Regeringens proposition 2016/17:107

Nya utstationeringsregler

Prop. 2016/17:107

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 16 februari 2017

Stefan Löfven

Ylva Johansson
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Ändringarna innebär i huvudsak följande. Regeringen föreslår att möjligheterna att uppnå kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder, ska utvidgas genom att det införs ett system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar för utstationerade arbetstagare. Det föreslås också bestämmelser som syftar till att öka transparensen och förutsebarheten vid utstationering. Ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska ge kontrollbefogenheter för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och en utstationerande arbetsgivare ska vara skyldig att på begäran utse en förhandlingsbehörig företrädare. Utanförstående utstationerade arbetstagare ska ha rätt till vissa kollektivavtalsvillkor. Det föreslås också ett skydd mot repressalier för utstationerade arbetstagare. Enligt förslaget tydliggörs det vilka omständigheter som ska beaktas för att fastställa vad som är en faktisk utstationering. Regeringen föreslår också regler om ett administrativt samarbete mellan myndigheter i Sverige och utländska myndigheter. Enligt förslaget ska vidare en utstationerande arbetsgivare betala skadestånd för brott mot flera av de nyss nämnda bestämmelserna. Förslaget innebär även att nya rättegångsbestämmelser införs.

I propositionen föreslås även följdändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2017.

Innehållsförteckning

1 Förslag till riksdagsbeslut 6

2 Lagtext 7
2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare 7
2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 17

3 Ärendet och dess beredning 18

4 Bakgrund 20
4.1 Utstationeringsdirektivet 20
4.2 Tillämpningsdirektivet 22
4.3 Kort om domsrätt och tillämplig lag 23

5 Ett nytt system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering 25
5.1 Möjligheten att uppnå ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare utvidgas 25
5.2 Villkor som bör få krävas med stöd av stridsåtgärder 47
5.3 Olovliga stridsåtgärder 54
5.4 Kollektivavtalsverkningarna bör begränsas när avtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder 55
5.5 Möjligheten till stridsåtgärder och kollektivavtalsverkningarna bör inte begränsas vid tredjelandsutstationering 64

6 Förbättrad tillgång till information 66
6.1 Förtydligande av Arbetsmiljöverkets informationsuppdrag 66
6.2 Bättre information om villkor i kollektivavtal 71

7 Kontroll av efterlevnaden av direktivens skyldigheter 86
7.1 Bakgrund 86
7.2 Ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare bör ge kontrollbefogenheter för den arbetstagarorganisation som slutit avtalet 91
7.2.1 Skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla handlingar och översättning 91
7.2.2 Skyldigheten för en kontaktperson att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda bör justeras 102
7.3 Skyldighet att utse en företrädare med behörighet att förhandla om och att sluta kollektivavtal 104

7.4 De svenska befintliga bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering av arbetstagare ... 113
7.5 Några författningsändringar eller andra åtgärder är inte nödvändiga med anledning av artikel 10 i tillämpningsdirektivet ... 118

8 Försvar av rättigheter ... 124
8.1 Bakgrund ... 124
8.2 Rätt till kollektivavtalsvillkor för utanförstående utstationerade arbetstagare ... 128
8.3 Skydd mot ogynnsam behandling ... 142
8.3.1 Repressalieförbud ... 142
8.3.2 Bevisregel ... 149
8.4 Stöd i rättsliga och administrativa förfaranden ... 150
8.5 Efterhandsutbetalningar ... 152

9 Fastställande av faktisk utstationering ... 154

10 Administrativt samarbete mellan myndigheter ... 164
10.1 Bakgrund ... 164
10.2 Nya bestämmelser om administrativt samarbete mellan myndigheter i utstationeringslagen ... 171
10.3 Arbetsmiljöverket ska vara behörig myndighet ... 172
10.4 Skyldigheten att lämna ömsesidigt bistånd ... 177
10.5 Behandling av personuppgifter och dataskydd ... 183
10.6 Offentlighet och sekretess ... 186

11 Skadeståndsbestämmelser ... 187

12 Rättegångsbestämmelser ... 194
12.1 Tidsfrister och preskription ... 194
12.2 Behörighet för svensk domstol och tillämplig rättegångsordning ... 197

13 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser ... 202

14 Konsekvensbeskrivning ... 206
14.1 Problembeskrivning och syftet med de föreslagna ändringarna ... 206
14.2 Alternativa lösningar ... 207
14.3 Ett nytt system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering ... 208
14.3.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar ... 208
14.3.2 Vilka berörs av regleringen? ... 209
14.3.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser ... 209
14.4 Förbättrad tillgång till information ... 211
14.4.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar ... 211
14.4.2 Vilka berörs av regleringen? ... 213
14.4.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser ... 213
14.5 Kontroll av efterlevnaden av direktivens skyldigheter ... 215

14.5.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar 215
14.5.2 Vilka berörs av regleringen? 217
14.5.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser 218
14.6 Rätt till kollektivavtalsvillkor för utanförstående utstationerade arbetstagare 219
14.6.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar 219
14.6.2 Vilka berörs av regleringen? 220
14.6.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser 220
14.7 Skydd mot ogynnsam behandling 221
14.7.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar 221
14.7.2 Vilka berörs av regleringen? 222
14.7.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser 222
14.8 Fastställande av faktisk utstationering 223
14.8.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar 223
14.8.2 Vilka berörs av regleringen? 224
14.8.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser 224
14.9 Administrativt samarbete mellan myndigheter 225
14.9.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar 225
14.9.2 Vilka berörs av regleringen? 225
14.9.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser 225
14.10 Förslagens förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden 226
14.11 Ikraftträdande och informationsinsatser 226

15 Författningskommentar 227
15.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare 227
15.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 248

Bilaga 1 Tillämpningsdirektivet 250

Bilaga 2 Utstationeringsdirektivet 271

Bilaga 3 IMI-förordningen 277

Bilaga 4 Sammanfattning av betänkandet (SOU 2015:83) 288

Bilaga 5 Lagförslag i betänkandet (SOU 2015:83) 291

Bilaga 6 Förteckning av remissinstanserna (SOU 2015:83) 299

Bilaga 7 Sammanfattning av betänkandet (SOU 2015:13) 300

Bilaga 8 Lagförslag i betänkandet (SOU 2015:13) 305

Bilaga 9 Förteckning av remissinstanserna (SOU 2015:13) 311

Bilaga 10 Sammanfattning av betänkandet (SOU 2015:38) 312

Bilaga 11 Lagförslag i betänkandet (SOU 2015:38) 318

Bilaga 12 Förteckning av remissinstanserna (SOU 2015:38) 322

Bilaga 13 Sammanfattning av promemorian (Ds 2016:6) 323
Bilaga 14 Lagförslag i promemorian (Ds 2016:6) 327
Bilaga 15 Förteckning av remissinstanserna (Ds 2016:6)..... 332
Bilaga 16 Lagrådsremissens lagförslag..... 333
Bilaga 17 Lagrådets yttrande 344
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 16 februari 2017 352
Rättsdatablad..... 353

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs[1] i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att rubriken närmast efter 9 a § ska utgå,

dels att 1, 4, 5 a, 5 b, 9, 9 a, 11, 21 §§ och rubriken närmast före 9 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas 12 nya paragrafer, 1 a, 5 c, 5 d, 9 b–9 d, 22–27 §§ och närmast före 21, 22, 24 och 25 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §[2]	
Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.	
	Vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.
Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har *sitt* hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.	Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har *sin* hemvist eller *sitt* säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.

[1] 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.

[2] Senaste lydelse 2001:65.

1 a §

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

4 §

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

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

5 a §[3]

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare*, utom i fall som avses i 5 b §,* får vidtas endast om de villkor som krävs

1. *motsvarar* villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som

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

1. *överensstämmer med* villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § *och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna*, och

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

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant centralt

[3] Senaste lydelse 2012:857.

minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.

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

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

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

5 b §[4]

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

1. motsvarar villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och

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

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i

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

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

[4] Senaste lydelse 2012:857.

1. ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket, eller

2. det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

till återanställning i 25 § samma lag.

5 c §

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

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

5 d §

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

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

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

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

Skyldigheterna enligt första och

	andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.
Information	**Information *och samarbete mellan myndigheter***
9 §[5]	
Arbetsmiljöverket *ska vara* förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.	Arbetsmiljöverket *är* förbindelsekontor och *ska* *1.* tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige*, och* *2. hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § eller som annars kan bli tillämpliga*.
Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.	
Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.	
	Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad informationen enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.
9 a §[6]	
En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor *till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med*	En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor *som avses i 5 a § till Arbetsmiljöverket.*

[5] Senaste lydelse 2012:857.
[6] Senaste lydelse 2012:857.

	stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b §.	
		Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i första stycket kunna lämnas.
		9 b §
		Arbetsmiljöverket och de ytterligare myndigheter som regeringen bestämmer, är behörig myndighet vid bistånd enligt 9 c § och ska samarbeta med behöriga myndigheter i andra länder inom EES.
		9 c §
		En behörig myndighet i Sverige ska på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämna bistånd till den myndigheten.
		En behörig myndighet i Sverige får begära att en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämnar bistånd när det kan underlätta handläggningen av ett ärende.
		Begäran om bistånd får särskilt avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare.
		9 d §
		Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om hur en behörig myndighet i Sverige ska lämna eller begära bistånd.
	11 §[7]	
Arbetsgivaren ska utse en		Arbetsgivaren ska utse en

[7] Senaste lydelse 2013:351.

kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar *arbete* i Sverige.

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

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

Kontaktpersonen ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda.

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

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

Behörig företrädare vid kollektivavtalsförhandlingar

21 §[8]

Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I dessa mål tillämpas

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

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

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

– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§

En arbetsgivare ska på begäran av en svensk arbetstagarorganisation utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivarens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.

[8] Paragrafen fick sin nuvarande beteckning genom 2013:351.

diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla

1. uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal, och

2. kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska inom tio dagar från begäran utse företrädaren och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter.

Skydd mot repressalier

22 §

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

1. enligt vad som följer av 5 §, eller

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

23 §

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

Skadestånd

24 §

En arbetsgivare ska betala skadestånd till

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

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

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

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

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

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

Rättegångsregler

25 §

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

Arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

26 §

I mål enligt 5 § första stycket tillämpas

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

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

– 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad

anställning om preskription m.m., och

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

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

27 §

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

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

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juni 2017.

2. Bestämmelserna i 5 b och 5 d §§ och 24 § första stycket punkt 1 och 2 tillämpas inte när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet.

3. Bestämmelserna i 5 c § tillämpas även när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet men bara för rättigheter som avser tiden efter ikraftträdandet.

4. Bestämmelserna i 9 b och 9 c §§ tillämpas i förhållande till en stat inom EES, som inte är en medlemsstat i Europeiska unionen, från den tidpunkt då staten ansluter sig till det samarbete som avses i artikel 6–7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU, i den ursprungliga lydelsen.

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

Härigenom föreskrivs att 41 c och 42 a §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
41 c §[1]	
En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a *eller 5 b §* lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.	En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.
42 a §[2]	
Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.	
Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.	Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare *som är etablerad inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller Schweiz och* som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2017.

[1] Senaste lydelse 2012:855.
[2] Senaste lydelse 2010:229.

3 Ärendet och dess beredning

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 finns i *bilaga 1*. Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, utstationeringsdirektivet, finns i *bilaga 2* och IMI-förordningen finns i *bilaga 3*.

Riksdagen fattade den 16 juni 2011 beslut om att i enlighet med arbetsmarknadsutskottets förslag (bet. 2010/11:AU10, mom. 2, rskr. 2010/11:299) tillkännage för regeringen bl.a. att regeringen skyndsamt ska tillsätta en utredning med uppdrag att senast den 1 september 2012 överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag (tillkännagivande om utredning om lex Laval).

Riksdagen fattade den 27 maj 2014 beslut om att i enlighet med reservationen i utrikesutskottet (bet. 2013/14:UU10, punkt 13, reservation 28, rskr. 2013/14:256) tillkännage för regeringen att alla försök från EU-kommissionen att lägga sig i lönebildningen ska avvisas och att regelverket som omger kollektivavtalen måste bli starkare (tillkännagivande om kollektivavtal).

Riksdagens tillkännagivanden behandlas i avsnitt 5.1. Regeringen anser att tillkännagivandena genom förslagen i denna proposition är slutbehandlade.

Regeringen beslutade den 27 september 2012 att ge en parlamentarisk kommitté i uppdrag att utvärdera de ändringar som gjordes i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, den s.k. lex Laval, med anledning av Lavaldomen (dir. 2012:92). Genom tilläggsdirektiv som beslutades den 27 november 2014 justerades uppdraget och gavs förlängd tid (dir. 2014:149). Kommittén antog namnet Utstationeringskommittén (A 2012:03). Utstationeringskommittén överlämnade i september 2015 betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) till regeringen. I betänkandet lämnades förslag som delvis berör samma frågor som i de två betänkandena och den departementspromemoria som omnämns nedan. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 4*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 5*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 6*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2015/02501/ARM).

Regeringen beslutade den 5 juni 2014 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2014:81). Genom tilläggsdirektiv som beslutades den 27 november 2014 utvidgades uppdraget och gavs förlängd tid (dir. 2014:150).

Utredningen antog namnet Utredningen om nya utstationeringsregler (A 2014:04). Utredningen om nya utstationeringsregler överlämnade den 27 februari 2015 delbetänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I (SOU 2015:13) till regeringen. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 7.* Betänkandets lagförslag i relevanta delar finns i *bilaga 8.* Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 9.* Den 31 mars 2015 överlämnade utredningen slutbetänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38). En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 10.* Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 11.* Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 12.* Remissyttrandena och remissammanställningar finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2015/00734/ARM och A2015/01050/ARM).

Inom Arbetsmarknadsdepartementet utarbetades en departementspromemoria, Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering (Ds 2016:6). I promemorian gjordes vissa kompletterande överväganden och lämnades delvis avvikande förslag jämfört med de två betänkandena Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 13.* Promemorians lagförslag finns i *bilaga 14*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 15*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2016/00736/ARM).

I denna proposition behandlas de lagförslag som lämnas i de tre betänkandena samt i departementspromemorian, dock inte de förslag som rör entreprenörsansvar. I denna proposition behandlas inte heller tillämpningsdirektivets bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, som har behandlats i särskild ordning (se prop. 2016/17:26).

När det framöver görs hänvisningar till de olika utredningarna kommer betänkandet Översyn av lex Laval att benämnas ”kommitténs förslag”. De två betänkandena Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet kommer att hänvisas till som ”utredningens förslag”. Departementspromemorian Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering kommer att benämnas ”promemorians förslag”.

Lagrådet

Regeringen beslutade den 14 december 2016 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 16*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 17*. Regeringen behandlar Lagrådets synpunkter i avsnitt 5.1, 5.4, 6.2, 7.2.1, 7.2.2, 7.3, 9 och i författningskommentaren.

4 Bakgrund

4.1 Utstationeringsdirektivet

Den 16 december 1996 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, förkortat utstationeringsdirektivet.

Motiven till direktivet och huvudreglerna framgår av dess ingress. Där sägs bland annat att genomförandet av den inre marknaden medför en dynamisk miljö för att tillhandahålla tjänster över gränserna, genom att det lockar företag att utstationera arbetstagare i andra länder. Vidare sägs där att ett främjande av tillhandahållandet av tjänster över gränserna kräver lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras. Där framgår också att det bör ske en samordning mellan medlemsstaternas regler så att en kärna av tydligt definierade skyddsregler kan fastställas. Arbetsgivaren ska iaktta skyddsreglerna oavsett hur lång tid utstationeringen varar, men vissa undantag kan göras beträffande arbete av kort varaktighet och ringa omfattning.

För att garantera att direktivet genomförs ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder och behöriga instanser bör samarbeta med varandra. Av kommissionens memorandum från 1991 framgår att det inte är fråga om att harmonisera ländernas materiella lagstiftning. Syftet är i stället att samordna reglerna i medlemsländerna på så sätt att man pekar ut vilka tvingande regler i värdlandet en arbetsgivare måste iaktta när han eller hon utstationerar arbetstagare (COM[91] 230 final SYN 346 av den 1 augusti 1991).

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

a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,

b) minsta antal betalda semesterdagar per år,

c) minimilön,

d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande,

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.

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

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

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

Även andra metoder för fastställande av villkor än sådana som avses i artikel 3.1 eller 3.8 kan användas så länge metoderna inte strider mot principen om fri rörlighet för tjänster (se EU-domstolens dom i Laval-målet, Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809, p. 68 samt prop. 2009/10:48 s. 24).

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

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

Direktivet innehåller också bestämmelser i fråga om samarbete och information. Enligt artikel 4 ska medlemsstaterna utse ett eller flera förbindelsekontor. Medlemsstaterna ska planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3. Detta samarbete består särskilt i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga förvaltningar om information angående utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som antas vara olagliga. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 ska vara allmänt tillgänglig.

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

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

Det kan nämnas att kommissionen den 8 mars 2016 presenterade ett förslag till ändring av utstationeringsdirektivet (COM[2016] 128 final av den 8 mars 2016). Förhandling om förslaget pågår.

4.2 Tillämpningsdirektivet

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

Tillämpningsdirektivet är en av tolv nyckelåtgärder som kommissionen har identifierat för att stimulera tillväxt och stärka förtroendet för den inre marknaden (se den s.k. inremarknadsakten, KOM[2011] 206 slutlig av den 13 april 2011).

Enligt artikel 1 är syftet med direktivet att fastställa en gemensam ram med en uppsättning bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet.

Direktivet innehåller åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås. I artikel 1 betonas också att tillämpningsdirektivet inte ska påverka tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet.

I artikel 4 finns bestämmelser som syftar till att klargöra när det vid en gränsöverskridande situation är fråga om utstationering. De behöriga myndigheterna ska göra en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter som anses nödvändiga för att avgöra om det är fråga om utstationering. Vidare framgår av artikeln ett antal icke uttömmande omständigheter som en behörig myndighet kan beakta i sin bedömning.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 5 vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att information om tillämpliga arbets- och anställningsvillkor enligt artikel 3 i utstationeringsdirektivet finns allmänt tillgänglig. I artikeln anges vad medlemsstaterna mer i detalj ska göra för att förbättra tillgången till information.

Tillämpningsdirektivet innehåller i artiklarna 6 och 7 föreskrifter om samarbete mellan behöriga myndigheter i etableringsstaten och värdstaten när det gäller utstationeringssituationer. Samarbetet ska särskilt bestå i att svara på motiverade förfrågningar från behöriga myndigheter i andra medlemsstater. Förfrågningar kan även avse kontroller, inspektioner och utredningar om bristande efterlevnad eller missbruk av tillämpliga bestämmelser om utstationering. Medlemsstaterna ska i elektronisk form inom vissa tidsfrister tillhandahålla den information som har begärts. I direktivet anges att samarbetet ska ske genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), som tillhandahålls av kommissionen.

I artiklarna 9 och 10 finns bestämmelser om kontroll av efterlevnaden av utstationerings- och tillämpningsdirektiven. Det är tillåtet för värdmedlemsstaterna att införa vissa typer av administrativa krav och kontrollåtgärder med avseende på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Åtgärderna måste dock vara nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpnings- och utstationeringsdirektivet fullgörs. Åtgärderna måste även vara motiverade och proportionerliga. Medlemsstaterna ska vidare 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.

Tillämpningsdirektivet innehåller i artikel 11 föreskrifter om försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar. För att se till att skyldigheterna enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet 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 mot arbetsgivaren. Detta ska kunna ske även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade. Arbetstagarna ska skyddas mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida om de inleder rättsliga eller administrativa förfaranden. Medlemsstaterna ska se till att bl.a. arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer ska få företräda arbetsgivare respektive arbetstagare med deras godkännande i rättsliga och administrativa förfaranden. Vidare ska medlemsstaterna se till att arbetsgivaren för den utstationerade arbetstagaren är ansvarig för alla berättigade förmåner som följer av avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren.

I artikel 12 finns bestämmelser om underentreprenörer och ansvarsfrågor. För att åtgärda bedrägerier och missbruk får medlemsstaterna se till att en entreprenör, till vilken en utstationerande arbetsgivare är en direkt underentreprenör, kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren för vissa rättigheter enligt utstationeringsdirektivet.

Tillämpningsdirektivet innehåller slutligen i kapitel VI bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. Direktivet föreskriver ett gemensamt instrument för ömsesidigt erkännande och verkställighet av sådana administrativa sanktionsavgifter som har ålagts en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat för bristande efterlevnad av gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare i en annan medlemsstat. Samarbetet ska ske genom IMI.

4.3 Kort om domsrätt och tillämplig lag

Vid tvister om utstationerade arbetstagares villkor kan, liksom i andra arbetstvister med internationell anknytning, frågan uppkomma om vilket lands domstol som är behörig att pröva tvisten och vilket lands lag som domstolen ska tillämpa.

Domsrätt

Den viktigaste unionsrättsakten för att bestämma domsrätt 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 vid vilken domstol talan ska väckas. Där finns också särskilda bestämmelser om domstols behörighet vid tvister om anställningsavtal.

För tvister om kollektivavtal tillämpas de allmänna bestämmelserna. Sammanfattningsvis gäller då följande. Huvudregeln är att talan mot den

som har hemvist i en medlemsstat ska väckas vid domstol i den medlemsstaten (artikel 4). Från huvudregeln finns bl.a. följande undantag. Om talan avser avtal får talan också väckas vid domstolen i den ort där den förpliktelse som talan avser ska uppfyllas (artikel 7.1). I fråga om tvist som gäller verksamhet vid en filial, agentur eller annan etablering, får talan väckas vid domstolen i den ort där denna är belägen (artikel 7.5). Vidare kan parterna träffa avtal om att en domstol eller domstolarna i en medlemsstat ska vara behöriga att pröva en tvist (s.k. prorogationsavtal). En sådan behörighet är då som utgångspunkt exklusiv (artikel 25).

När det gäller tvister om anställningsavtal får talan mot en arbetsgivare som har hemvist i en medlemsstat väckas vid domstolarna i den medlemsstat där arbetsgivaren har hemvist. Talan får också väckas i en annan medlemsstat vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete. Om arbetstagaren inte vanligtvis utför eller utförde sitt arbete i ett och samma land, får talan väckas vid domstolen för den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är eller var beläget (artikel 21.1). I vissa fall får även talan mot en arbetsgivare som inte har hemvist i en medlemsstat väckas vid en domstol i en medlemsstat (artikel 21.2). Möjligheterna att avtala om domstols behörighet är mer begränsade vid tvister om anställningsavtal än vad som är fallet vid t.ex. tvister om kollektivavtal. Avvikelser i ett avtal från bestämmelserna om domstols behörighet gäller vid tvister om anställningsavtal endast om prorogationsavtalet har ingåtts efter tvistens uppkomst, eller ger arbetstagaren rätt att väcka talan vid andra domstolar än dem som anges i förordningen (artikel 23).

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.

I artikel 6 i utstationeringsdirektivet finns kompletterande regler om domstols behörighet inom direktivets tillämpningsområde som i viss utsträckning avviker från Bryssel I-förordningen. Sådana regler återfinns också i artikel 11.1 i tillämpningsdirektivet. Dessa bestämmelser ska alltså tillämpas vid sidan av Bryssel I-förordningen.

Tillämplig lag

Den viktigaste unionsrättsakten för att avgöra vilket lands lag som är tillämplig för ett avtal är Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), den s.k. Rom I-förordningen.

Huvudregeln är att parterna fritt kan välja vilket lands lag som ska tillämpas på avtalet (artikel 3). Om någon tillämplig lag inte valts finns det i artikel 4.1 regler om hur tillämplig lag fastställs beträffande vissa särskilda fall. Om tillämplig lag inte kan fastställas med hjälp av artikel 4.1, ska avtalet underkastas lagen i det land där den part som ska utföra avtalets karakteristiska prestation har sin vanliga vistelseort (artikel 4.2). Om det framgår av alla omständigheter att avtalet uppenbart har en närmare anknytning till ett annat land, ska lagen i det landet gälla (artikel

4.3). Om inte tillämplig lag kan fastställas enligt artikel 4.1 eller 4.2, ska avtalet vara underkastat lagen i det land till vilket det har närmast anknytning (artikel 4.4).

Även beträffande individuella anställningsavtal är huvudregeln att avtalet ska underkastas den lag som parterna har valt. Ett sådant lagval får dock inte medföra att arbetstagaren berövas det skydd som arbetstagaren skulle ha haft enligt tvingande regler i den lag som skulle ha varit tillämplig om lagval inte gjorts (artikel 8.1). Om något lagval inte har gjorts beträffande anställningsavtalet, tillämpas som huvudregel lagen i det land där den anställde vanligtvis utför sitt arbete. Det land där arbetet vanligen utförs ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land (artikel 8.2). Om inte tillämplig lag kan fastställas enligt punkt 2, ska avtalet vara underkastat lagen i det land där det företag som har anställt arbetstagaren är beläget (artikel 8.3). Om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har en närmare anknytning till ett annat land än det som anges i punkterna 2 och 3, ska lagen i det andra landet tillämpas (artikel 8.4).

Reglerna i Rom I-förordningen är uttömmande. Det finns dock ett visst utrymme för avvikelser. Bland annat följer av artikel 23 i Rom I-förordningen att förordningen inte ska inverka på tillämpningen av unionsrättsliga bestämmelser som på vissa särskilda områden fastställer lagvalsregler för avtalsförpliktelser. Bestämmelserna i artikel 3 i utstationeringsdirektivet innehåller regler om vilka bestämmelser som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Bestämmelserna avviker från Rom I-förordningens regler och dessa ska alltså tillämpas i stället för förordningen.

5 Ett nytt system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering

5.1 Möjligheten att uppnå ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare utvidgas

Regeringens förslag: Möjligheten att uppnå ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare ska utvidgas. Detta ska ske genom en möjlighet att vid utstationering ingå ett kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder. Den s.k. bevisregeln ska tas bort.

Kommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens. Kommittén använder emellertid utstationeringskollektivavtal som benämning på de kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare.

Remissinstanserna: *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Central-*

organisation (TCO) och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco),* tillstyrker att skyddet för utstationerade arbetstagares rätt till minimivillkor förstärks och att det bör ske genom ett system med särskilda kollektivavtal för utstationerade arbetstagare. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* anser att det finns flera oklarheter med den föreslagna lösningen. Däremot anser universitetet att om kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med minimivillkor införs så är det förenligt med EU-rätten att den s.k. bevisregeln tas bort. Lunds universitet, liksom även *Stockholms universitet (Institutet för sjö- och annan transporträtt)* ifrågasätter även lämpligheten i att införa en helt ny form av kollektivavtal. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* avstyrker förslaget eftersom rätten att vidta stridsåtgärder till förmån för egna medlemmar eventuellt är mer vidsträckt och därför bör utredas vidare, samt anser att lagvalsfrågorna bör utredas vidare. *Arbetsdomstolen* har ingen invändning mot förslaget och den argumentation som förs om att ett sådant system bör stå i överenstämmelse med EU-rätten. Arbetsdomstolen betonar dock att införandet av en sådan ny form av kollektivavtal med särskilda rättsverkningar är främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen. *ILO-kommittén* anser att de begränsningar i konflikträtten som lex Laval medfört minskar genom det aktuella förslaget. *Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps), Kommerskollegium,* Stockholms universitet (Institutet för sjö- och annan transporträtt) och *Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)* uttrycker tveksamhet kring förslagets förenlighet med EU-rätten. *Arbetsgivarverket* och *Kommunala Företagens Samorganisation* ifrågasätter om rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare när den utstationerande arbetsgivaren visat att arbetstagarna redan har minimivillkor, är förenlig med EU-rätten. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att bevisregeln i den nuvarande lagstiftningen inte bör ändras. *Elektriska Installatörsorganisationen, Företagarna, Näringslivets regelnämnd, Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* anser att en rätt att vidta stridsåtgärder för att uppnå ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare när den utstationerande arbetsgivaren visat att arbetstagarna redan har minimivillkor strider mot EU-rätten eftersom det innebär ett hinder för den fria rörligheten av tjänster. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Reglering av anställningsvillkor i svensk rätt – den svenska arbetsmarknadsmodellen

I Sverige har arbetsmarknadens parter, alltså arbetsgivarna eller deras organisationer och arbetstagarna genom sina organisationer, huvudansvaret för att reglera villkoren på arbetsmarknaden. Denna ordning kännetecknas, förenklat beskrivet, av att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning kan göra avsteg genom kollektivavtal från de grundläggande lagbestämmelser som finns på arbetsrättens område. Någon lagstiftning om minimilön finns dock över huvud taget inte utan det är en fråga som arbetsmarknadens parter ansvarar för genom reglering i kollektivavtal. I vissa fall regleras lönen genom enskilda anställningsavtal. I övrigt verkar alltså lagstiftning tillsammans med kollektivavtal genom att lag-

stiftningen lägger fast ramarna men är semidispositiv i stora delar, vilket innebär att arbetsmarknadens parter kan träffa kollektivavtal med ett annat innehåll.

Kollektivavtalen är således i praktiken det dominerande instrumentet i Sverige för att tillförsäkra de enskilda arbetstagarna det skydd som de i många andra länder får genom lagstiftning.

Det kollektivavtalssystem som finns i Sverige förutsätter starka och ansvarstagande parter på arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas också av starka, självständiga organisationer på arbetsmarknaden på både arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Både arbetsgivare och arbetstagare är i hög grad organiserade. Generellt sett är organisationsgraden ca 70 procent på arbetstagarsidan. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal är dessutom normalt skyldig att tillämpa avtalet även på de arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsbärande organisationen. Omkring 90 procent av alla arbetstagare i Sverige täcks av kollektivavtal.

Typiskt för det svenska systemet är vidare att det normalt inte finns något hinder mot att vidta stridsåtgärder när kollektivavtal saknas mellan parterna. Förekomsten av ett kollektivavtal innebär dock i det närmaste total fredsplikt mellan parterna.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen etablerades i allt väsentligt redan i början av 1900-talet och utgör ett grundelement i den svenska samhällsmodellen. Både legitimitets- och effektivitetsskäl ligger till grund för att ansvaret för löne- och andra anställningsvillkor i första hand ligger på arbetsmarknadens organisationer. Legitimiteten för de överenskommelser som träffas anses bli större om de förhandlas fram utan någon inblandning från statens sida. Ett avtal företräds på arbetsplatsen av båda parterna och ett samförstånd mellan parterna skapar stabilitet över tiden. Det är dessutom parterna själva som har bäst kunskap om hur förhållandena ser ut inom det egna avtalsområdet. Avtal ger en bättre möjlighet än lagstiftning till lösningar som är anpassade till olika branschers särskilda villkor, samtidigt som det ger möjlighet för parterna att själva utveckla sitt samarbete utifrån gemensamma erfarenheter och nya förutsättningar. Förutsättningarna för att hitta smidiga och effektiva lösningar på de problem som diskuteras är därför större om parterna kan komma överens på egen hand. Det råder en stor samstämmighet hos arbetsmarknadens parter om att den svenska arbetsmarknadsmodellen bör värnas.

Förhållandena på arbetsmarknaden regleras således som nämnts till stor del av arbetsmarknadens organisationer i kollektivavtal i stället för i lag. En viktig roll för arbetsmarknadens parter är alltså att träffa kollektivavtal som reglerar löne- och andra anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det finns inte någon statlig myndighet som övervakar att den som har ingått ett kollektivavtal också följer avtalets bestämmelser. Även denna uppgift – att se till att kollektivavtalet respekteras – är en uppgift för avtalsparterna själva. Det är således arbetstagarorganisationens uppgift att se till att arbetsgivaren följer ingångna avtal. På samma sätt har arbetsgivaren eller dennes organisation ansvaret för att bevaka att arbetstagarsidan uppfyller sina förpliktelser enligt kollektivavtal. Den som inte följer ett ingånget kollektivavtal kan av domstol förpliktas att fullgöra skyldigheten enligt

avtalet och att betala skadestånd för kollektivavtalsbrott till motparten. Förekomsten av kollektivavtal är således central både för att fastställa anställningsvillkor och för att skapa effektiva sanktioner om villkoren inte följs.

En arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren i frågor som rör förhållanden mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisationen. Förhandlingen kan gälla t.ex. att den ena parten vill få till stånd ett kollektivavtal. En sådan förhandling kallas ofta avtalsförhandling. Sådana avtalsförhandlingar kan äga rum även om arbetstagarorganisationen saknar medlemmar på arbetsplatsen.

Rätten att få till stånd en förhandling om kollektivavtal innebär inte en skyldighet att komma överens. Avtalsfrihet råder således. Om den ena parten begär ett kollektivavtal kan den andra parten vägra att ingå avtalet. Parterna förfogar dock över vissa påtryckningsmedel som kan användas i förhandlingarna. Båda sidor kan avbryta eller hota med att avbryta de ekonomiska förbindelserna med motparten, dvs. vidta stridsåtgärder. En förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har en grundlagsskyddad rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Rätten att vidta sådana stridsåtgärder får begränsas endast genom lag eller avtal (2 kap. 14 § regeringsformen). Bestämmelser om stridsåtgärders olovlighet finns framför allt i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. I avsaknad av sådana avtal eller tillämpliga lagbestämmelser är rätten att vidta stridsåtgärder absolut. När avtal mellan arbetsmarknadens parter har ingåtts är de bindande för båda parter och deras medlemmar. Därmed gäller även fredsplikt, dvs. det är otillåtet att vidta stridsåtgärder så länge avtalet gäller.

Hur regleras de utstationerade arbetstagarnas rätt till minimivillkor enligt utstationeringsdirektivet med den nuvarande regleringen?

Medlemsstaterna ska enligt utstationeringsdirektivet se till att de utstationerade arbetstagarna av arbetsgivarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i arbetslandet som anges i artikel 3.1 i direktivet och som är fastställda i lag eller i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt artikel 3.8. Av artikel 3.8 följer att om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet kan medlemsstaterna, under vissa förutsättningar, utgå från andra kollektivavtal eller skiljedomar.

De arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i direktivet är a) längsta arbetstid och kortaste vilotid, b) minsta antal betalda semesterdagar per år, c) minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggspensionssystem, 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 har fött barn samt för barn och unga, samt g) lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling. De i direktivet uppräknade vill-

koren utgör den s.k. hårda kärnan av minimivillkor. För utstationerade uthyrda arbetstagare är villkoren dock inte begränsade till minimivillkor inom hårda kärnan eftersom det för den kategorin arbetstagare finns särskilda bestämmelser om villkoren i artikel 3.9 utstationeringsdirektivet.

Enligt utstationeringsdirektivet är det alltså medlemsstaterna som ska säkerställa att de utstationerade arbetstagarna av arbetsgivarna garanteras värdstatens arbets- och anställningsvillkor.

Genomförandet i Sverige av utstationeringsdirektivet bygger på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det innebär bl.a. att det är de svenska arbetstagarorganisationerna som bevakar att de utstationerande arbetsgivare som finns här följer villkor i sedvanliga svenska kollektivavtal. Detta kan ske genom att en oorganiserad arbetsgivare sluter kollektivavtal med den svenska arbetstagarorganisationen genom ett s.k. hängavtal eller går med i en svensk arbetsgivarorganisation och därmed blir bunden av den organisationens kollektivavtal. De sedvanliga svenska kollektivavtalen brukar, med vissa undantag, innehålla bestämmelser om lön och dessutom bestämmelser som på flera punkter är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av lagstiftning.

Gentemot utstationerande arbetsgivare är emellertid rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsad på ett sätt som den inte är gentemot inhemska arbetsgivare. Denna begränsning, lex Laval, är en följd av Lavaldomen (Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809) och utgörs bl.a. av 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen. Bestämmelsen innebär att stridsåtgärder endast får vidtas för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare om de i paragrafen angivna förutsättningarna är uppfyllda. De villkor som får krävas ska (1) motsvara villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, (2) bara avse minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § utstationeringslagen, och (3) vara förmånligare för arbetstagare än det som följer av 5 § utstationeringslagen. Det bör tilläggas att de villkor som får krävas för uthyrda utstationerade arbetstagare är lön och villkor enligt 5 b § utstationeringslagen, till skillnad från minimilön eller andra minimivillkor enligt 5 a § utstationeringslagen.

Det uttryck som brukar användas är minimivillkor inom hårda kärnan (eller beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare, villkor inom den hårda kärnan). För enkelhetens skull kommer som utgångspunkt endast begreppet minimivillkor inom hårda kärnan att användas framöver. För uthyrda utstationerade arbetstagare avses då lön och andra villkor inom hårda kärnan.

En stridsåtgärd för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare får dock inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de andra områdena inom den hårda kärnan (vilka anges i 5 § utstationeringslagen), har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den

aktuella branschen. Denna del av bestämmelsen brukar kallas bevisregeln.

Bevisregeln innebär att möjligheten att få till stånd kollektivavtal gentemot utstationerande arbetsgivare är begränsad jämfört med en inhemsk situation. En utstationerande arbetsgivare som inte önskar teckna kollektivavtal med en svensk arbetstagarorganisation och som visar att de utstationerade arbetstagarna (när det gäller områdena inom den hårda kärnan) har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett centralt kollektivavtal, kan avstå från att teckna kollektivavtal utan risk för att drabbas av stridsåtgärder. Avsaknad av kollektivavtal för sådana villkor innebär att det inte heller finns sanktioner för överträdelse av den sortens villkor utan endast för överträdelse av lagbestämmelser inom hårda kärnan. Om det finns flera tillämpliga centrala kollektivavtal, räcker det för fredsplikt att arbetsgivaren tillämpar minimivillkoren i ett av dem. I praktiken har arbetsgivaren valrätt i fråga om vilken uppsättning av villkor som ska följas.

Ett mer effektivt och ändamålsenligt system för skydd av utstationerade arbetstagares rätt till villkor enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet

Enligt artikel 3.1 utstationeringsdirektivet ska medlemsstaterna se till att de utstationerande arbetsgivarna garanterar de utstationerade arbetstagarna vissa av värdstatens minimivillkor. Av artikel 3.7 framgår vidare att vad som sägs om bl.a. minimilön i artikel 3.1 inte ska hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna. I punktens andra stycke anges dessutom att ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska 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. Vid hänvisningar till artikel 3.1 utstationeringsdirektivet innefattas även de förtydliganden som anges i artikel 3.7.

Av artikel 1 tillämpningsdirektivet framgår att direktivet syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås. Tillämpningsdirektivet syftar vidare till att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare och särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som ska gälla i värdstaten. Direktivet syftar även till att underlätta för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster och att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer och således stödja den inre marknadens funktion. Slutligen anges att direktivet inte på något sätt ska påverka de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av respektive medlemsstats arbetsmarknadsmodell, eller i enlighet med nationell rätt eller praxis. Direktivet påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal och att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis.

EU-rätten har utvecklats i åtskilliga avseenden under de senaste åren. Begreppet social marknadsekonomi infördes genom Lissabonfördraget.

Genom det har betonats att unionen ska verka för en hållbar utveckling i Europa som bygger bl.a. på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas, se artikel 3.3 fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget). I samband med Lissabonfördragets införande har Unionens demokratiska och sociala värden även fått en mer framträdande roll i och med att Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan) har gjorts rättsligt bindande och nu har samma status som EU-fördraget (se artikel 6 EU-fördraget). Av artikel 31 i rättighetsstadgan framgår bl.a. att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. Unionen ska, enligt artikel 152 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå och ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen. Ytterligare sekundärlagstiftning på utstationeringsområdet antogs 2014 i form av tillämpningsdirektivet och utöver det inleddes under 2016 förhandlingar om en revidering av utstationeringsdirektivet bl.a. i syfte att ytterligare utveckla arbetstagarskyddet.

Skyddet för arbetstagare är en politiskt högre prioriterad fråga inom EU i dag än för några år sedan. Utstationeringsdirektivet som sådant är oförändrat men det går inte, enligt regeringen, att bortse från att EU-rätten i övrigt utvecklats och att skyddet för arbetstagare, skillnader i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parters självständighet tillmäts större vikt och prioriteras mer i dag.

Sverige har en skyldighet att uppfylla utstationeringsdirektivets och tillämpningsdirektivets syften och ändamål. Med detta som bakgrund anser regeringen att det finns anledning att ställa sig frågan hur en reglering bör se ut för att säkerställa de utstationerade arbetstagarnas rätt till minimivillkor inom den hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet. Vid utformningen av en sådan reglering bör det centrala vara att så effektivt och ändamålsenligt som möjligt uppfylla våra EU-rättsliga skyldigheter genom en ordning som samtidigt respekterar nationell rätt, praxis och vår egen arbetsmarknadsmodell. I den svenska arbetsmarknadsmodellen regleras, som redan framgått, arbets- och anställningsvillkor till stor del i kollektivavtal.

En översiktlig beskrivning av förslaget

I det följande görs en översiktlig beskrivning av hur utstationerade arbetstagares rätt till minimivillkor enligt utstationeringsdirektivet bör säkerställas på ett mer effektivt och ändamålsenligt sätt.

Möjligheten att uppnå ett kollektivavtal vid utstationeringssituationer med stöd av stridsåtgärder bör utvidgas. En utökad möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare med stöd av stridsåtgärder, bör dock utformas med vissa begränsningar:

– De villkor som får begäras med stöd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder bör begränsas till minimivillkoren i den hårda kärnan (eller villkoren inom hårda kärnan beträffande uthyrda utstationerade), dvs. det som omfattas av artikel 3.1 utstationeringsdirektivet (se vidare avsnitt 5.2).

– Ett kollektivavtal har enligt svensk rätt rättsverkningar som går långt utöver den hårda kärnan, t.ex. primär förhandlingsskyldighet, facklig vetorätt m.m. Dessa rättsverkningar bör begränsas om kollektivavtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder (se vidare avsnitt 5.4).

Rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att uppnå kollektivavtal bör finnas oberoende av vilka villkor som den utstationerande arbetsgivaren redan tillämpar men de begärda kollektivavtalsvillkoren bör inte få hindra tillämpningen av förmånligare villkor.

Överträdelse av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare bör kunna leda till skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott (se vidare avsnitt 11).

Möjligheterna för en arbetsgivare att inför en utstationering få kännedom om vilka villkor som gäller vid utstationering till Sverige bör förbättras (se vidare avsnitt 6).

Om en stridsåtgärd vidtas i strid med det ovan föreslagna bör den vara olovlig och kunna leda till skadeståndskyldighet för arbetstagarorganisationen (se vidare avsnitt 5.3).

Ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare bör ge de utstationerade arbetstagarna rätt till vissa villkor i kollektivavtalet även om de inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen och därmed inte heller bundna av kollektivavtalet (se vidare avsnitt 8.2).

Ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare bör även vara förenat med en kontrollbefogenhet för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, i form av skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla handlingar, som bör vara skadeståndssanktionerad (se vidare avsnitt 7.2 och avsnitt 11).

Den reglering som föreslås är ett effektivt och ändamålsenligt sätt för att uppfylla utstationeringsdirektivets och tillämpningsdirektivets syften

Den närmare innebörden av de olika delarna av förslaget liksom skälen för dem behandlas i andra avsnitt i propositionen. Det finns dock anledning att redan här kort redogöra för delar av förslagen samt dess koppling till den utökade möjligheten att uppnå ett kollektivavtal vid utstationeringssituationer.

Det bör på nytt framhållas att ett av utstationeringsdirektivets syften är att skydda de utstationerade arbetstagarna genom att vissa av värdlandets villkor ska tillämpas på dessa arbetstagare. Tillämpningsdirektivet syftar i sin tur till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet och tillämpningen av utstationeringsdirektivet. Enligt ordalydelserna i direktiven ska medlemsstaterna garantera eller säkerställa att arbetstagarna kan göra sina rättigheter gällande. Förslaget bör därför utformas med beaktande av tillämpningsdirektivets närmare regler och i syfte att mer effektivt och ändamålsenligt säkerställa de utstationerades rätt till minimivillkor inom den hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet.

I avsnitt 8.2 föreslår regeringen en lagstadgad rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare att kräva minimivillkoren inom den hårda kärnan i ett kollektivavtal. Det förslaget har sin grund i artikel 11.1 tillämpningsdirektivet som bl.a. anger att det ska finnas effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att inleda rättsliga och administrativa för-

faranden för att se till att skyldigheterna enligt utstationeringsdirektivet fullgörs. Det kan på nytt erinras om kollektivavtalets centrala ställning i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Ett kollektivavtal är en lika central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen som lagbestämmelser om lön är i ett land som använder lagstiftning som metod för fastställande av arbets- och anställningsvillkor. En sådan rätt till kollektivavtalsvillkor bygger på att det finns kollektivavtal som reglerar vissa villkor. Att utöka möjligheten att uppnå ett kollektivavtal för utstationeringssituationer är därför enligt regeringen en effektiv och ändamålsenlig ordning också i förhållande till den rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare att kräva minimivillkoren som föreslås som en del i tillämpningsdirektivets genomförande.

I avsnitt 7.2 föreslår regeringen vidare att ingåendet av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska ge den avtalsslutande arbetstagarorganisationen kontrollbefogenheter i den utsträckning det behövs för att kontrollera avtalstillämpningen. De utökade kontrollbefogenheterna för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen bör införas mot bakgrund av tillämpningsdirektivets bestämmelser i artikel 9 som bl.a. anger att administrativa krav och kontrollåtgärder får införas för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet fullgörs. Utstationerande arbetsgivare bör, som tidigare nämnts, dessutom bli skadeståndsskyldiga mot arbetstagarorganisationen om de inte följer sina skyldigheter enligt kollektivavtalet, samt om de bryter mot sina skyldigheter att lämna vissa handlingar till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen inom ramen för dennes kontroll av att avtalet efterlevs, se avsnitt 11. Skadeståndsskyldigheten bör införas bl.a. mot bakgrund av artikel 20 i tillämpningsdirektivet som anger att det ska finnas sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som utfärdats med direktivet som grund. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Såsom den svenska arbetsmarknadsmodellen är utformad är skadestånd den vanligaste formen av sanktion för kollektivavtalsbrott och för överträdelse av förpliktelser som förutsätter ett kollektivavtalsförhållande. De utökade kontrollbefogenheterna och den därtill kopplade skadeståndsskyldigheten kan sammantaget sägas motsvara den kontroll och tillsyn samt de sanktioner som en myndighet skulle ha gjort respektive haft tillgång till om minimivillkoren i stället hade fastslagits i lagstiftning.

Regeringens avsikt med förslaget är att skapa en reglering som så effektivt och ändamålsenligt som möjligt säkerställer utstationerade arbetstagares rätt till minimivillkor inom den hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet och för uppfyllande av tillämpningsdirektivet. En väl fungerande arbetsmarknadsmodell i Sverige är, enligt regeringen, avgörande för att de utstationerade arbetstagarna av arbetsgivarna ska garanteras de anställningsvillkor som de har rätt till under tiden utstationeringen varar. En åtgärd som bedöms som nödvändig för att mer effektivt säkerställa de utstationerades rätt till minimivillkor enligt utstationeringsdirektivet är en utökad möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal vid utstationering, ytterst med stöd av stridsåtgärder.

Mot bakgrund av att Sverige utnyttjat möjligheten att välja ett kollektivavtalsbaserat system för fastställande av villkor enligt artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet är förekomsten av kollektivavtal,

som redan konstaterats, en central del för att försäkra arbetstagare vissa minimivillkor när de arbetar i Sverige. Ett kollektivavtal är bl.a. en förutsättning för att det i Sverige över huvud taget ska finnas en rätt till en viss minimilön. Ett kollektivavtal är också en förutsättning för att arbetstagare av arbetsgivarna ska kunna garanteras de kollektivavtalsvillkor som kan vara bättre än enligt lagstiftning, t.ex. semesterlön. Förekomsten av kollektivavtal innebär även att det finns effektiva sanktioner om avtalet inte följs, eftersom en arbetsgivare kan förpliktas dels att fullgöra sina förpliktelser enligt avtalet, dels att betala skadestånd för kollektivavtalsbrott till motparten. Kollektivavtalet har således stor betydelse för att skydda arbetstagare och de medel som finns inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen för att uppnå ett sådant är föreningsrätten, den allmänna förhandlingsrätten och rätten att vidta stridsåtgärder. Utgångspunkten är att avtalsfrihet råder och någon möjlighet att vända sig till domstol om en part inte vill träffa avtal har inte ansetts finnas (se AD 1946 nr 68).

Regeringens skäl för att utöka möjligheterna att uppnå ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare är alltså skyddet för arbetstagare. Stridsåtgärdsrätten utgör således inget självändamål utan är endast ett medel för att uppnå kollektivavtal. Att skydda arbetstagare är ett allmänintresse som kan motivera inskränkningar i den fria rörligheten på EUs inre marknad.

EU-rätten erkänner och tillåter nationella arbetsmarknadsmodeller men sätter samtidigt vissa gränser för hur långtgående medlemsstaternas nationella lagstiftning får vara i förhållande till den fria rörligheten av tjänster för utstationerande arbetsgivare. Regeringen gör därför bedömningen att en utökad möjlighet att kräva kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder, måste begränsas i vissa avseenden.

Det finns enligt regeringen skäl att kommentera den svenska arbetsmarknadsmodellen och möjligheten att genom kollektivavtal fastställa villkor i utstationeringsdirektivets mening. Sverige har, som redan framgått, inga lagregler om minimilön. Om det finns bestämmelser om minimilön finns dessa i kollektivavtal. Sverige har inte heller något system med allmängiltigförklarade kollektivavtal. I förarbetena till de nu gällande bestämmelser som genomför utstationeringsdirektivet i Sverige, angavs att en utgångspunkt vid genomförandet av utstationeringsdirektivet var att den svenska arbetsmarknadsmodellen i så stor utsträckning som möjligt ska kunna tillämpas även i utstationeringssituationer, inom ramen för de villkor som följer av EU-rätten. Regeringen uttalade i propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48 s. 28) att det måste vara möjligt att i grunden behålla ett system som innebär att de fackliga organisationerna får ansvaret för att upprätthålla en svensk standard på lönen. Den svenska modellen ansågs i princip förenlig med EG-rätten och regeringens uppfattning var att Sverige borde utnyttja den möjlighet som artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet erbjuder. Härutöver anfördes även följande.

> Det måste finnas även andra sätt att utgå från kollektivavtal än att genom lag eller något särskilt beslut föreskriva att de alltid ska tillämpas. (…) Ett beslut om att utgå ifrån ett kollektivavtal bör

> kunna bestå i att genom lagstiftning införa en modell där man villkorar rätten till stridsåtgärder med att de avtalsvillkor som krävs motsvarar villkoren i ett sådant kollektivavtal som beskrivs i artikel 3.8 andra stycket första eller andra strecksatsen. Denna bedömning vinner stöd av att artikeln tillkom mot bakgrund av att alla arbetsmarknadsmodeller inom EU inte i första hand bygger på lagreglerade arbets- och anställningsvillkor eller system för allmängiltigförklarade kollektivavtal. (…) Det bör därför inte råda någon tvekan om att det är möjligt att inom ramen för artikel 3.8 andra stycket även fortsättningsvis lägga ansvaret på de fackliga organisationerna att verka för att sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas utsträcks i förhållande till utstationerade arbetstagare. Ett sådant system kan åstadkommas genom att lagen ger de fackliga organisationerna en fortsatt möjlighet att genom stridsåtgärder genomdriva kollektivavtalsvillkor som ligger inom utstationeringsdirektivets hårda kärna, förutsatt att de begärda villkoren motsvarar villkoren i ett kollektivavtal som uppfyller de kriterier som ställs upp i den första strecksatsen. På det sättet går det alltså att inom ramen för direktivet i grunden behålla den svenska modellen på arbetsmarknaden med en aktiv roll för arbetsmarknadens parter (prop. 2009/10:48 s. 29).

Regeringen anser fortfarande att utstationeringsdirektivet bör genomföras i svensk rätt inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen för fastställande av arbets- och anställningsvillkor är en av de godkända metoder för fastställande av villkor som finns i utstationeringsdirektivet, se artikel 3.8 andra stycket. Det kan hävdas att det är än mer aktuellt i dag att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen eftersom EU-rätten i dag tydligare betonar att unionen ska erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse och ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen, se t.ex. artikel 152 EUF-fördraget. Det återspeglas även i tillämpningsdirektivet. I skäl 14 i tillämpningsdirektivet anges t.ex. att skillnaderna i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parters självständighet ska erkännas. I skäl 15 betonas att arbetsmarknadens parter har en viktig roll när arbetstagare utstationeras eftersom de i enlighet med nationell rätt eller praxis kan fastställa de tillämpliga minimilönerna. Även skäl 30 och 31 i tillämpningsdirektivet betonar vikten av arbetsmarknadens parter i olika avseenden. Det ger sammantaget ett starkt stöd för EU:s medlemsstater att värna sina nationella arbetsmarknadsmodeller.

Genom att införa en utökad möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder, kan de utstationerade arbetstagarna på ett mer effektivt sätt verkligen garanteras villkoren enligt utstationeringsdirektivet. Ett kollektivavtal ger dessutom, på samma sätt som lagstiftning om minimilön och minimivillkor gör i de länder där villkoren fastställs i lag, de utstationerade arbetstagarna en verklig fördel även om de redan har bättre villkor. Förekomsten av ett kollektivavtal utgör nämligen ett hinder mot att de rådande villkoren försämras till en nivå som innebär att minimivillkoren inte uppnås.

Man skulle något förenklat också kunna beskriva det som att förekomsten av ett kollektivavtal i Sverige är en nödvändig länk mellan den

utstationerade arbetstagaren och den utstationerande arbetsgivaren för att uppnå utstationeringsdirektivets syfte. Medlemsstaterna ska, enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet, se till att utstationerande arbetsgivare garanterar utstationerade arbetstagare vissa arbets- och anställningsvillkor om villkoren är fastställda på något av de sätt som anges i direktivet. Sverige har arbets- och anställningsvillkor som är fastställda på något av de sätt som anges i direktivet, se artikel 3.8 andra stycket, nämligen genom centrala kollektivavtal. Därmed har Sverige en skyldighet att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna verkligen får dessa kollektivavtalsvillkor av arbetsgivaren. Genom att en utstationerande arbetsgivare ingår ett kollektivavtal med en svensk arbetstagarorganisation, med villkor som överensstämmer med det centrala kollektivavtalet, säkerställs att det finns en rättslig skyldighet för arbetsgivaren att följa dessa villkor. Det påtryckningsmedel som finns inom den svenska arbetsmarknadsmodellen för att få till stånd ett kollektivavtal är rätten för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder. Rätten till stridsåtgärder är således det yttersta medlet för att få till stånd ett förhållande där den utstationerande arbetsgivaren får en rättslig skyldighet att följa kollektivavtalsvillkoren. Genom att skapa en ordning som möjliggör att kollektivavtalet kan ingås med samtliga utstationerande arbetsgivare, och dessutom förena detta med en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare att få dessa villkor (se avsnitt 8.2) samt en kontroll- och sanktionsordning (se avsnitt 7.2 och avsnitt 11), säkerställs att de utstationerade arbetstagarna verkligen får de villkor som avses i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet, med beaktande av de preciserade krav som ställs i tillämpningsdirektivet på förbättrad och ökad enhetlighet i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet.

En utökad möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal vid utstationering bör därför ske genom att rätten att vidta stridsåtgärder ökar. Det kan på nytt erinras om att rätten att vidta stridsåtgärder är grundlagsskyddad genom bestämmelsen i 2 kap. 14 § regeringsformen. Möjligheten att vidta stridsåtgärder får endast begränsas genom avtal eller lag. Bestämmelser om stridsåtgärders olovlighet finns framför allt i medbestämmandelagen. Om det inte finns sådana avtal eller tillämpliga lagbestämmelser är rätten att vidta stridsåtgärder som utgångspunkt fri. En stridsåtgärd är således en fullt legitim åtgärd för att uppnå ett kollektivavtal, såvida stridsåtgärdsrätten inte begränsats av avtal eller lag. Det innebär att ett avtal som ingåtts efter stridsåtgärder anses vara ett fullt giltigt avtal eftersom en stridsåtgärd inte anses utgöra något rättsstridigt tvång, se t.ex. NJA 1987 s. 885 och AD 2009 nr 39.

Den ordning som nu föreslås, och som beskrivits ovan, är enligt regeringen en ordning som i högre grad värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen med beaktande av de begränsningar som följer av EU-rätten. Den säkerställer på ett mer effektivt och ändmålsenligt sätt de utstationerade arbetstagarnas rätt till villkor enligt utstationeringsdirektivet samtidigt som förslaget också minskar riskerna för kringgående och osund konkurrens mellan tjänsteleverantörer.

Lagrådet påpekar att det inte redovisas någon systematisk utvärdering av den nuvarande regleringen i form av lex Laval, samt att inga preciserade brister i gällande rätt anges som skäl till lagförslagen. Lagrådet

anför att det därför inte går att bedöma om förslaget är utformat så att det kan antas tillgodose de syften som har angetts.

Det bör enligt regeringen framhållas att avsikten med förslagen som lämnas i denna proposition är att skapa en reglering som så effektivt och ändamålsenligt som möjligt säkerställer utstationerade arbetstagares rätt till minimivillkor inom den hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet. Vid utformningen av förslagen beaktas de preciserade krav som ställs i tillämpningsdirektivet på förbättrad och ökad enhetlighet i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. Enligt regeringen bör därför ett nytt system införas med en utökad möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal vid utstationering, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Det innebär att den nuvarande bevisregeln bör tas bort.

Förslagens förenlighet med EU-rätten

Som redan konstaterats erkänner och tillåter EU-rätten nationella arbetsmarknadsmodeller och Sverige har valt att utgå från artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet som metod för fastställande av villkoren enligt artikel 3.1. EU-rätten sätter samtidigt vissa gränser för hur långtgående medlemsstaternas nationella lagstiftning får vara i förhållande till utstationerande arbetsgivare. Regeringen gör därför bedömningen att den utökade möjligheten att få till stånd kollektivavtal vid utstationering, ytterst med stöd av stridsåtgärder, måste begränsas i vissa avseenden. I det följande utvecklas de EU-rättsliga övervägandena.

Som redan framgått har flera delar av förslaget som rör den utökade möjligheten att uppnå ett kollektivavtal för utstationeringssituationer, sin grund i de preciserade krav som uppställs i tillämpningsdirektivet. Det gäller t.ex. rätten för utanförstående utstationerade arbetstagare att kräva minimivillkoren inom den hårda kärnan enligt ett kollektivavtal (se avsnitt 8.2), de utökade kontrollbefogenheterna för arbetstagarorganisationerna (se avsnitt 7.2), samt vissa av sanktionerna i form av skadeståndsskyldighet (se avsnitt 11). Dessa delar av förslaget är, av de skäl som utvecklas i respektive avsnitt, förenliga med utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Det finns även skäl att göra en prövning av övriga delar av förslagens förenlighet med EU-rätten.

Den fria rörligheten för tjänster och diskrimineringsförbudet

En inledande fråga att ställa är om det är EU-rättsligt tillåtet att göra det möjligt att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, när den utstationerande arbetsgivaren redan är bunden av ett utländskt kollektivavtal. Frågan ställs mot bakgrund av EU-rättens förbud mot diskriminering på grund av nationalitet i artikel 57 tredje stycket EUF-fördraget. *SKL* och *Arbetsgivarverket* uttrycker tveksamhet över förslaget utifrån principen om ömsesidigt erkännande som är nära förknippad med diskrimineringsförbudet.

Det bör på nytt erinras om att den ordning Sverige utgår från för fastställandet av vissa av de minimivillkor som de utstationerade arbetstagarna ska garanteras av arbetsgivaren är en av de modeller som utstationeringsdirektivet uttryckligen erkänner i artikel 3.8. Utstationeringsdirektivet anger att vissa av värdlandets bestämmelser om

arbets- och anställningsvillkor ska gälla, oavsett vilket lands lag som annars gäller för anställningsförhållandet.

Det finns enligt regeringen skäl att göra en jämförelse med de andra metoder som utstationeringsdirektivet erbjuder för att utsträcka tillämpningen av nationella villkor. I de flesta länder används lagstiftning eller allmängiltigförklarade kollektivavtal som metod för fastställande av arbets- och anställningsvillkor. Oavsett vilka villkor som den utstationerande arbetsgivaren tillämpar finns det alltså reglerat på något sätt vilka villkor som gäller. Endast om en utstationerande arbetsgivare ger sina arbetstagare villkor som är sämre än enligt lag eller ett allmängiltigförklarat kollektivavtal i värdlandet får värdlandets lagstiftning eller allmängiltigförklarade kollektivavtal någon egentlig materiell effekt. Värdlandets lag (eller ett allmängiltigförklarat kollektivavtal) är dock alltid gällande och kan bli aktuell att tillämpa så snart en utstationerande arbetsgivare inte följer t.ex. lagens lönenivåer. Det innebär att det normalt finns myndigheter eller andra organ som utövar tillsyn och bevakar att lagen eller det allmängiltigförklarade kollektivavtalet följs. Det finns dessutom normalt sanktioner att tillgripa om arbetsgivaren inte följer lagen eller det allmängiltigförklarade kollektivavtalet.

Ett liknande synsätt bör kunna appliceras på de länder vars arbetsmarknadsmodeller vilar på kollektivavtal som inte är allmängiltigförklarade. Det bör innebära att ett system med kollektivavtal, som ytterst kan ingås med stöd av stridsåtgärder, kan sätta normen för vilka villkor som ska tillämpas i värdstaten på samma sätt som t.ex. en lagstiftning. Det är dock, precis som i länder med lagstiftning eller allmängiltigförklarade kollektivavtal, först om en utstationerande arbetsgivare ger sina arbetstagare sämre villkor än vad de ska garanteras enligt utstationeringsdirektivet som kollektivavtalet får någon egentlig effekt i materiellt avseende.

Det kan ifrågasättas om det inte är tillräckligt med ett utländskt kollektivavtal, utländsk lag eller utländskt enskilt anställningsavtal för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna får vissa villkor under utstationeringen i Sverige. Det bör dock åter igen understrykas att utstationeringsdirektivet anger att vissa av värdlandets fastställda bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor ska gälla, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. Utstationeringsdirektivet anger tre metoder för att fastställa arbets- och anställningsvillkor, genom bestämmelser i lag (artikel 3.1. första strecksatsen), genom allmängiltigförklarade kollektivavtal (artikel 3.1. andra strecksatsen), eller genom kollektivavtal som uppfyller vissa villkor (artikel 3.8 andra stycket). Sveriges modell för att fastställa bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor är, som redan konstaterats, i första hand genom kollektivavtal även om det finns lagregler på vissa områden som gäller om kollektivavtal inte reglerar frågan.

Ett utländskt kollektivavtal, ett utländskt enskilt anställningsavtal eller utländsk lag kan inte anses utgöra fastställda arbets- och anställningsvillkor i den mening som avses i utstationeringsdirektivet. Ett utländskt kollektivavtal, ett utländskt enskilt anställningsavtal eller utländsk lag kan därför inte användas som modell i Sverige för att garantera att utstationerade arbetstagare av arbetsgivaren kommer i åtnjutande av de svenska minimivillkoren inom hårda kärnan. För detta måste någon av

utstationeringsdirektivets metoder användas. Den metod som Sverige valt är alltså i första hand genom kollektivavtal.

Om det saknas kollektivavtal finns det inte något organ som kan bevaka att den utstationerande arbetsgivaren fullgör sin skyldighet att garantera att de utstationerade arbetstagarna får minimivillkoren inom hårda kärnan (såvida det inte är ett sådant villkor som följer av de lagregler som finns på vissa områden där myndigheter utövar viss tillsyn). Ett kollektivavtal är även en central förutsättning för att det ska finnas sanktioner i form av skadeståndsskyldighet om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter. Det innebär i realiteten att en utstationerande arbetsgivare som saknar ett svenskt kollektivavtal i flera avseenden befinner sig i en jämförbar situation med en svensk arbetsgivare som saknar ett svenskt kollektivavtal, även om den utstationerande arbetsgivaren har ett utländskt kollektivavtal.

Det följer av artikel 3.7 utstationeringsdirektivet att ett svenskt kollektivavtal inte får hindra den utstationerande arbetsgivaren från att tillämpa bättre villkor i t.ex. ett utländskt kollektivavtal eller ett utländskt enskilt anställningsavtal. Möjligheten att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder, bör mot den bakgrunden bara tillåtas om de villkor som krävs inte hindrar tillämpning av för de utstationerade arbetstagarna förmånligare villkor som kan följa av t.ex. anställningsavtalet, tillämpligt utländskt kollektivavtal eller tillämplig utländsk lagstiftning. Ett system med kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, bör således inte påverka giltigheten eller tillämpningen av det utländska kollektivavtalet i vidare mån än som är avsett enligt utstationeringsdirektivet, dvs. bara när och i den utsträckning minimivillkoren inom hårda kärnan inte följs. Regleringen bör alltså utformas så att innehållet i det utländska kollektivavtalet respekteras. Principen om ömsesidigt erkännande gör sig inte heller direkt gällande eftersom utstationeringsdirektivet uttryckligen anger att vissa av värdlandets bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor ska gälla, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet.

I medbestämmandelagen finns bestämmelser om fredsplikt, se 41–44 §§. Fredsplikt råder när ett kollektivavtal har träffats, och det är inte tillåtet med stridsåtgärder mot en arbetsgivare som har ingått ett kollektivavtal om syftet med stridsåtgärden är att ingå ett kollektivavtal som undantränger det redan gällande kollektivavtalet. Om det däremot saknas ett undanträngningssyfte, är det tillåtet med stridsåtgärder som medel för att uppnå kollektivavtal.

Enligt regeringen kan ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, som enligt förslaget inte ska få hindra tillämpning av förmånligare villkor, inte sägas tränga undan det utländska kollektivavtalet. En sådan reglering kan enligt regeringen sägas likna den ordning som gäller för rent inhemska förhållanden. Ett ingående av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar är dessutom endast en bekräftelse på en rättslig skyldighet som den utstationerande arbetsgivaren redan har enligt EU-rätten, nämligen artikel 3.1 utstationeringsdirektivet.

Som nyss konstaterats gäller dessutom fredsplikt som en följd av att ett kollektivavtal har träffats. Medbestämmandelagens bestämmelser om

fredsplikt torde vara tillämpliga även beträffande kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, dvs. det skulle råda fredsplikt även när ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare har träffats. I så fall gäller samma reglering vid utstationeringssituationer som vid rent inhemska förhållanden.

Regeringen anser, mot denna bakgrund, att möjligheten att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, inte strider mot diskrimineringsförbudet i artikel 57, även om arbetsgivaren redan har ett utländskt kollektivavtal och oavsett vilka villkor arbetsgivaren redan tillämpar.

Den fria rörligheten för tjänster

Av artikel 26 i EUF-fördraget framgår att det inom unionen ska upprättas en inre marknad. Den inre marknaden ska omfatta ett område utan inre gränser, där fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital säkerställs i enlighet med bestämmelserna i fördragen. Enligt artikel 56 EUF-fördraget ska inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom unionen förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten.

Vidare innebär artikel 56 EUF-fördraget att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster som innebär att tjänster som tillhandahålls av tjänsteleverantörer från andra medlemsstater som där lagligen utför liknande tjänster förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiva, även om denna inskränkning inte är diskriminerande. Sådana nationella åtgärder anses dock godtagbara om de uppfyller fyra förutsättningar: de ska ha ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget, de ska motiveras av tvingande hänsyn till allmänintresset, de ska vara ägnade att säkerställa att det mål som eftersträvas med dem uppnås och de ska inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Det kan även beskrivas som att systemet måste klara den lämplighets- och proportionalitetsbedömning som krävs enligt EU-rätten.

Regeringens skäl för att utöka möjligheterna att uppnå ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare är, som redan konstaterats, skyddet för arbetstagare. Att skydda arbetstagare är ett allmänintresse som kan motivera inskränkningar i den fria rörligheten, se t.ex. Guiotmålet (brottmål mot Michel Guiot och Climatec SA, C-272/94, EU:C:1996:147) och Arblademålet (brottmål mot Jean-Claude Arblade m.fl., C-369/96 och C-376/96, EU:C:1999:575). Förslagen bidrar även till att motverka illojal konkurrens. Att motverka illojal konkurrens har också godtagits som ett allmänintresse som kan motivera inskränkningar i den fria rörligheten (Wolf & Müller, C-60/03, EU:C:2004:610).

Genom att införa en möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, kan det antas att det kommer att ingås kollektivavtal i högre utsträckning än i dag. Förekomsten av kollektivavtal är, som redan konstaterats, en förutsättning för att det i Sverige över huvud taget ska finnas en rätt till en viss minimilön. Ett kollektivavtal är också en förutsättning för att arbetstagare av arbetsgivaren ska kunna garanteras

de kollektivavtalsvillkor som kan vara bättre än enligt lagstiftning, t.ex. semesterlön.

I avsnitt 8.2 föreslår regeringen att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska ge de utstationerade arbetstagarna rätt att själva åberopa vissa villkor i kollektivavtalet även om de inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen. I avsnitt 7.2 föreslår regeringen att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska vara förenat med en kontrollbefogenhet för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen som bör vara skadeståndssanktionerad. I avsnitt 11 föreslår regeringen dessutom att överträdelse av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska kunna leda till skadeståndskyldighet för kollektivavtalsbrott. Flera av åtgärderna har sin grund i de preciserade krav som behandlas i tillämpningsdirektivet och är ett led i genomförandet av olika artiklar i tillämpningsdirektivet, nämligen artikel 9, artikel 11.1 och artikel 20 tillämpningsdirektivet.

Såsom den svenska arbetsmarknadsmodellen är utformad är åtgärder av det ovannämnda slaget, av naturliga skäl, intimt förknippade med att det faktiskt ingås kollektivavtal. Att göra det möjligt att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, är därför ägnat att, inom ramen för utstationeringsdirektivets artikel 3.8, säkerställa att det mål som eftersträvas uppnås, nämligen att på ett mer effektivt och ändamålsenligt sätt garantera att de utstationerade arbetstagarna av arbetsgivaren erhåller villkor i enlighet med artikel 3.1 utstationeringsdirektivet.

De nationella åtgärderna får dock inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. En utökad möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal vid utstationering, ytterst med stöd av stridsåtgärder, kan som flera remissinstanser påpekat, t.ex. *Sieps*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier* och *Elektriska Installatörsorganisationen*, ha en påverkan på den fria rörligheten för tjänster. För en utstationerande arbetsgivare som redan har bättre villkor än minimivillkoren kan det framstå som en ingripande åtgärd. Vissa remissinstanser har även framhållit att det nu föreslagna systemet går utöver vad som är nödvändigt för att skydda arbetstagarnas intressen. Flera har framhållit att de möjligheter till kontrollåtgärder som följer av bevisregeln är tillräckliga.

Flera remissinstanser, såsom *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Arbetsdomstolen* och *Sveriges advokatsamfund* bedömer dock det nu föreslagna systemet som förenligt med EU-rätten. Det kan särskilt framhållas att *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* avstyrker det föreslagna systemet eftersom universitet anser att det bör finnas utrymme för att utöka möjligheten att vidta stridsåtgärder ännu mer i visst avseende.

Sieps anför att det finns utrymme att argumentera för att Sverige skulle få svårt att uppfylla sina förpliktelser i förhållande till utstationeringsdirektivet och särskilt avseende artikel 3.1 om det inte finns möjlighet att kräva kollektivavtal från utstationerande arbetsgivare. Denna argumentation är enligt Sieps relevant mot bakgrund av att medlemsstaterna har rätt att överlåta på arbetsmarknadens parter att vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa genomförande av de direktiv eller beslut som antas med artikel 153(3) EUF-fördraget som rättslig grund. Enligt artikeln ska medlemsländer som väljer en modell som tillerkänner

arbetsmarknadens parter stor betydelse, vidta alla nödvändiga åtgärder för att kontinuerligt säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet eller beslutet. Enligt samma artikel undantas strejkrätten från EU:s befogenheter. Vidare fastställer flera ILO-konventioner att rätten till föreningsfrihet, vilken inkluderar strejkrätten, utgör grundläggande rättigheter för arbetstagarna. Sieps anger att det skulle kunna argumenteras för att arbetstagarnas möjlighet att få sina rättigheter enligt artikel 3.1 skulle begränsas, om arbetstagarorganisationer inte tillerkänns rätten att vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor. Om så sker skulle det innebära att Sverige misslyckas med att leva upp till de krav som ställs enligt utstationeringsdirektivet eftersom ett reellt skydd för arbetstagarna då inte kan garanteras.

LO anför i sitt remissyttrande över Utredningens förslag (SOU 2015:13) att en stor brist i det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet är att det saknas ett system för att säkerställa att löner och arbetsvillkor är godtagbara under utstationeringen när en arbetsgivare med framgång åberopar bevisregeln. Det finns inget som hindrar en arbetsgivare att försämra förmånerna för de utstationerade arbetstagarna efter det att bevisregeln tillämpats i praktiken. Att ett sådant skydd saknas i svensk rätt innebär enligt LO att utstationerade arbetstagare inte tillförsäkras det skydd som utstationeringsdirektivet föreskriver.

I en rapport från LO om utstationering från 2013 (Gäst i verkligheten) redogörs för de svårigheter och problem som är kopplade till arbetstagarorganisationernas bevakning av utstationerande företag och utstationerade arbetstagares villkor. Ytterligare en LO-rapport om utstationering från 2015 (Bortom drömmar och tro) tar upp olika exempel på när arbetstagare som utstationerats till Sverige inte nås av de arbetsvillkor de har rätt till. Utan kollektivavtal har arbetstagarorganisationerna på svensk arbetsmarknad, enligt rapporten, stora svårigheter att utföra kontroller på arbetsplatser och därmed säkerställa att löner och arbetsvillkor är godtagbara under tiden utstationeringen pågår.

I en färsk rapport från Eurofound framgår också att bedräglig tilldelning av arbetskontrakt i EU i dagsläget är ett betydande problem i många europeiska länder, bl.a. inom ramen för utstationering (Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union, Research Report 21 November 2016, ref EF16391). Rapporten pekar på vikten av utökad upptäckt och bättre regelverk samt konstaterar att de kollektiva förhandlingarnas potential att reagera på utmaningarna inom bedräglig tilldelning av arbetskontrakt till stora delar inte tillvaratas. För svenska förhållanden anges regeringens arbete för att stärka kollektivavtalens ställning på området som ett initiativ för att bekämpa bedräglig tilldelning.

I en studie för sysselsättningsutskottet i Europaparlamentet om den aktuella situationen och utmaningar inom ramen för utstationeringsdirektivet konstateras också vissa större problem och utmaningar på utstationeringsområdet (Posting of Workers Directive – current situation and challenges, Study for the EMPL Committee, Directorate-General for Internal Policies, June 2016). Det redovisas bl.a. problem i form av brister i fråga om effektiv tillsyn och förekomst av olika möjligheter att kringgå eller utnyttja kryphål i regelverken. Dessa problem anges bl.a. ha

resulterat i olika former av kringgående och olagligt beteende inom ramen för utstationering. Vidare konstateras i rapporten att utstationerade arbetstagare ofta befinner sig i en utsatt situation till följd av språkbarriärer, social isolering och bristfällig information om sina rättigheter.

I en LO-rapport från 2010 (När arbetskraftskostnaderna pressar priset) utreds arbetsvillkoren för utstationerade arbetstagare vid olika infrastrukturprojekt i Stockholm, Med utgångspunkt i intervjuer med enskilda utstationerade arbetstagare, görs jämförelser i förhållande till svenska arbetstagare som utför samma arbete på samma plats. I rapporten konstateras att de utstationerade arbetstagarna får lägre lön, arbetar ett stort antal timmar övertid och är mer utsatta ur arbetsmiljösynpunkt. Även Arbetsmiljöverket har, i en rapport från 2012, redogjort för vad de anser utgör hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen (Rapport 2012:5, Förstudie om det fortsatta arbetet med utländska företag och arbetstagare). Myndigheten har pekat på luckor i systemet vad gäller bl.a. ansvaret för övervakning och tillsyn av löner och övriga villkor för utländska arbetstagare som inte är medlemmar i någon arbetstagarorganisation.

Sedan konflikten mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och det lettiska företaget Laval un Partneri år 2004, som ledde till Lavaldomen, har det dessutom inte förekommit några stridsåtgärder alls direkt riktade mot utländska företag i Sverige (se SOU 2015:83 s. 245, Gäst i verkligheten, medlingsinstitutets årsrapport noten 28, SOU 2015:13 s. 182). Avsaknaden av stridsåtgärder skulle kunna tyda på att bevisregeln fungerar. Det skulle också kunna tyda på motsatsen, dvs. att bevisregeln skapar så stor osäkerhet att arbetstagarorganisationerna inte vågar vidta stridsåtgärder på grund av risken för att stridsåtgärden ska anses som olovlig och därmed medföra ett kännbart skadeståndsansvar.

Regeringen är medveten om att arbetsmarknadens parter har olika uppfattningar om hur väl den nuvarande regleringen fungerar och hur väl den skyddar de utstationerade arbetstagarnas rättigheter. Reglerna för utstationering i Sverige bygger dock, som redan konstaterats, på att arbetstagarorganisationerna har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som utstationeras hit från utlandet. En central del för att försäkra arbetstagare vissa minimivillkor är förekomsten av kollektivavtal. Ett kollektivavtal är t.ex. en förutsättning för att arbetstagare över huvud taget ska kunna garanteras en minimilön liksom de kollektivavtalsvillkor som kan vara bättre än enligt lagstiftning, t.ex. semesterlön. Förekomsten av kollektivavtal innebär även att det finns effektiva sanktioner om avtalet inte följs.

Att förhandla om och träffa kollektivavtal är en uppgift för arbetsmarknadens parter. När den ena parten på arbetsmarknaden framför att den inte kan fullfölja sin uppgift på ett fullgott sätt finns det enligt regeringen skäl att ta det på allvar och överväga hur utstationerade arbetstagares rätt till minimivillkor enligt utstationeringsdirektivet bör säkerställas på ett så effektivt sätt som möjligt. Möjligheten att uppnå ett kollektivavtal i utstationeringssituationer är av central betydelse för att säkerställa utstationerade arbetstagares rätt till minimivillkor på ett så effektivt sätt som möjligt. Sammantaget anser regeringen att de åtgärder som nu föreslås innebär en effektiv och ändamålsenlig ordning på svensk

arbetsmarknad för uppfyllandet av direktivens syften och att förslagen inte går utöver vad som är nödvändigt.

Det finns anledning att på nytt erinra om att medlemsstaterna kan välja olika metoder för att genomföra utstationeringsdirektivet, nämligen genom lagstiftning, allmängiltigförklarade kollektivavtal eller genom kollektivavtal som uppfyller vissa villkor. Starka arbetstagarorganisationer med verkningsfulla påtryckningsmedel är ett medel för att främja de sistnämnda kollektivavtalen och Sverige har valt den sistnämnda metoden. Starka arbetstagarorganisationer med verkningsfulla påtryckningsmedel skulle i och för sig kunna uppfattas som en ingripande metod för att reglera anställningsvillkor, men de är en central del av en modell som bygger på förekomsten av kollektivavtal som huvudsakligt regleringsinstrument av arbets- och anställningsvillkor på arbetsmarknaden. Den fria förhandlingsrätten är dessutom en internationellt erkänd rättighet och en ordning som främjar frivilliga kollektivavtal är därför grundläggande. Enligt regeringen kan den svenska arbetsmarknadsmodellen inte anses utgöra en mer ingripande metod eller utgöra en större begränsning än t.ex. lagstiftning eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Varken arbetstagarorganisationer, förhandlingarna eller kollektivavtalen är mål i sig. De är endast medel, inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen, för att värna de enskilda utstationerade arbetstagarnas rättigheter enligt utstationeringsdirektivet.

EU-rätten sätter dock vissa gränser för hur långtgående medlemsstaternas nationella lagstiftning får vara i förhållande till utstationerande arbetsgivare. I syfte att tillmötesgå EU-rättens krav på proportionalitet bör därför en möjlighet att kräva kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder, begränsas i vissa avseenden.

EU-domstolen slog i Lavaldomen fast att den svenska regleringen var oförenlig med EU-rätten eftersom den tillät fackliga stridsåtgärder i syfte att förmå ett utstationerande företag att ingå ett kollektivavtal med villkor för de utstationerade arbetstagarna som gick utöver minimivillkoren i den hårda kärnan, dvs. var förmånligare för de utstationerade arbetstagarna eller avsåg andra områden än de som uppräknas i artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. Med anledning av Lavaldomen begränsades den svenska stridsåtgärdsrätten beträffande vilka kollektivavtalsvillkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder. Den nuvarande regleringen i 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen innebär således begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder, som är föranledda av EU-rätten. De villkor som får begäras med stöd av stridsåtgärder bör även fortsättningsvis begränsas till minimivillkoren i den hårda kärnan, dvs. det som omfattas av artikel 3.1, se vidare avsnitt 5.2.

Ett kollektivavtal har enligt svensk rätt olika rättsverkningar, t.ex. enligt medbestämmandelagen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen. Som exempel kan nämnas skyldighet att förhandla och informera i enlighet med 11 § och 19 § medbestämmandelagen samt skyldighet att bevilja en facklig förtroendeman ledigt för att utföra fackligt arbete enligt förtroendemannalagen. Dessa verkningar har stor betydelse för arbetstagare och för arbetsmarknadens parter. Det är därför önskvärt att dessa verkningar i så hög utsträckning som möjligt ska gälla alla kollektivavtal som träffas på

den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock en risk för att den sortens rättsverkningar skulle anses som alltför betungande för en utstationerande arbetsgivare. Den här sortens skyldigheter gäller många gånger i förhållande till andra än de utstationerade arbetstagarna och kan sägas avse något annat än minimivillkor inom den hårda kärnan. I syfte att tillmötesgå EU-rättens krav på proportionalitet bör dessa rättsverkningar begränsas i vissa avseenden om kollektivavtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridståtgärder, se vidare avsnitt 5.4.

Ett ingående av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar är de facto endast en bekräftelse på en rättslig skyldighet som den utstationerande arbetsgivaren redan har enligt EU-rätten, nämligen artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. Det bör även framhållas att ingående av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor inte heller kommer att medföra utökade kostnader för arbetsgivaren. Skadeståndsskyldighet enligt kollektivavtalet förutsätter t.ex. kollektivavtalsbrott, men ett sådant kan undvikas genom att arbetsgivaren följer avtalsvillkoren.

I ett EU-rättsligt hållbart och proportionerligt system är det, enligt regeringens mening, en förutsättning att utstationerande arbetsgivare kan få kännedom om vilka villkor som kan komma att krävas i en utstationeringssituation. Det är av central betydelse att de villkor som måste uppfyllas är tillräckligt preciserade och tillgängliga så att det för en utstationerande arbetsgivare inte blir omöjligt eller orimligt svårt att få kännedom om vilka skyldigheter som gäller, jfr de tidigare nämnda Lavalmålet och Arblademålet. Flera remissinstanser har dessutom särskilt framhållit att frågan om systemet med stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare är förenligt med EU-rätten, är beroende av transparens gällande minimivillkoren.

Som framgår i avsnitt 6 lämnar regeringen förslag till bestämmelser som syftar till att öka transparensen gällande vilka villkor som kan bli aktuella att tillämpa för en utstationerande arbetsgivare. Regeringens förslag innebär att en arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som enligt utstationeringslagen får krävas med stöd av stridsåtgärder. Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska dessutom enligt förslaget anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom dessa kontaktfunktioner ska bl.a. utstationerande arbetsgivare kunna få information om sådana kollektivavtalsvillkor. Arbetsmiljöverket har redan i dag en skyldighet att tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. För att det ska bli tydligt för utstationerande arbetsgivare vad den svenska regleringen innebär bör det dessutom finnas information om det regelverk som gäller vid utstationering. Regeringen avser att göra nödvändiga förordningsändringar för att säkerställa detta. Genom de förslag som nämns ovan samt befintliga bestämmelser kommer det att vara möjligt för en utstationerande arbetsgivare att på förhand få kännedom om vilka minimivillkor som kan behöva uppfyllas.

Som framgår i avsnitt 5.3 bör en stridsåtgärd som vidtas i strid med den nu föreslagna regleringen vara olovlig. Detta är en central del av förslaget eftersom det får antas innebära att arbetstagarorganisationerna

kommer att använda stridsåtgärder bara när det klart kan motiveras EU-rättsligt. Att som arbetstagarorganisation göra sig skyldig till en olovlig stridsåtgärd kan leda till kännbara skadestånd. Det innebär att arbetstagarorganisationerna måste vara omsorgsfulla när de med stöd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder kräver kollektivavtal så att de begärda villkoren endast utgörs av minimivillkor inom den hårda kärnan, inte tränger undan det utländska kollektivavtalet, samt är förmånligare för arbetstagarna i förhållande till det som följer direkt av utstationeringslagen. Det förutsätter också att arbetstagarorganisationerna aktivt arbetar för att skapa klarhet om vilka villkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder så att den utstationerande arbetsgivaren på förhand kan veta vilka villkor som kan komma att krävas. Annars riskerar organisationerna i enlighet med Arbetsdomstolens dom i Lavalmålet att drabbas av ett skadeståndsansvar oberoende av vad som står i svensk lagstiftning.

Det nu sagda innebär enligt regeringen att den ovan föreslagna regleringen, som på ett mer effektivt och ändamålsenligt sätt säkerställer utstationerade arbetstagares rätt till villkor enligt utstationeringsdirektivet, klarar en lämplighets- och proportionalitetsbedömning och även i övrigt är tillåten enligt EU-rätten. En möjlighet att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, bör därför införas.

Förslagen innebär enligt regeringen att den därmed tillgodosett riksdagens tillkännagivande från den 16 juni 2011 som innebar att regeringen skyndsamt tillsätter en utredning med uppdrag att överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag. Det aktuella tillkännagivandet är därmed slutbehandlat. Förslagen innebär även ett tillgodoseende av riksdagens tillkännagivande från den 27 maj 2014 om att alla försök från EU-kommissionen att lägga sig i lönebildningen ska avvisas och att regelverket som omger kollektivavtalen måste bli starkare. Det tillkännagivandet är därmed slutbehandlat.

Möjligheten att träffa kollektivavtal på frivillig väg

Möjligheten att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, tar sikte på den situationen att parterna inte kommer överens om villkoren vid en kollektivavtalsförhandling.

I enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen är det dock eftersträvansvärt att båda parter önskar träffa kollektivavtal på frivillig väg. Det kan naturligtvis tänkas att en arbetsgivare från ett annat land som planerar att utstationera arbetstagare till Sverige på förhand vill inleda förhandlingar om ett kollektivavtal med en svensk arbetstagarorganisation. Det bör självklart vara möjligt för en sådan utstationerande arbetsgivare att på förhand kontakta en svensk arbetstagarorganisation och inleda en förhandling om att ingå kollektivavtal. Bestämmelserna om möjligheten att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, bör därför utformas på ett sådant sätt att möjligheten att träffa kollektivavtal på frivillig väg kvarstår oförändrad. Vad som blir resultatet

av dessa förhandlingar, vad gäller kollektivavtalsvillkoren, är självfallet en fråga för parterna vid den enskilda förhandlingen.

Det kan dessutom noteras att det i denna proposition (se avsnitt 6.2) föreslås flera bestämmelser (t.ex. bestämmelser om ingivande av kollektivavtalsvillkor och anmälan av kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer) som gör det möjligt för en utstationerande arbetsgivare att inför en utstationering på förhand få kännedom om vad som gäller vid utstationering till Sverige. Regeringen avser dessutom att göra nödvändiga förordningsändringar för att ytterligare säkerställa att det finns information om det regelverk som gäller vid utstationering.

5.2 Villkor som bör få krävas med stöd av stridsåtgärder

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

- överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
- bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § utstationeringslagen och inte hindrar tillämpningen av förmånligare villkor för arbetstagarna, och
- är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 § utstationeringslagen.

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

- överensstämmer med villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,
- bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 § utstationeringslagen och inte hindrar tillämpningen av förmånligare villkor för arbetstagarna, och
- är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 § utstationeringslagen.

Kommitténs förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Kommittén föreslår dock att, i de fall det i den aktuella branschen finns flera tillämpliga centrala kollektivavtal, villkoren i det kollektivavtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren ska avses. Kommittén föreslår dessutom att det ska införas en bestämmelse som definierar begreppet minimilön.

Remissinstanserna: *Saco* och *TCO* tillstyrker förslaget. Enligt *LO* är det väl avvägt. Arbetstagarorganisationerna avstyrker dock eller har kritiska synpunkter på förslaget om att det endast är det för arbetsgivaren mest förmånliga avtalet som kan krävas om det finns flera tillämpliga

centrala kollektivavtal inom en bransch. *LO* anser också att det är bekymmersamt att kommittén inte lämnat förslag på att fullt ut likabehandla utstationerade uthyrda arbetstagare. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* har synpunkter på den lagtekniska utformningen. *Sveriges advokatsamfund* anser att den föreslagna lagstiftningen är komplicerad till sin utformning och därmed riskerar att medföra oklarheter och tillämpningsproblem. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Vilka villkor bör få krävas?

Det är genom EU-domstolens praxis klarlagt att utstationeringsdirektivet sätter ett tak för vad som får krävas att utstationerande arbetsgivare tillämpar i fråga om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, nämligen minimivillkoren inom den hårda kärnan enligt artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. De arbets- och anställningsvillkor som får krävas gentemot en utstationerande arbetsgivare, med stöd av stridsåtgärder, bör med beaktande av praxis som utgångspunkt bestämmas på samma sätt som enligt nuvarande reglering i 5 a § utstationeringslagen (se prop. 2009/10:48 s. 32).

På samma sätt som enligt nuvarande reglering bör de villkor som får krävas vara fastställda på det sätt som anges i artikel 3.8 andra stycket första strecksatsen i utstationeringsdirektivet. För svenska förhållanden bör det innebära att de villkor som får krävas av en utstationerande arbetsgivare, med stöd av stridsåtgärder, ska överensstämma med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen.

De arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder bör alltså som utgångspunkt vara begränsade till minimilön eller andra minimivillkor på de områden inom den hårda kärnan som avses i 5 § utstationeringslagen. Det bör även vara en förutsättning att villkoren är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

Det kan uppkomma frågor om vilka närmare villkor som egentligen utgör minimivillkor inom den hårda kärnan och som således får krävas vid utstationering enligt EU-rätten. Utgångspunkten för den bedömningen bör, som redan konstaterats, vara artikel 3 i utstationeringsdirektivet och som den tolkats av EU-domstolen. Om ett kollektivavtalsvillkor anses motsvara någon av punkterna i artikel 3.1 (eller artikel 3.9 beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare) bör alltså en arbetstagarorganisation få ställa krav på sådana villkor.

En särskild fråga är vilka lönevillkor som bör få krävas. I artikel 3.1 c i utstationeringsdirektivet behandlas minimilön. Det finns inte någon uttömmande definition av begreppet. Enligt artikeln menas med minimilön den minimilön, inbegripet övertidsersättning, som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad, dock med den begränsningen att yrkesanknutna tilläggspensionssystem inte inbegrips i minimilönebegreppet.

Minimilönen i Sverige bör kunna innefatta olika slags ersättningar inom ramen för de som kan anses vara lön enligt det normerande, centrala branschavtalet. Minimilönen bör därmed inte behöva samman-

falla med det centrala avtalets grundlön, lägstalön eller liknande utan bör kunna omfatta även andra ersättningar som är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, exempelvis övertidsersättning, tillägg för obekväm arbetstid och nattarbete samt skiftarbetestillägg. Lönen bör också kunna vara differentierad utifrån exempelvis arbetstagarnas arbetsuppgifter, utbildning, erfarenhet och kompetens och det ansvar arbetet innebär. Om lönen är geografiskt differentierad i det centrala avtalet bör lönen som krävs dessutom kunna variera beroende på var i landet de utstationerade arbetstagarna arbetar (se prop. 2009/10:48 s. 58 och målet Sähköalojen ammattiliitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna, C-396/13, EU:C:2015:86).

Även frågan om det är EU-rättsligt tillåtet för arbetstagarorganisationerna att kräva villkor om avtalsförsäkringar, med stöd av stridsåtgärder, beror på en tolkning av artikel 3 i utstationeringsdirektivet. Det har diskuterats om t.ex. arbetsskadeförsäkringar och livförsäkringar omfattas av artikel 3.1 e, som rör arbets- och anställningsvillkor på områdena säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.

Den förra regeringen gjorde bedömningen att ett utstationerande företag inte med stöd av artikel 3.1 e kan åläggas skyldighet att teckna sådana försäkringar. Den förra regeringen ansåg vidare att olika slags försäkringar vanligtvis torde falla utanför minimilönebegreppet men att gängse synsätt inom den aktuella branschen bör vara vägledande för gränsdragningen mellan lön och andra anställningsförmåner enligt det centrala avtalet, se propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48 s. 34 och 58).

Kommittén gör en annan bedömning än den som den förra regeringen gjorde. Enligt kommittén bör det vara möjligt att anse att krav på betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar som ger ekonomisk ersättning till arbetstagaren eller dennes efterlevande vid brister i säkerhet, hälsa eller hygien i arbetet, faller under artikel 3.1 e i utstationeringsdirektivet. Som kommittén påpekar prövade EU-domstolen i Lavaldomen krav med stöd av stridsåtgärder på avgifter för ett helt paket av olika försäkringar. Krav med stöd av stridsåtgärder på enbart arbetsskade- och livförsäkringar har alltså inte prövats av EU-domstolen även om krav på sådana försäkringar ingick som en del i det som domstolen ansåg inte rörde de områden som nämns i artikel 3.1 (SOU 2015:83, s. 260 f.).

Flera remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, gör gällande att försäkringar inte kan anses ingå i hårda kärnan och artikel 3.1 e i utstationeringsdirektivet och att kommitténs bedömning alltså är felaktig. I sammanhanget bör också nämnas att Eftadomstolen har ansett att ett isländskt krav på tecknande av olycksfallsförsäkring avseende olyckor på arbetet eller på väg dit eller därifrån för utstationerade arbetstagare faller utanför det som räknas upp i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet (Mål E-12/10, dom den 28 juni 2011, Eftas övervakningsorgan och Island).

I den mån kommitténs tolkning av artikel 3.1 e är riktig skulle det vara EU-rättsligt tillåtet för arbetstagarorganisationerna att kräva villkor om betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar med stöd av stridsåtgärder. Rättsläget får emellertid anses som osäkert och det blir slutligen en fråga för rättstillämpningen att avgöra vilka villkor som får

krävas. Om en arbetstagarorganisation kräver villkor som inte bedöms motsvara mininvillkoren inom hårda kärnan, med stöd av stridsåtgärder, riskerar organisationen att drabbas av t.ex. skadeståndsansvar. Med beaktande av EU-domstolens praxis får tillåtligheten av sådana krav under alla förhållanden antas vara beroende av villkorens närmare utformning och omfattning. EU-rätten och praxis ger också anledning till försiktighet beträffande krav på villkor som innebär att utstationerande arbetsgivare behöver betala för något som i praktiken aldrig kan komma de aktuella utstationerade arbetstagarna till godo. Det kan också erinras om att alla villkor som krävs måste vara transparenta, förutsebara och tillgängliga.

Det bör inte införas någon definition av minimilönebegreppet

Av artikel 3.7 andra stycket i utstationeringsdirektivet framgår att ersättningar som hör ihop med utstationeringen ska anses utgöra en del av minimilönen, dock inte om ersättningen utbetalas för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi. Kommittén har föreslagit en bestämmelse som motsvarar artikel 3.7 andra stycket i utstationeringsdirektivet.

Enligt artikel 3.1 andra stycket i utstationeringsdirektivet avses med minimilön den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad. Det är således medlemsstaterna själva som bestämmer vad begreppet innefattar. Utstationeringslagen innehåller i dag ingen definition av begreppet minimilön utan det är upp till arbetsmarknadens parter att i branschavtal bestämma och förtydliga villkor om minimilön och vad som ingår i denna. Detta ligger i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen som innebär att villkoren på arbetsmarknaden huvudsakligen regleras av arbetsmarknadens parter.

Enligt regeringen står det klart att ersättningar som arbetsgivaren utbetalat till arbetstagarna som ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen (t.ex. för resa eller logi) inte ska beaktas när man avgör om arbetstagarna har fått den aktuella minimilönen. Detta gäller oberoende av om utbetalningen skett kontant eller i form av t.ex. värdekuponger. Detta gäller också betalningar för sådana utgifter som arbetsgivaren gjort för arbetstagarnas räkning till någon annan, t.ex. till en hyresvärd. Enligt regeringen är det emellertid mindre lämpligt att i lag införa en bestämmelse som definierar begreppet lön eftersom det påtagligt avviker från den svenska arbetsmarknadsmodellen. Enligt regeringen saknas det dessutom behov av en sådan bestämmelse eftersom det rättsligt inte råder någon tvekan om att ersättningar som en arbetsgivare utbetalat till en arbetstagare som ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen, inte ska beaktas när man avgör om arbetstagaren har fått den aktuella minimilönen.

Särskilt om villkoren för uthyrda utstationerade arbetstagare

En särskild fråga är vilka villkor som bör få krävas beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare. Av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet följer att en medlemsstat kan fastställa att uthyrda arbetstagare som utstationeras inom medlemsstatens territorium ska garanteras samma

villkor som de som tillämpas på tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemstat inom vars territorium arbetet utförs. De villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare får, enligt nuvarande reglering, bara avse lön eller villkor på de områden inom den hårda kärnan som avses i 5 § utstationeringslagen.

Enligt *LO* bör inhemska och utstationerade uthyrda arbetstagare fullt ut likabehandlas. Redan vid genomförandet av bemanningsdirektivet framfördes från arbetstagarhåll synpunkten att en tillämpning av artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet bör betyda en likabehandling inte bara inom de områden som ingår i den hårda kärnan, utan även beträffande villkor inom andra områden (se prop. 2011/12:178 s. 82). Det kan dock konstateras att den frågeställning som LO nämner inte omfattas av det här lagstiftningsarbetet.

Tillämpningen av förmånligare villkor bör inte få hindras

Av artikel 3.7 utstationeringsdirektivet följer att tillämpningen av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna inte får hindras, se också 5 § sista stycket utstationeringslagen. De villkor som får krävas bör därför inte få vara tvingande till arbetstagarnas nackdel och därmed hindra tillämpningen av förmånligare villkor som de redan har eller kan komma att få. Det bör t.ex. inte vara tillåtet med ett villkor som är begränsat till ett maxbelopp, eftersom det skulle kunna hindra tillämpningen av ett förmånligare villkor i t.ex. ett utländskt enskilt anställningsavtal. Detta bör för tydlighets skull uttryckligen framgå av lagtexten.

Flera tillämpliga kollektivavtal

Vid införandet av den nuvarande 5 a § utstationeringslagen gjorde regeringen bedömningen att varje kollektivavtal som slutits mellan centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer och som gäller nationellt kan anses uppfylla kravet på att kollektivavtalet ska gälla ”allmänt” enligt artikel 3.8 andra stycket första strecksatsen i utstationeringsdirektivet. Det kan emellertid finnas fler än ett tillämpligt branschavtal (ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen). I den nuvarande regleringen löstes frågan om vilka villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder i den situationen genom den s.k. bevisregeln. Stridsåtgärder är enligt den regeln förbjudna om arbetsgivaren visar att arbetstagarna har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i något av branschavtalen. Det innebär i praktiken att den utstationerande arbetsgivaren enligt nuvarande reglering har valrätt i fråga om vilken uppsättning av villkor som ska följas och att den utstationerande arbetsgivaren alltså har möjlighet att anpassa sig till något av de tillämpliga branschavtalen (oberoende av om det finns något annat tillämpligt branschavtal som täcker betydligt flera arbetsgivare och arbetstagare).

Frågan är emellertid vad som bör gälla i det system som nu föreslås med kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar i den situationen att flera branschavtal i och för sig är tillämpliga. Vilka villkor bör i den situationen vara de minimivillkor för

vilka stridsåtgärder får vidtas? Kommittén har föreslagit att villkoren i det kollektivavtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren ska vara avgörande.

Enligt regeringen har dock kommitténs förslag i denna del flera svagheter, något som också påtalats av bl.a. *LO*, *Saco* och *TCO*. LO och Saco lyfter bl.a. att frågan om hur gränsdragningen ska gå till mellan olika arbetstagarorganisationer vad gäller rätten att kräva kollektivavtal är något som parterna löser själva om det uppstår en situation där flera kollektivavtal kan vara tillämpliga på samma arbete. Kommitténs förslag kan mot den bakgrunden sägas innebära ett ingrepp i partsautonomin och kan riskera att störa balansen på den svenska arbetsmarknaden.

Det kan vidare antas vara svårt att efter en samlad helhetsbedömning på ett objektivt sätt avgöra vilket kollektivavtal som är mest förmånligt för arbetsgivaren. En utstationerande arbetsgivare kan enligt den nuvarande regleringen undgå stridsåtgärder genom att välja att tillämpa något av de tillämpliga branschavtalen utan att det görs någon objektiv jämförelse av avtalen. Vad som är mest fördelaktigt för en enskild arbetsgivare är således en subjektiv bedömning. En regel med innebörden att endast de villkor som är mest fördelaktiga för arbetsgivaren får krävas, riskerar därför att medföra tillämpningsproblem. Om en arbetstagarorganisation skulle vidta en stridsåtgärd i tron att det avtal som krävs är det mest förmånliga för arbetsgivaren, medan arbetsgivaren har en annan uppfattning om vilket avtal som är mest fördelaktigt, skulle organisationen riskera att få betala skadestånd. Förslaget riskerar därmed att leda till att arbetstagarorganisationer avstår från att kräva kollektivavtal, trots att det funnits skäl att göra det. Förslaget skulle då inte få avsedd verkan.

En arbetstagarorganisation med medlemmar på arbetsplatsen bör dessutom ha medel att tillvarata sina medlemmars intressen genom att kräva kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Med kommitténs förslag skulle situationen kunna uppstå att en organisation med medlemmar på arbetsplatsen skulle visa sig ha det för arbetsgivaren minst fördelaktiga kollektivavtalet enligt arbetsgivaren själv, och därmed inte kunna tillvarata medlemmarnas intressen. Sammantaget bör det därför, enligt regeringen, inte införas någon bestämmelse om att det endast är tillåtet att kräva villkoren i det kollektivavtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren.

Ett annat alternativ kan, enligt kommittén, vara att vid fler än ett tillämpligt kollektivavtal i en bransch välja det kollektivavtal som flest arbetstagare i branschen är bundna av. Det skulle kunna hävdas att det är detta kollektivavtal som närmast ”gäller allmänt” i branschen enligt artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet. *TCO* anser att det alternativet bör ses över i det vidare lagstiftningsarbetet. Även ett sådant alternativ har dock enligt regeringen brister och kan riskera tillämpningsproblem. Det kan t.ex. inte uteslutas att det över tid kan variera vilket kollektivavtal som flest arbetstagare är bundna av.

Regeringen anser därför att det inte heller bör införas någon bestämmelse om att det endast är tillåtet att kräva villkoren i det kollektivavtal som flest arbetstagare i branschen är bundna av.

Frågan är om det är möjligt att avstå från att reglera situationen med fler än ett tillämpligt branschavtal och i stället godta stridsåtgärder till

förmån för minimivillkoren i varje branschavtal som uppfyller kraven i artikel 3.8 tillämpningsdirektivet. Frågan berör kraven på att en utstationerande arbetsgivare på förhand måste kunna förutse och beräkna vilka kostnader och skyldigheter som i praktiken kan bli aktuella vid en utstationering i Sverige. För att Sverige enligt EU-rätten ska få tillåta stridsåtgärder i samband med utstationering krävs att det är förutsebart för de utstationerande arbetsgivarna vilka villkor som en arbetstagarorganisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder, se t.ex. Sähköalojen ammattiliitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna, C-396/13, EU:C:2015:86. Frågan är om detta krav på förutsebarhet är uppfyllt om det skulle vara godtagbart med stridsåtgärder till förmån för minimivillkoren i flera branschavtal.

Enligt regeringen är det möjligt med en ordning som godtar stridsåtgärder till förmån för minimivillkoren i varje branschavtal som uppfyller kraven i artikel 3.8 tillämpningsdirektivet. En central förutsättning för förslagen i denna del är att de kollektivavtalsvillkor som får krävas med stridsåtgärder är transparenta och förutsebara för utstationerande arbetsgivare. Regeringen föreslår därför, som tidigare nämnts, i avsnitt 6.2 förstärkningar i regleringen om tillgång till information om kollektivavtalsvillkor. De förslagen innebär bl.a. att alla kollektivavtalsvillkor som arbetstagarorganisationen får kräva med stöd av stridsåtgärder, motsvarande minimivillkor inom hårda kärnan, ska lämnas in till Arbetsmiljöverket. Om det finns flera tillämpliga kollektivavtal i en bransch kommer en utstationerande arbetsgivare med förslaget alltså kunna få klarhet i det via Arbetsmiljöverket. Om avtalen t.ex. har olika minimilöner kommer det vid en avtalsjämförelse bli tydligt för arbetsgivaren inom vilket spann hans skyldighet att betala lön skulle hamna.

Det kan dock inte uteslutas att det i vissa situationer kan vara svårt att enbart utifrån de kollektivavtalsvillkor som lämnats in till Arbetsmiljöverket bedöma vilka villkor enligt vilket avtal som kan komma att krävas. Det bör då, enligt de förslag som behandlas i avsnitt 6.2, finnas en möjlighet att vända sig till kontaktfunktioner på arbetstagar- eller arbetsgivarsidan för att få klarhet i om det i organisationens kollektivavtal finns villkor som organisationen anser vara sådana som organisationen kan kräva med stöd av stridsåtgärder.

Att avstå från att reglera situationen med fler än ett tillämpligt branschavtal kan medföra att en utstationerande arbetsgivare krävs på kollektivavtalsvillkor som enligt arbetsgivarens egen uppfattning är mindre förmånliga för denne än vad som följer av något annat kollektivavtal som också är av det slag som avses i artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet. De villkor som skulle få krävas enligt förslaget är dock fastställda i ett kollektivavtal av det slag som avses i utstationeringsdirektivet. Förslaget, i förening med förslaget om den förbättrade tillgången till information om kollektivavtalsvillkor, får anses innebära att arbetsgivaren har möjlighet att i förväg veta vilka minimivillkor som måste uppfyllas. Regeringen anser därför att systemet uppfyller de krav på förutsebarhet och tillräckligt preciserade, tillgängliga och klara villkor som EU-domstolen uppställt (se bl.a. Sähköalojen ammattiliitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna, C-396/13, EU:C:2015:86, samt de tidigare nämnda Lavalmålet och Arblademålet).

En sådan ordning är också i linje med föreningsrätten, såsom den följer av ILO:s kärnkonventioner och Europarådets konvention om mänskliga rättigheter, eftersom den möjliggör för en arbetstagarorganisation att tillvarata sina medlemmars intressen genom att kräva kollektivavtal.

Vid bedömningen av förslagets förenlighet med EU-rätten bör det betonas att förslaget är en del i en ny reglering som har till syfte att skydda arbetstagare. Som framgått ovan i avsnitt 5.1 gör regeringen bedömningen att den reglering som nu föreslås är motiverad utifrån att den på ett effektivt och ändamålsenligt sätt garanterar att de utstationerade arbetstagarna av arbetsgivaren får villkor i enlighet med artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet, med beaktande av de preciserade krav som ställs i tillämpningsdirektivet på förbättrad och ökad enhetlighet i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. De extra åtgärder som en utstationerande arbetsgivare kan behöva vidta för att få kännedom om villkoren (t.ex. undersöka de olika kollektivavtalsvillkoren som lämnats till Arbetsmiljöverket eller vända sig till kontaktfunktionerna) får anses motiverade eftersom den delen av förslaget är en nödvändig del för att systemet ska vara så effektivt som möjligt. Den reglering som nu föreslås bedöms i sin helhet som proportionerlig och förenlig med EU-rätten.

5.3 Olovliga stridsåtgärder

Regeringens förslag: En stridsåtgärd ska vara olovlig om den vidtas i strid med bestämmelsen om vilka villkor för utstationerade arbetstagare som får krävas.

Kommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinsinstanserna har yttrat sig över förslaget i den delen.

Skälen för regeringens förslag: Som framgår i avsnitt 5.1 bedömer regeringen att det bör vara förenligt med EU-rätten att utöka möjligheten att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Syftet med den föreslagna regleringen är att reglera under vilka förutsättningar en stridsåtgärd, i syfte att få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare, får vidtas mot en utstationerande arbetsgivare. Om en stridsåtgärd vidtas i strid med den föreslagna bestämmelsen bör den vara olovlig.

Redan i dag finns en bestämmelse i medbestämmandelagen som anger att en stridsåtgärd som vidtas i strid med vissa av bestämmelserna i utstationeringslagen är olovlig. Bestämmelsen bör omformuleras som en följd av de ändringar som nu föreslås i utstationeringslagen. En stridsåtgärd som vidtas i strid med bestämmelserna i utstationeringslagen bör naturligtvis vara olovlig även i fortsättningen.

5.4 Kollektivavtalsverkningarna bör begränsas när avtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder

Regeringens förslag: Ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare och som slutits som en följd av en stridsåtgärd eller ett varsel om stridsåtgärd, ska inte medföra sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än utstationeringslagen i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna. Ett sådant kollektivavtal ska inte heller beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning av arbetstagare på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd. Begränsningen av ett kollektivavtals rättsverkningar ska inte gälla vid frivilligt slutna avtal.

Kommitténs förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: *LO, TCO* och *Saco* tillstyrker förslaget i dess helhet, dvs. införandet av en utökad rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att uppnå kollektivavtal vid utstationering med begränsade villkor och verkningar. *LO* och *Saco* pekar särskilt på att de begränsade rättsverkningarna bidrar till att den föreslagna regleringen är proportionerlig och därmed EU-rättsligt tillåten. *TCO* anser dock att enbart ett varsel inte ska medföra att kollektivavtalsverkningarna begränsas. För det bör enligt *TCO* krävas en vidtagen stridsåtgärd. *TCO* anser även att det är oklart vad som ska gälla om en arbetsgivare efter stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder väljer att ingå ett kollektivavtal med villkor som inte begränsas till minimivillkor inom den hårda kärnan. TCO undrar om detta ska ses som ett frivilligt slutet avtal som alltså inte ska medföra begränsade kollektivavtalsverkningar. TCO har även vissa synpunkter på vilka rättsverkningar som ska begränsas. Även *SKL* anser att de begränsade rättsverkningarna är nödvändiga för att det ska vara tillåtet att med stridsåtgärder framtvinga ett kollektivavtal. *Svenskt Näringsliv* har ingen invändning mot förslaget om att kollektivavtalsverkningarna begränsas. Vissa remissinstanser uttrycker tveksamheter kring införandet av en ny typ av kollektivavtal med begränsade verkningar. Att som arbetsgivare få ett bättre eller enklare kollektivavtal först efter hot om stridsåtgärder framstår enligt *Arbetsgivarverket* som besynnerligt, svårförståeligt och tveksamt utifrån den svenska modellen som bygger på samförstånd. *SKL* anser att en ordning som innebär att begränsade kollektivavtalsrättsverkningar förutsätter att arbetsgivaren först blivit utsatt för stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder, riskerar att bli konfliktdrivande. *Arbetsgivarverket*, *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Medlingsinstitutet* har liknande synpunkter. *Medlingsinstitutet* pekar dessutom på att ett varsel om stridsåtgärder normalt leder till medling av myndighetens fasta medlare. Flera remissinstanser anser att det är oklart vad som avses med att avtalet inte innebär några skyldigheter för arbetsgivaren i förhållande till en arbetstagarorganisation, dennes

förtroendemän eller det allmänna enligt någon annan lagstiftning än utstationeringslagen. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Lunds universitet (Juridiska fakulteten)*, *Stockholms universitet* och *Arbetsdomstolen* anser att det behövs förtydliganden kring vad den nya typen av kollektivavtal egentligen medför respektive inte medför för rättsverkningar. *Sveriges advokatsamfund* har liknande synpunkter och anser dessutom att regleringen avviker från den svenska arbetsmarknadsmodellen. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* har synpunkter om lagvalsfrågor. *Stockholms universitet (Institutet för sjö- och annan transporträtt)* anser att införandet av en ny typ av avtal med särskilda rättsverkningar riskerar att medföra gränsdragningsproblem mot andra kollektivavtal. *Arbetsförmedlingen* nämner att en förutsättning för att få vissa arbetsmarknadspolitiska stöd är att arbetsgivaren intygar att lön utgår enligt kollektivavtal. Om skyldigheten att betala lön enligt kollektivavtalet inte följs kan arbetsgivaren bli återbetalningsskyldig. Det är enligt Arbetsförmedlingen viktigt med ett tydliggörande om att denna återbetalningsskyldighet inte undantas. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Kollektivavtalsverkningarna behöver begränsas för att systemet ska bli proportionerligt i förhållande till direktivens syften

Ett kollektivavtal har enligt svensk rätt olika rättsverkningar. Som exempel kan nämnas flera bestämmelser i medbestämmandelagen som föreskriver en skyldighet för en arbetsgivare att förhandla med och lämna information till en arbetstagarorganisation när arbetsgivaren ingått kollektivavtal med organisationen. De skyldigheter som följer av att det råder ett kollektivavtalsförhållande är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. De har stor betydelse för arbetstagare och för arbetsmarknadens parter. Det är därför önskvärt att dessa verkningar i så stor utsträckning som möjligt ska följa av alla kollektivavtal som träffas på den svenska arbetsmarknaden.

Som redan framgått får en arbetstagarorganisation i Sverige inte vidta stridsåtgärder för att förmå den utstationerande arbetsgivaren att tillämpa villkor för de utstationerade arbetstagarna som går utöver minimivillkoren i den hårda kärnan, dvs. är förmånligare för de utstationerade arbetstagarna, eller avser andra områden än de som räknas upp i artikel 3.1. Om en arbetstagarorganisation framtvingar villkor som går utöver minimivillkoren i den hårda kärnan kan det utgöra ett hinder för den fria rörligheten på ett sätt som inte kan rättfärdigas genom utstationeringsdirektivet.

Samma synsätt kan tillämpas även beträffande de rättsverkningar som följer av ett kollektivavtal. Det finns åtskilliga lagbestämmelser i svensk rätt som blir tillämpliga som en följd av ett kollektivavtalsförhållande. Många av dessa bestämmelser anger att vissa skyldigheter gäller för en arbetsgivare när det råder ett kollektivavtalsförhållande. Skyldigheterna gäller många gånger i förhållande till arbetstagarorganisationer och deras företrädare, men i viss mån även gentemot det allmänna.

Några exempel som kan nämnas är 11 § medbestämmandelagen som anger att en arbetsgivare på eget initiativ ska förhandla med den arbets-

tagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, innan beslut fattas om viktigare förändring av verksamheten. Ytterligare exempel är 19 § medbestämmandelagen som anger att en arbetsgivare fortlöpande ska hålla den arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, underrättad om hur verksamheten utvecklas. I 47 § medbestämmandelagen anges att en part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, på begäran, ska ge in en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet. Även förtroendemannalagen innebär åtskilliga skyldigheter för en arbetsgivare gentemot den som har utsetts som facklig förtroendeman av en arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Dessa rättsverkningar kan inte sägas vara arbets- och anställningsvillkor i den mening som avses i artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. De innebär emellertid skyldigheter som för en utstationerande arbetsgivare skulle kunna uppfattas som betungande, särskilt med beaktande av att denne som utgångspunkt normalt inte är verksam på den svenska arbetsmarknaden. Denna typ av rättsverkningar, som enligt svensk rätt normalt är förknippade med ett kollektivavtalsförhållande, kan heller inte sägas vara en nödvändig förutsättning för att uppfylla direktivens syften.

Regeringen vill värna den fria förhandlingsrätten och stärka kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer i syfte att effektivt säkerställa utstationerade arbetstagares rättigheter. Genom att få till stånd ett kollektivavtalsförhållande kan de utstationerade arbetstagarna av arbetsgivarna garanteras – i direktivets mening – en minimilön och minimivillkor i övrigt samt en effektiv tillsyn av dessa villkor och en sanktionsordning om villkoren inte följs. Utgångpunkten när det finns ett kollektivavtal är att de nyssnämnda rättsverkningarna av ett kollektivavtal bör gälla.

Regeringen har dock i avsnitt 5.1 redogjort för att ett system med utökade möjligheter att få till stånd ett kollektivavtal vid utstationering, ytterst med stöd av stridsåtgärder, måste klara en lämplighets- och proportionalitetsbedömning för att anses förenlig med EU-rätten. Det kan enligt regeringen antas att ett system som tillåter stridsåtgärder i syfte att uppnå ett kollektivavtal med samtliga rättsverkningar som enligt svensk rätt är förknippade med ett kollektivavtalsförhållande, skulle anses som betungande och oproportionerligt. Frågan var föremål för behandling i samband med att den nuvarande regleringen infördes (prop. 2009/10:48 s. 37). Den ställdes emellertid inte på sin spets eftersom den lösning som då valdes innebar att det på grund av bevisregeln alltid blev möjligt för en utstationerande arbetsgivare att freda sig mot stridsåtgärder utan att teckna ett svenskt kollektivavtal med alla dess rättsverkningar, genom att visa att de befintliga villkoren ligger på en svensk minimistandard inom utstationeringsdirektivets hårda kärna.

För att den föreslagna regleringen i sin helhet, vilket inkluderar de utökade möjligheterna att få till stånd ett kollektivavtal vid utstationering, ytterst med stöd av stridsåtgärder, ska vara proportionerlig och förenlig med EU-rätten är det enligt regeringens bedömning nödvändigt att begränsa rättsverkningarna av de kollektivavtal som träffas som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder. Om ett kollektivavtal träffats som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder bör

de rättsverkningar som följer av ett kollektivavtalsförhållande därför begränsas.

Mot denna bakgrund finns det alltså behov av en bestämmelse om att begränsa de skyldigheter som enligt annan lag än utstationeringslagen gäller för en arbetsgivare på grund av kollektivavtalsförhållandet.

Vilka kollektivavtalsverkningar avses?

Flera remissinstanser har efterfrågat förtydligande av vilka kollektivavtalsverkningar som bör begränsas.

Ett giltigt kollektivavtal har många verkningar enligt lag. Det är fråga om verkningar i förhållande till flera olika aktörer. Verkningarna kan delas upp i skyldigheter gentemot enskilda arbetstagare, den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, organisationens förtroendemän samt det allmänna.

Kollektivavtalsverkningar i förhållande till andra än enskilda arbetstagare

Kommittén har i sitt förslag angett att de rättsverkningar som bör begränsas är skyldigheter för arbetsgivaren i förhållande till en arbetstagarorganisation, till dennes förtroendemän eller till det allmänna, som följer av annan lagstiftning än utstationeringslagen.

Flera remissinstanser påpekar att det finns rättsliga oklarheter kring vilka verkningar som enligt förslaget begränsas, t.ex. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)*, *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* och *Arbetsdomstolen*. Det ifrågasätts t.ex. om avtalslagens bestämmelser inte ska vara tillämpliga, om de formkrav för kollektivavtal som finns i medbestämmandelagen inte ska gälla, samt om de kollektivavtalstolkningsprinciper som finns inte ska omfatta kollektivavtal för utstationerade arbetstagare.

De verkningar som, enligt regeringen, bör begränsas är sådana skyldigheter som enligt annan lag än utstationeringslagen gäller på grund av kollektivavtalsförhållande för en arbetsgivare. Det är fråga om sådana skyldigheter som är en del av det arbetsrättsliga regelverket och som skulle kunna anses betungande för en utstationerande arbetsgivare och som inte heller kan sägas vara nödvändiga för uppfyllande av direktivens syften.

Den övervägande delen avser skyldigheter i förhållande till en arbetstagarorganisation eller till dennes förtroendemän, men vissa skyldigheter kan uppstå för arbetsgivaren även gentemot det allmänna som en följd av ett kollektivavtalsförhållande. Det är enligt regeringens bedömning inte lämpligt att i lagtext räkna upp vilka skyldigheter som inte ska gälla. En sådan uppräkning skulle bli alltför omfattande och riskera att inte bli heltäckande. Det framstår i stället som lämpligare med en allmän bestämmelse om att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd inte medför skyldigheter som enligt annan lag än utstationeringslagen gäller för arbetsgivare på grund av kollektivavtalsförhållande i förhållande till en arbetstagarorganisation, dennes förtroendemän eller det allmänna.

Avsikten med förslaget är självklart inte att det i något avseende ska begränsa avtalslagens regler eller allmänna avtalsrättsliga principer,

såsom skyldigheten att följa ett ingånget avtal. Inte heller bör tillämpningen av de bestämmelser i t.ex. medbestämmandelagen som anger formerna för hur ett kollektivavtal ingås begränsas, se 23 § medbestämmandelagen. Bestämmelsen bör inte heller utformas på ett sådant sätt att de principer som utvecklats för hur ett kollektivavtal tolkas om det uppstår en tolkningstvist, påverkas.

Arbetsförmedlingen anför att kollektivavtal ibland är en förutsättning för rätten till vissa anställningsstöd samt att det finns bestämmelser som innebär att om en arbetsgivare inte följer ett kollektivavtal kan arbetsgivaren bli återbetalningsskyldig. Ett krav på att lön ska lämnas enligt kollektivavtal eller är likvärdig med lön enligt kollektivavtal i branschen kan enligt regeringens mening inte ses som en skyldighet som gäller för arbetsgivare enligt annan lag än utstationeringslagen på grund av kollektivavtalsförhållandet. Inte heller bör den återbetalningsskyldighet som kan uppstå om en arbetsgivare inte följer ett kollektivavtal ses som en sådan skyldighet. Det innebär sammanfattningsvis att de regler Arbetsförmedlingen berört inte bör påverkas av den nu föreslagna begränsningsregeln.

TCO anser att bestämmelsen i 3 § andra stycket förtroendemannalagen, som reglerar regionala förtroendemäns tillträde till arbetsplatsen, ska gälla och alltså inte omfattas av begränsningsregeln. Regeringen inser att det finns ett värde i att regionala förtroendemän kan få tillträde till arbetsplatsen. Regeringen bedömer emellertid att behovet av kontroll av att arbetsgivaren tillämpar avtalade villkor kommer att tillgodoses genom förslaget om utökade kontrollbefogenheter för en arbetstagarorganisation, se avsnitt 7.2. Det saknas därför enligt regeringen anledning att göra ett sådant undantag.

Kollektivavtalsverkningar i förhållande till enskilda arbetstagare

Ett giltigt kollektivavtal har även verkningar enligt lag i förhållandet mellan den avtalsbundna arbetsgivaren och dennes arbetstagare. En avtalsbunden arbetsgivare och en arbetstagare, som på grund av medlemskap i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen är bundna av samma kollektivavtal, kan inte med giltig verkan sluta en överenskommelse som strider mot kollektivavtalet (26 och 27 §§ medbestämmandelagen).

Dessa bestämmelser får anses EU-rättsligt nödvändiga och tillåtna. Enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet ska Sverige, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att utstationerande arbetsgivare garanterar de utstationerade arbetstagarna minimivillkor inom hårda kärnan. I enlighet med artikel 5 i samma direktiv ska Sverige vidta lämpliga åtgärder om detta inte följs. De bestämmelser som nämnts ovan bidrar till att Sverige uppfyller direktivets krav. Dessa kollektivavtalsverkningar bör därför inte begränsas.

Enligt många lagar, t.ex. de flesta lagar som det hänvisas till i 5 § utstationeringslagen, kan det under vissa förutsättningar, genom kollektivavtal göras avvikelser från lagbestämmelser om villkor som ska tillämpas för arbetstagare. Dessa lagbestämmelser tillåter normalt att den avtalsbundna arbetsgivaren får tillämpa de avvikande kollektivavtalsbestämmelserna i stället för lagbestämmelserna också i förhållande till

arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Lagbestämmelser om att arbetsgivaren får tillämpa avvikande kollektivavtal också på arbetstagare som inte är avtalsbundna kan inte anses vara betungande för arbetsgivaren. Den sortens fakultativa rättsverkan av ett kollektivavtal bör därför inte heller begränsas gentemot den enskilda arbetstagaren.

Det finns dock vissa verkningar som kan sägas röra arbetsgivarens skyldigheter mot enskilda arbetstagare som eventuellt kan aktualiseras även i utstationeringssituationer och som bör begränsas. Enligt 22 § anställningsskyddslagen har arbetsgivarens kollektivavtalsbundenhet betydelse för turordningen vid uppsägning av arbetstagare på grund av arbetsbrist. Bestämmelserna innebär att den s.k. turordningskretsen med arbetstagare som arbetsgivaren måste turordna vid en inträffad arbetsbrist blir mindre med kollektivavtalsbundenhet eftersom det då ska fastställas en särskild turordning för varje avtalsområde. Liknande bestämmelser finns i fråga om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen.

De bör nämnas att det inte är självklart att anställningsskyddslagen skulle bli tillämplig i en utstationeringssituation, men det kan inte uteslutas. En tillämpning av 22 och 25 §§ anställningsskyddslagen skulle kunna innebära att en utstationerande arbetsgivare behöver hålla reda på flera avtalsområden, vilket skulle kunna anses betungande för en arbetsgivare. Det kan också hävdas att turordningsregler är arbets- och anställningsvillkor – med svensk terminologi s.k. kollektiva normativa villkor i ett kollektivavtal – som inte faller inom hårda kärnan. Ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder bör mot den bakgrunden inte beaktas vid tillämpning av 22 och 25 §§ anställningsskyddslagen.

Förutsättningar för att kollektivavtalsverkningarna ska begränsas

Kommittén föreslår att kollektivavtalsverkningarna ska begränsas när avtalet slutits som en följd av en stridsåtgärd eller som en följd av varsel om en sådan åtgärd. *TCO* anser att enbart ett varsel inte ska medföra att kollektivavtalsverkningarna begränsas.

Redan ett varsel kan sett från en utstationerande arbetsgivares perspektiv uppfattas som allvarligt. Ett varsel kan under vissa förutsättningar utgöra en sådan påtryckning på motparten att det i praktiken skulle kunna jämställas med en vidtagen stridsåtgärd. Därför bör både avtal som slutits som en följd av en stridsåtgärd och avtal som slutits som en följd av varsel medföra begränsningar.

Kollektivavtalsverkningarna bör inte begränsas vid frivilligt slutna kollektivavtal

Enligt regeringens bedömning är det endast när kollektivavtal för utstationerade arbetstagare träffats som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder som kollektivavtalets verkningar enligt lag bör begränsas för att regleringen ska anses förenlig med EU-rätten. Skälen för det har utvecklats i föregående avsnitt. Om en utstationerande arbetsgivare i stället frivilligt, dvs. utan samband med stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder, sluter ett kollektivavtal med en svensk

arbetstagarorganisation kan det ur ett EU-rättsligt perspektiv inte finnas några invändningar mot att samtliga sedvanliga rättsverkningar gäller. Denna bedömning förändras inte heller av det faktum att regeringen föreslår att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska medföra vissa utökade effekter, t.ex. att även utanförstående utstationerade arbetstagare bör kunna utkräva kollektivavtalsvillkor (minimivillkoren inom hårda kärnan) samt att den avtalsslutande arbetstagarorganisationen bör få vissa kontrollbefogenheter i fråga om dessa villkor. Dessa förslag har sin grund i genomförandet av artikel 11.1 respektive artikel 9 i tillämpningsdirektivet, se avsnitt 8.2 och 7.2.

Flera remissinstanser, t.ex. *Arbetsgivarverket*, *Medlingsinstitutet* och *SKL,* påpekar dock att en ordning där begränsade kollektivavtalsverkningar förutsätter att arbetsgivaren först blivit utsatt för stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder, riskerar att bli konfliktdrivande. Det framhålls som tveksamt utifrån den svenska modellen som bygger på samförstånd. Även *Lagrådet* framför liknande synpunkter. För att undvika en ordning som riskerar att bli konfliktdrivande på det sätt som remissinstanserna befarar, skulle det krävas att rättsverkningarna av ett kollektivavtal alltid begränsas, dvs. både när kollektivavtalet slutits frivilligt och som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger, som redan konstaterats, till stor del på förekomsten av kollektivavtal. En modell, där kollektivavtal är central för reglering av arbets- och anställningsvillkor, förutsätter att kollektiva förhandlingar äger rum. Det kan på nytt erinras om att den ordning som Sverige utgår från för fastställandet av de minimivillkor som de utstationerade arbetstagarna ska garanteras av arbetsgivaren, dvs. kollektivavtalsmodellen, är en av de modeller som utstationeringsdirektivet uttryckligen erkänner i artikel 3.8. Förenings- och förhandlingsrätten skyddas i ILO-konventioner och i Europarådets sociala stadga som Sverige är bundet av. Förhandlingsrättens mest centrala del är rätten att förhandla om kollektivavtal. En förhandling är en central del i att ett kollektivavtal kommer till stånd. Utgångspunkten är att det vid dessa förhandlingar ingås frivilliga avtal så långt som möjligt. Stridsåtgärdsrätten är endast ett medel som aktualiseras när de frivilliga förhandlingarna inte lyckas. Som framgår av avsnitt 5.1 syftar förslaget om möjligheten att få till stånd ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder, inte på något sätt till att inskränka de möjligheter som finns att på frivillig väg träffa kollektivavtal.

Som redan konstaterats ska unionen erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse och ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen, se t.ex. artikel 152 EUF-fördraget. Det återspeglas även i tillämpningsdirektivet. I skäl 14 i tillämpningsdirektivet anges t.ex. att skillnaderna i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parters självständighet ska erkännas. I skäl 15 betonas att arbetsmarknadens parter har en viktig roll när arbetstagare utstationeras eftersom de i enlighet med nationell rätt eller praxis kan fastställa de tillämpliga minimilönerna. Även skäl 30 och 31 i tillämpningsdirektivet betonar vikten av arbetsmarknadens parter i olika avseenden. Det ger sammantaget ett starkt stöd för EU:s medlemsstaters rätt att värna sina nationella arbetsmarknadsmodeller.

Att kollektiva förhandlingar främjas och att kollektivavtal ingås helt utan tvång i form av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder – i såväl inhemska situationer som i utstationeringssituationer – är enligt regeringen positivt och i linje med Sveriges internationella åtaganden på området. Det stämmer väl överens med gällande ordning på den svenska arbetsmarknaden och stärker kollektivavtalens ställning.

Det är också önskvärt att sedvanliga kollektivavtalsverkningar i så hög utsträckning som möjligt följer av alla kollektivavtal som träffas på den svenska arbetsmarknaden. Som redan nämnts är de skyldigheter som följer av att det råder ett kollektivavtalsförhållande en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen eftersom de har stor betydelse för arbetstagare och för arbetsmarknadens parter. Det är därför önskvärt att dessa verkningar i så stor utsträckning som möjligt ska följa av alla kollektivavtal. Det innebär enligt regeringen att begränsningar av rättsverkningarna endast bör förekomma undantagsvis, dvs. endast när det bedöms som EU-rättsligt nödvändigt av proportionalitetsskäl.

Regeringen är medveten om att det kan anses finnas en motsättning mellan å ena sidan målet om att kollektivavtal bör ingås på frivillig väg och å andra sidan intresset av att rättsverkningarna av ett kollektivavtal endast bör begränsas om det förekommit stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder. För en arbetsgivare som planerar att utstationera arbetstagare till Sverige och som i och för sig är villig att teckna ett kollektivavtal, men endast med begränsade villkor och verkningar, kan det dessutom uppfattas som märkligt att behöva invänta ett varsel för att kunna få till stånd ett sådant kollektivavtal. Det kan inte heller uteslutas att en arbetsgivare som planerar att utstationera arbetstagare till Sverige kan uppfatta det som besvärligt att över huvud taget behöva förhandla med en arbetstagarorganisation.

En modell där kollektivavtal är centrala för reglering av arbets- och anställningsvillkor, förutsätter emellertid att det finns möjlighet för kollektiva förhandlingar att äga rum. Det kan på nytt erinras om att den ordning som Sverige utgår från för fastställandet av de minimivillkor som de utstationerade arbetstagarna ska garanteras av arbetsgivaren, dvs. kollektivavtalsmodellen, är en av de modeller som utstationeringsdirektivet uttryckligen erkänner i artikel 3.8. Det kan dessutom konstateras att tillämpningsdirektivet uttryckligen rymmer en modell som bygger på att kollektiva förhandlingar gentemot en enskild utstationerande arbetsgivare kan vara ett led i att säkerställa skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Av artikel 9.1 f) tillämpningsdirektivet framgår nämligen att krav kan ställas på en utstationerande arbetsgivare att utse en förhandlingsbehörig företrädare i syfte att försöka få till stånd kollektiva förhandlingar. Som redan konstaterats är Sverige dessutom bundet av internationella konventionsåtaganden till skydd för den kollektiva förhandlingsrätten och för främjande av kollektiva förhandlingar.

En arbetsgivare som vill utstationera arbetstagare till Sverige får mot denna bakgrund räkna med att kollektivavtalsförhandlingar kan komma att påkallas. Vid dessa förhandlingar är det upp till parterna att i första hand frivilligt komma överens om villkoren i ett kollektivavtal.

Det kan tänkas att en svensk arbetstagarorganisation vid dessa förhandlingar kommer att vara villig att ingå ett kollektivavtal med

endast begränsade villkor (dvs. villkor motsvarande minimivillkoren inom hårda kärnan), eftersom organisationen enligt den reglering som föreslås ändå inte kommer att kunna kräva ytterligare villkor med stöd av stridsåtgärder. Det är emellertid en förhandlingsfråga som parterna förfogar över i den enskilda situationen utifrån parternas intressen i den aktuella förhandlingen. Däremot bör, enligt regeringen, den begränsning av rättsverkningarna som bedöms som EU-rättsligt nödvändig av proportionalitetsskäl om det förekommit stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder, endast aktualiseras om det förekommit just stridsåtgärder eller varsel.

Regeringen anser mot denna bakgrund och trots de synpunkter som har framförts, att den reglering som nu föreslås är en rimlig avvägning mellan å ena sidan målet att kollektivavtal ska kunna ingås på frivillig väg efter förhandlingar i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för utstationerade arbetstagare, och å andra sidan intresset av att rättsverkningarna av ett kollektivavtal endast bör begränsas i de situationer som EU-rätten får anses kräva det, nämligen om det förekommit stridsåtgärder eller varsel om sådana.

Det avgörande i fråga om rättsverkningarna bör begränsas är alltså om kollektivavtalet tecknats frivilligt eller inte. Om en utstationerande arbetsgivare frivilligt efter förhandlingar väljer att sluta ett kollektivavtal med en svensk arbetstagarorganisation, med alla rättsverkningar som normalt följer med avtalet, kan det inte anses finnas EU-rättsliga hinder mot att sedvanliga kollektivavtalsverkningar följer med avtalstecknandet. Ett kollektivavtals verkningar bör därför inte begränsas vid frivilligt slutna avtal.

Enligt *TCO* är det oklart vad som bör gälla beträffande rättsverkningarna om en arbetsgivare efter stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder väljer att ingå ett kollektivavtal med villkor som inte begränsas till minimivillkor inom den hårda kärnan. TCO delar utredningens uppfattning att det mest sannolika förmodligen kommer vara att en arbetsgivare efter stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder väljer att ingå ett kollektivavtal med minimivillkor inom den hårda kärnan. Det kan dock tänkas att en arbetsgivare ändå väljer att ingå ett kollektivavtal med villkor som inte begränsas till minimivillkoren inom den hårda kärnan.

Enligt regeringens bedömning finns det skäl att fästa vikt vid om det är ett fullt frivilligt ingånget avtal. Som redan framgått bör rättsverkningarna inte begränsas när den utstationerande arbetsgivaren på frivillig väg väljer att ingå ett avtal. Det kan på nytt erinras om att regeringen i avsnitt 6 föreslår att det ska införas bestämmelser som förbättrar möjligheterna för en arbetsgivare att inför en utstationering få kännedom om vilka arbets- och anställningsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder. Om en arbetstagarorganisation varslar om eller vidtar en stridsåtgärd kommer den utstationerande arbetsgivaren att ha kännedom om vilka villkor som får krävas, nämligen minimivillkoren inom hårda kärnan. Om en utstationerande arbetsgivare därefter, på det sätt som TCO beskriver, ändå skulle välja att frivilligt ingå ett kollektivavtal där villkoren inte begränsas till minimivillkoren inom den hårda kärnan, finns det inga EU-rättsliga hinder mot att sedvanliga kollektivavtalsverkningar följer med avtalstecknandet.

Bundenhet av ett kollektivavtal kan inte bara uppkomma för en utstationerande arbetsgivare genom att arbetsgivaren själv sluter avtalet. Bundenhet kan även uppstå genom att arbetsgivaren blir medlem i en arbetsgivarorganisation som har slutit ett kollektivavtal som kan tillämpas på utstationerade arbetstagare. En arbetsgivare kan välja att bli medlem i en arbetsgivarorganisation efter det att stridsåtgärder vidtagits eller det har varslats om sådana. Arbetsgivaren har även i detta fall ett fritt val och det bör, ur ett EU-rättsligt perspektiv, inte finnas några hinder mot att en arbetsgivare helt frivilligt väljer att gå med i en arbetsgivarorganisation med den följden att arbetsgivaren blir bunden av ett avtal. Kollektivavtalsverkningarna bör därför inte heller i den situationen begränsas.

Enligt regeringen bör verkningarna av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare därför endast begränsas när avtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder. När en arbetsgivare frivilligt väljer att bli bunden av ett kollektivavtal, oavsett kollektivavtalets innehåll och oavsett hur bundenheten av avtalet uppkommit, bör därför samtliga rättsverkningar som normalt följer av ett kollektivavtal gälla.

5.5 Möjligheten till stridsåtgärder och kollektivavtalsverkningarna bör inte begränsas vid tredjelandsutstationering

Regeringens förslag: Begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder, liksom begränsning av kollektivavtalsverkningarna, ska endast gälla i förhållande till utstationerande arbetsgivare som är etablerade inom EES eller Schweiz.

Kommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser anser att det är EU-rättsligt omotiverat att utsträcka begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder till arbetsgivare etablerade i tredjeland och tillstyrker därför förlaget, t.ex. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Lunds universitet (Juridiska fakulteten), LO, TCO* och *Saco.* Flera remissinstanser motsätter sig förslaget, t.ex. *Elektrikernas installatörsorganisation Lantbrukarnas riksförbund, Näringslivets regelnämnd, Sveriges Byggindustrier* och *Svenskt Näringsliv.* De anser att det i kommitténs betänkande inte angetts några starka, sakliga skäl för en särbehandling av företag på grund av nationalitet. *Företagarna* anser att en särbehandling av arbetsgivare från tredjeland i fråga om rätten att vidta stridsåtgärder är diskriminerande. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Stridsåtgärdsrätten är en central del i den svenska arbetsmarknadsmodellen som ett medel för att uppnå kollektivavtal. De lagstadgade undantagen från rätten att vidta stridsåtgärder är få. För att kunna upprätthålla ett starkt skydd för arbetstagare inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen bör utgångspunkten därför vara att möjligheten att uppnå ett kollektivavtal i

utstationeringssituationer så långt som möjligt bör motsvara vad som gäller i rent inhemska situationer.

De begränsningar som följer av EU-rätten bör enligt regeringen gälla endast när EU-rätten kräver det. Utstationeringsdirektivets regler ska tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat inom EU. Av EES-avtalet och ett avtal mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer följer att utstationeringsdirektivet ska tillämpas också när den utstationerande arbetsgivaren är etablerad i en stat inom EES eller i Schweiz.

Artikel 4 i utstationeringsdirektivet anger att företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte får behandlas mer förmånligt än företag som är etablerade i en medlemsstat. Att endast begränsa stridsåtgärdsrätten i förhållande till utstationerande arbetsgivare som är etablerade inom EES eller Schweiz, kan dock inte anses innebära att arbetsgivare från s.k. tredjeland behandlas förmånligare än arbetsgivare inom EES eller Schweiz.

Mot denna bakgrund bör möjligheten att kräva kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder, endast begränsas i förhållande till utstationerande arbetsgivare som är etablerade inom EES eller Schweiz. Det innebär att det även bör göras en följdändring i 42 a § andra stycket medbestämmandelagen.

Ett kollektivavtal har enligt svensk rätt olika rättsverkningar, t.ex. enligt medbestämmandelagen, anställningsskyddslagen och förtroendemannalagen. Dessa verkningar har stor betydelse för arbetstagare och för arbetsmarknadens parter. Det är önskvärt att dessa verkningar i så hög utsträckning som möjligt ska gälla alla kollektivavtal som träffas på den svenska arbetsmarknaden. Som framgår av avsnitt 5.4 bör dock kollektivavtalsverkningarna begränsas när ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare tillkommit som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder. Begränsningar i kollektivavtalsverkningarna, som följer av EU-rätten, behöver dock endast tillämpas när den utstationerande arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz. Inte heller det kan anses stå i strid med artikel 4 i utstationeringsdirektivet som anger att arbetsgivare från s.k. tredjeland inte får behandlas förmånligare än arbetsgivare inom EES eller Schweiz.

Mot denna bakgrund bör kollektivavtalsverkningarna endast begränsas när ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare tillkommit som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder när den utstationerande arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

6 Förbättrad tillgång till information

6.1 Förtydligande av Arbetsmiljöverkets informationsuppdrag

Regeringens förslag: Det ska införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen kan meddela föreskrifter om innehållet i och utformningen av den information som Arbetsmiljöverket ska tillhandahålla och hjälpa till med enligt lagen om utstationering av arbetstagare.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Kommerskollegium, Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Svenskt Näringsliv, Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco)* och *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* är positiva till förslaget eller har ingen invändning mot det. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Utstationeringsdirektivet

I artikel 4 i utstationeringsdirektivet finns bestämmelser om samarbete i fråga om information. Enligt artikel 4.3 ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i direktivets artikel 3 ska vara allmänt tillgänglig. Artikel 3 behandlar vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla i värdlandet vid utstationering och innehållet i artikeln behandlas mer utförligt i avsnitt 4.1.

Tillämpningsdirektivet

Artikel 5 i tillämpningsdirektivet innehåller bestämmelser om vad medlemsstaterna ska göra för att förbättra tillgången till information vid utstationering.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 5.1 i tillämpningsdirektivet vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att information om tillämpliga arbets- och anställningsvillkor enligt artikel 3 i utstationeringsdirektivet finns allmänt tillgänglig utan kostnad och på ett tydligt, öppet, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg. Vidare ska formatet och webbstandarden göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att ta del av informationen samt för förbindelsekontor eller andra behöriga nationella instanser enligt utstationeringsdirektivet att utföra sina arbetsuppgifter effektivt.

Av artikel 5.2 i tillämpningsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska göra följande i syfte att ytterligare förbättra tillgången till information.

a) Medlemsstaterna ska 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 eller vilka delar av deras nationella eller regionala rätt som gäller för arbetstagare som är utstationerade på deras territorium.

b) Medlemsstaterna ska 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 utstationeringsdirektivet, inklusive när så är lämpligt länkar till befintliga webbsidor och andra kontaktpunkter, särskilt för de av arbetsmarknadens parter som är berörda.

c) Medlemsstaterna ska 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 arbetsmiljö, ska kostnadsfritt göras lätt att tillgå.

d) Medlemsstaterna ska göra den relevanta informationen mer tillgänglig och tydlig, framför allt den information som finns på den enda nationella officiella webbplatsen och som avses i punkten a).

e) Medlemsstaterna ska ange en kontaktperson vid förbindelsekontoret som är ansvarig för informationsförfrågningar.

f) Medlemsstaterna ska hålla informationen i faktabladen om medlemsstaterna uppdaterad.

Kommissionen ska enligt artikel 5.3 i tillämpningsdirektivet fortsätta stödja medlemsstaterna i fråga om tillgång till information.

I artikel 5.4 finns en särskild bestämmelse om information om arbets- och anställningsvillkor som anges i kollektivavtal. Den bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.2.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 5.5 i tillämpningsdirektivet ange 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 medlemsstatens territorium.

I skäl 18 i tillämpningsdirektivet anges att svårigheter att få tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor mycket ofta brukar vara orsaken till att tjänsteleverantörerna inte tillämpar gällande bestämmelser. Vidare anges att medlemsstaterna därför bör se till att sådan information är allmänt tillgänglig och kostnadsfri och att inte bara tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan även berörda utstationerade arbetstagare lätt ska kunna få tillgång till den. När arbets- och anställningsvillkor fastställs genom kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet, bör medlemsstaterna, enligt skäl 19, se till att dessa kollektivavtal offentliggörs på ett tillgängligt och öppet sätt, varvid arbetsmarknadens parters självständighet samtidigt respekteras. I skäl 20 anges att medlemsstaterna, för att förbättra informationens tillgänglighet, bör inrätta en enda informationskälla. Vidare anges att varje medlemsstat bör inrätta en enda officiell nationell webbplats i enlighet med standarderna för webbtillgänglighet, och andra lämpliga kommunikationsmedel. Den enda officiella nationella webbplatsen bör

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 eller utveckling av gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Värdmedlemsstaterna bör informera om vad som stadgas i deras nationella rätt om hur länge tjänsteleverantörerna måste bevara dokument efter utstationeringsperioden. Enligt skäl 21 bör utstationerade arbetstagare ha rätt att av värdmedlemsstaten få allmän information om vilken nationell rätt och praxis som gäller för dem.

Utstationeringslagen

Enligt 9 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, är Arbetsmiljöverket förbindelsekontor och ska tillhandahålla information om arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid utstationering i Sverige. Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt nuvarande 5 a eller 5 b § utstationeringslagen, eller som annars kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Regleringen av skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket behandlas i avsnitt 6.2.

Det finns skäl att förtydliga Arbetsmiljöverkets informationsuppdrag

Det ska vara förutsebart för de utstationerande arbetsgivarna och de utstationerade arbetstagarna vilka villkor som ska tillämpas vid utstationering i Sverige. Förutsebara villkor är allmänt sett en viktig faktor när det gäller att underlätta den fria rörligheten för tjänster. En utstationerande arbetsgivare behöver kunna förutse och beräkna vilka kostnader och skyldigheter som i praktiken kan bli aktuella vid en utstationering till Sverige och en utstationerad arbetstagare har också ett befogat intresse av att på förhand kunna veta vilka villkor som kan komma att tillämpas i Sverige.

Arbetsmiljöverkets uppdrag att vara förbindelsekontor och att informera om utstationering har utvecklats sedan utstationeringsdirektivet antogs. Vid direktivets genomförande i svensk rätt konstaterades att det måste vara möjligt för en arbetsgivare, som ska skicka arbetstagare till en annan medlemsstat, att förutse vilka villkor som ska iakttas vid utstationeringen. Det ansågs nödvändigt att göra arbetsgivaren medveten om att även villkor i kollektivavtal kan bli tillämpliga. Av den anledningen skulle förbindelsekontoret upplysa även om förekomsten av kollektivavtal och hänvisa till kollektivavtalsparterna för närmare information (prop. 1998/99:90 s. 28).

Vid den tidpunkten ansågs det ligga i sakens natur att informationen om tillämpliga regler blev ganska allmänt hållen. Någon skyldighet att översätta informationen till andra språk infördes inte, men visst informationsmaterial på annat språk ansåg regeringen behövdes, åtminstone på engelska. Arbetsmiljöverket fick på egen hand avgöra om det fanns behov av och resurser för att tillhandahålla översättningar i övrigt (prop. 1998/99:90 s. 31).

Förbindelsekontorets roll förstärktes genom de ändringar som gjordes i utstationeringslagen till följd av Lavaldomen (Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809). Arbetsmiljöverket gavs en aktivare roll och fick även i uppgift att hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § utstationeringslagen, eller som annars kan komma att bli tillämpliga vid utstationering i Sverige (prop. 2009/10:48 s. 47 f.). Genom de ändringar som gjordes i samband med genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (bemanningsdirektivet) kom Arbetsmiljöverkets uppgift i detta avseende också att omfatta information om sådana villkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 b § utstationeringslagen, dvs. i syfte att få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare (prop. 2011/12:178).

En särskild fråga är om nuvarande reglering är tillräcklig för att uppfylla artiklarna 5.1, 5.2 och 5.5 i tillämpningsdirektivet. Artikel 5.3 anger att Kommissionen ska fortsätta stödja medlemsstaterna i fråga om tillgång till information och kräver inte något aktivt genomförande från medlemsstaternas sida. Artikel 5.4 behandlas i avsnitt 6.2.

Artiklarna 5.1, 5.2 och 5.5 innehåller flera detaljerade bestämmelser om hur informationen ska tillhandahållas. Vid en jämförelse av vad som krävs i informationshänseende enligt tillämpningsdirektivet och vad Arbetsmiljöverket redan i dag erbjuder kan särskilt nämnas följande.

Medlemsstaterna ska på ett lämpligt sätt tillhandahålla information om vilka arbets- och anställningsvillkor och vilka regler som gäller för arbetstagare som är utstationerade på deras territorium. Informationen ska, enligt artikel 5.2 a, tillhandahållas på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt.

Arbetsmiljöverket tillhandahåller information om utstationering i Sverige både elektroniskt via sin webbsida och i tryckt format. Det finns information om vilka svenska regler som gäller vid utstationering. På Arbetsmiljöverkets webbsida finns en särskild temasida om utstationering. Här finns grundläggande information om bl.a. den svenska arbetsmarknadsmodellen, länkar till tillämplig svensk lagstiftning, länkar till arbetstagarorganisationer m.m.

Enligt artikel 5.2 b ska det finnas information på den enda officiella nationella webbplatsen och på andra lämpliga sätt om vid utstationering tillämpliga kollektivavtal och om vilka arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantörer från övriga medlemsstater ska tillämpa i enlighet med utstationeringsdirektivet.

På Arbetsmiljöverkets webbplats finns information bl.a. om de kollektivavtalsvillkor som arbetstagarorganisationer lämnat in. Se vidare om information om villkor i kollektivavtal i avsnitt 6.2.

Enligt tillämpningsdirektivet ska information tillhandahållas kostnadsfritt (artikel 5.1 och 5.2 c). Den information om utstationering som Arbetsmiljöverket tillhandahåller är kostnadsfri.

Informationen ska vidare tillhandahållas på det eller de officiella språken och på de mest relevanta språken i värdmedlemsstaten. Officiellt

språk i Sverige är enligt 13 § språklagen (2009:600) svenska. Information om utstationering på Arbetsmiljöverkets webbsida finns på flera språk vid sidan av svenska.

Informationen ska om möjligt göras tillgänglig i en broschyr med en sammanfattning av de viktigaste tillämpliga arbetsvillkoren. Via Arbetsmiljöverkets webbsida kan broschyren ”Your rights at work as posted worker” laddas ned och kostnadsfritt beställas på ett antal språk. Boken ”Utstationering – regler för utlandsanställda som arbetar i Sverige en begränsad tid” kan också laddas ned eller beställas utan kostnad på svenska och engelska.

Regeringen bedömer, liksom utredningen, att åtminstone delar av de krav som ställs i artiklarna 5.1, 5.2 och 5.5 i tillämpningsdirektivet i nuläget uppfylls genom den information som Arbetsmiljöverket tillhandahåller. Det är dock, som utredningen påtalar, svårare att bedöma om direktivet är uppfyllt vad gäller kraven som avser hur informationen ska vara tillgänglig på ett tydligt, öppet, fullständigt och lättillgängligt sätt samt i format som är anpassade för personer med funktionsnedsättning. Regeringen instämmer också med utredningen om att den detaljerade utformningen av kraven i artikel 5 i tillämpningsdirektivet innebär att det finns skäl för att förtydliga Arbetsmiljöverkets uppdrag att tillhandahålla information.

Regeringen bör kunna ha möjlighet att meddela närmare föreskrifter om de detaljerade kraven i artikel 5. Föreskrifter om innehållet i och utformningen av den information som Arbetsmiljöverket ska tillhandahålla utgör sådana tillämpningsföreskrifter av administrativt slag som riktar sig till en myndighet. Sådana föreskrifter förutsätter inte något särskilt normgivningsbemyndigande i lag, utan kan meddelas av regeringen med stöd av den s.k. restkompetensen eller genom verkställighetsföreskrifter. Regeringen anser dock att det i utstationeringslagen bör införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela sådana föreskrifter. En sådan upplysning är lämplig eftersom det gör det tydligt att det kan finnas kompletterande bestämmelser i frågan utöver själva lagen. Regeringen avser också att i förordning förtydliga Arbetsmiljöverkets uppdrag.

Frågan om en myndighetsgemensam webbportal

Som utredningen konstaterar ansvarar utöver Arbetsmiljöverket flera andra svenska myndigheter för och tillhandahåller information som riktar sig till utländska företag och arbetstagare – exempelvis Svenska Institutet, Tillväxtverket, Kommerskollegium och Migrationsverket.

Några remissinstanser, *TCO*, *Arbetsförmedlingen* och *Kommerskollegium*, är positiva till vidare samverkan mellan berörda myndigheter och en myndighetsgemensam webbportal eller välkomnar att den frågan övervägs ytterligare. *Tillväxtverket* uppger att verket gärna deltar i en samverkan i syfte att nå ut till företagen med lättillgänglig och relevant information. Ett regeringsuppdrag har tagits fram inom ramen för regeringens arbetsmiljöstrategiarbete av innebörd att ett antal myndigheter ska analysera och lämna ett gemensamt förslag på hur webbaserad information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och

egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige kan samordnas och utformas på ett lättillgängligt sätt (dnr A2016/00159/ARM). Den frågan behandlas alltså i ett annat sammanhang.

6.2 Bättre information om villkor i kollektivavtal

Regeringens förslag: En arbetstagarorganisation ska ge in sådana arbets- och anställningsvillkor till Arbetsmiljöverket som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska information om sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering kunna lämnas.

Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information om sådana kontaktfunktioner.

Utredningens förslag och bedömning: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår att arbetstagarorganisationer, men inte arbetsgivarorganisationer, ska vara skyldiga att anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Enligt utredningen bör regeringen också överväga medling, tillsättande av en arbetsgrupp eller någon liknande åtgärd i syfte att försöka få arbetsmarknadens parter att nå överenskommelse om villkoren i den hårda kärnan i relevanta branscher.

Remissinstanserna: *Tillväxtverket* och *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* tillstyrker förslaget. Enligt *Arbetsförmedlingen* bör förslaget kunna medföra ökad tydlighet både för utstationerade arbetstagare och utstationerande företag. *Sveriges advokatsamfund* har ingen invändning mot att det genomförs bestämmelser om förbättrad information men avstyrker den föreslagna konstruktionen. *Saco* avstyrker sammantaget förslagen, men kan ställa sig bakom förslagen under förutsättning att den nuvarande skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket utgår. *Kommerskollegium*, *Sveriges Byggindustrier* och *Elektriska installatörsorganisationen* avstyrker förslagen, utom vad gäller förtydligandet av skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor. *Konkurrensverket* och *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* anser att förslagen inte kan anses uppfylla EU-rättens krav på transparens och förutsebarhet eller ifrågasätter om så är fallet. Enligt Lunds universitet kan det vara meningsfullt att söka inspiration i den norska konstruktionen med en s.k. tariffnämnd, som skulle kunna utsträcka kollektivavtalsvillkor i särskilda branscher eller regioner och även avgöra vad som utgör den hårda kärnan i ett kollektivavtal.

Konkurrensverket och *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* tillstyrker utredningens förslag att förtydliga bestämmelsen om skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Konkurrensverket är dock tveksamt till om förslagen räcker för att uppfylla kraven på transparens och förutsebarhet och anser att frågan bör följas noga. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* är positiva till förslaget men anser att det bör förstärkas. *Arbetsmiljöverket* anser att det vore bra om arbetstagarorganisationerna, i den mån sådan information saknas i dag, tillhandahöll relevanta kollektivavtal på andra språk än svenska.

Landsorganisationen i Sverige (LO), TCO och *Saco* är kritiska till förslaget i den delen och anser att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket bör ersättas med ett system med kontaktpersoner.

Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps) har ingen invändning mot utredningens förslag att arbetstagarorganisationer ska anmäla kontaktperson. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* och *Arbetsmiljöverket* tillstyrker eller är positiva till förslaget i den delen. Stockholms universitet tillstyrker även förslaget om skyldighet för Arbetsmiljöverket att tillhandahålla information om anmälda kontaktpersoner. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna, Kommerskollegium, Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* och *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* har kritiska synpunkter på eller avstyrker förslaget. Företagarna anser att kravet på transparens inte uppfylls genom förslaget. Enligt *Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)* är det tveksamt om förslaget uppfyller EU-rättens krav. *Arbetsmiljöverket* anmärker att det inte framgår vad som händer om någon kontaktperson inte utses och Uppsala universitet efterfrågar förtydliganden i detta avseende. *TCO*, *LO* och *Saco* är positiva till ett system med kontaktpersoner som alternativ till dagens krav på inlämnande av kollektivavtalsvillkor. Enligt LO bör en skyldighet att anmäla kontaktpersoner gälla såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan. Enligt *Datainspektionen*, som har synpunkter på förslaget i denna del, verkar det gå utöver de krav som ställs i EU-rätten.

Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Lunds universitet (Juridiska fakulteten), SKL och *Företagarna* tillstyrker eller ställer sig positiva till utredningens förslag om medling eller tillsättande av en arbetsgrupp. *Svenskt Näringsliv* och *Medlingsinstitutet* är kritiska till förslaget i den delen.

Övriga remissinstanser berör inte frågorna särskilt.

Kommitténs förslag: Överensstämmer inte med regeringens. Kommittén föreslår att Arbetsmiljöverket, i den utsträckning en arbetstagarorganisation inte redan har lämnat in kollektivavtalsvillkor, ska analysera vilka villkor i centrala kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige som en arbetstagarorganisation får kräva med stöd av en stridsåtgärd vid utstationering. Om Arbetsmiljöverket finner skäl till det ska verket enligt Kommitténs förslag göra en sådan analys även i andra fall.

Remissinstanserna: *Arbetsmiljöverket, Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Företagarna, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Kommunala Företagens Samorganisation, Svenskt Näringsliv, Saco, Sveriges Byggindustrier, Elektriska installatörsorganisationen, Arbetsgivarverket, SKL* och *TCO* avstyrker eller motsätter sig kommitténs förslag. *LO* anser att förslaget har tydliga brister, är systemfrämmande och med stor sannolikhet står i strid med Sveriges övriga internationella förpliktelser. *Lantbrukarnas Riksförbund* är frågande inför förslaget. *Sveriges advokatsamfund* ställer sig inte fullt ut bakom förslaget. *Konkurrensverket* anser att avsikten med förslaget är gott men att det är tveksamt om syftet med det uppfylls. Enligt *Tillväxtverket* innebär förslagen inte att regelverket vid utstationering är tillräckligt transparent. *Näringslivets regelnämnd* anser att den förutsebarhet som det ställs krav på enligt EU-rätten inte uppfylls med de förslag som kommittén lämnar. *Medlingsinstitutet* anser att förslaget är tämligen

långtgående i systemfrämmande riktning. Enligt *Arbetsdomstolen* skulle förslaget utgöra ett främmande inslag i den svenska arbetsmarknadsmodellen. *Kommerskollegium* välkomnar kommitténs förslag till mer kraftfulla åtgärder än vad utredningen föreslår, men har synpunkter på förslaget. *Förvaltningsrätten i Stockholm* anser att förslaget bör bli föremål för ytterligare överväganden. *ILO-kommittén* anför att det hade varit önskvärt med en utförlig analys av hur förslaget är förenligt med Sveriges åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner.

Flera remissinstanser anser att alternativa lösningar till kommitténs förslag bör övervägas. *Saco* förordar en skyldighet för fackförbunden att anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Enligt *LO* skulle en modell där arbetstagar- och arbetsgivarsidan utser kontaktpersoner på ett bättre sätt samspela med den svenska modellen. Enligt *Arbetsdomstolen* finns det skäl att, innan Arbetsmiljöverket ges ett tolkningsmandat, överväga någon form av sanktion. Enligt *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* bör alternativa lösningar utredas vidare, nämligen att göra stridsåtgärdernas lovlighet beroende av att ett kollektivavtal lämnats in alternativt att hämta inspiration i de finska och norska lösningarna med en särskild nämnd som kan allmängiltigförklara kollektivavtal i vissa situationer. *Medlingsinstitutet* anser att det ligger närmare till hands att ge Arbetsmiljöverket en möjlighet att ytterst förelägga organisationen att vid vite ge in villkoren. Enligt *Elektriska installatörsorganisationen* bör i stället utredningens förslag om en skärpning av arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor genomföras och en sanktion knytas till denna skyldighet. *Näringslivets regelnämnd* anser att frågan om sanktioner mot de arbetstagarorganisationer som inte lämnar in korrekta villkor bör analyseras närmare. Enligt *Sveriges advokatsamfund* bör det vara möjligt att rikta sanktioner mot fackliga organisationer som vidtar stridsåtgärder till stöd för villkor som inte på förhand offentliggjorts genom inlämnande till Arbetsmiljöverket. Enligt *Sveriges Byggindustrier* bör Arbetsmiljöverket kunna förelägga arbetstagarorganisationerna vid äventyr av vite att inkomma med villkoren. Sker inte detta bör enligt Sveriges Byggindustrier stridsåtgärder som vidtas med stöd av utstationeringslagen vara olovliga.

Vissa remissinstanser har andra synpunkter på kommitténs förslag. Enligt *Upphandlingsmyndigheten* är det lämpligt att utgå ifrån partsviljan vid fastställande av de villkor som ställs i en offentlig upphandling. Därmed skulle det vara olämpligt att vid upphandlingar utgå ifrån de villkor som Arbetsmiljöverket redovisar, som i första hand skulle ha tagits fram av en arbetstagarorganisation och i andra hand av Arbetsmiljöverket genom en ren textanalys. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* anser att den föreslagna bestämmelsen är svårbegriplig och att det bör klargöras att Arbetsmiljöverket får i uppgift att identifiera aktuella kollektivavtalsvillkor samt att det vore lämpligt att den funktionen fullgörs i samråd med kollektivavtalets parter.

Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Direktivens bestämmelser

I artikel 5.4 i tillämpningsdirektivet finns en bestämmelse som särskilt tar sikte på medlemsländer där de villkor som ska gälla vid utstationering anges i kollektivavtal. När arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i utstationeringsdirektivet i enlighet med nationell rätt, tradition och praxis, och med respekt för arbetsmarknadens parters självständighet, anges i kollektivavtal i enlighet med artikel 3.1 och 3.8 i utstationeringsdirektivet, ska medlemsstaterna se till att dessa villkor på ett tillgängligt och öppet sätt tillhandahålls tjänsteleverantörer från andra medlemsstater och utstationerade arbetstagare. Medlemsstaterna 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.

Regleringen i Sverige

Bestämmelserna i 5–7 §§ utstationeringslagen behandlar utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor vid utstationering i Sverige. Om det finns bestämmelser om minimilön finns dessa i kollektivavtal.

Det system som Sverige har valt för att genomföra utstationeringsdirektivet när det gäller villkor i kollektivavtal framgår av lagändringarna med anledning av Lavaldomen. Genom lagändringarna begränsades de fackliga organisationernas möjlighet att vidta stridsåtgärder till att avse krav på vissa typer av minimivillkor, 5 a § utstationeringslagen (prop. 2009/10:48). För utstationerade uthyrda arbetstagare infördes senare en bestämmelse i utstationeringslagen som ger möjlighet för arbetstagarorganisationer att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkor för sådana arbetstagare som ligger på en högre nivå än minimivillkoren, 5 b § utstationeringslagen (prop. 2011/12:178). De arbets- och anställningsvillkor som kan krävas av utstationerande arbetsgivare med stöd av stridsåtgärder är alltså sådana villkor som avses i nuvarande 5 a och 5 b §§. Sådana villkor benämns ibland i denna proposition för enkelhetens skull ”minimivillkor inom den hårda kärnan”. Som framgår i avsnitt 5 föreslås i denna proposition ändringar i den nuvarande regleringen som bl.a. innebär att arbetstagarorganisationer ska få utökade möjligheter att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av sådana villkor, oavsett vilka villkor de utstationerade arbetstagarna redan har.

Av förarbetena till den nuvarande regleringen framgår att artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet åberopades när bestämmelserna som tillåter stridsåtgärder för att uppnå ett kollektivavtal med vissa villkor infördes i utstationeringslagen. Dessa villkor bör därför betraktas som sådana villkor som omfattas av artikel 5.4 i tillämpningsdirektivet.

En arbetstagarorganisation ska enligt 9 a § utstationeringslagen ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b § utstationeringslagen.

Som framgår i avsnitt 6.1 ska det vara förutsebart för de utstationerande arbetsgivarna vilka villkor som ska tillämpas vid utstationering. När det gäller villkor i kollektivavtal aktualiseras särskilda aspekter. Det handlar om att förena de EU-rättsliga kraven på förutsebarhet och transparens med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

För att Sverige enligt EU-rätten ska få tillåta stridsåtgärder i samband med utstationering krävs det att det är förutsebart för de utstationerande arbetsgivarna vilka villkor som en arbetstagarorganisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt nuvarande 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen. Det system för att genom kollektivavtal reglera villkor vid utstationering som valts i Sverige förutsätter att det är möjligt att på förhand få reda på vilka villkor som kan bli tillämpliga. Förutsebara villkor är också allmänt sett en viktig faktor när det gäller att underlätta den fria rörligheten av tjänster. En utstationerande arbetsgivare behöver kunna förutse och beräkna vilka kostnader och skyldigheter som i praktiken kan bli aktuella vid en utstationering i Sverige. Vidare har en utstationerad arbetstagare också ett befogat intresse av att på förhand kunna veta vilka villkor som kan komma att tillämpas i Sverige.

Frågan om förutsebarhet gällande lön i samband med stridsåtgärder behandlades uttryckligen i EU-domstolens avgörande i Lavalmålet. Domstolen uttalade bl.a. (punkt 110) att det för ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat i praktiken inte får bli omöjligt eller orimligt svårt att få kännedom om de skyldigheter i fråga om minimilön som åligger företaget.

Vikten av förutsebarhet i fråga om tillämpliga villkor har framhållits även i senare praxis. I målet Sähköalojen ammattiliitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna, C-396/13, EU:C:2015:86, uttalar domstolen bl.a. att det är värdmedlemsstaten som har att bestämma beräkningssättet för minimilönen och kriterierna för detta (punkt 39). Bestämmelserna måste emellertid, för att kunna göras gällande mot en utstationerande arbetsgivare, vara bindande och uppfylla kraven på öppenhet, vilket bl.a. innebär att de ska vara tillgängliga och klara (punkt 40).

Arbetsmiljöverkets roll

Som framgår av avsnitt 6.1 förstärktes Arbetsmiljöverkets uppdrag genom de ändringar som gjordes till följd av Lavaldomen. Arbetsmiljöverket har fått i uppgift att hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt nuvarande 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen, eller som annars kan komma att bli tillämpliga vid utstationering i Sverige.

Arbetsmiljöverkets möjlighet att tillhandahålla information om kollektivavtalsvillkor är beroende av i vilken utsträckning arbetstagarorganisationerna ger in sådana villkor till verket.

Skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor

Det finns olika uppfattningar om hur bestämmelsen i 9 a § utstationeringslagen ska tolkas. Bestämmelsen bör enligt *LO* tolkas så att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor endast gäller om en arbets-

tagarorganisation har för avsikt att vidta stridsåtgärder till stöd för villkoren i fråga. Från arbetstagarsidan framförs också att bestämmelsen bör utgå och att förutsebarhet och transparens i stället bör uppnås genom regler om kontaktperson, vilket behandlas nedan. Flera remissinstanser tolkar bestämmelsen på annat sätt än vad LO gör och ställer sig bakom utredningens förslag att förtydliga att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor gäller även om det inte är aktuellt med stridsåtgärder, t.ex. *Svenskt Näringsliv, Företagarna* och *Kommerskollegium*.

Som uppmärksammas av bl.a. *LO* skulle ett sådant förtydligande som utredningen föreslår klargöra att det finns en skyldighet för alla arbetstagarorganisationer som är part i ett centralt kollektivavtal som innehåller minimivillkor inom den hårda kärnan att ge in de villkoren till Arbetsmiljöverket. Detta är enligt regeringen också en naturlig följd av tillämpningsdirektivets krav på medlemsstaterna att se till att de villkor som kan komma att krävas vid utstationering på ett tillgängligt och öppet sätt tillhandahålls tjänsteleverantörer från andra medlemsstater och utstationerade arbetstagare.

I vissa kollektivavtal finns det bestämmelser om lönenivåer medan det i andra avtal saknas sådana bestämmelser, s.k. sifferlösa avtal. Även sifferlösa avtal kan innehålla minimivillkor på andra områden som omfattas av den hårda kärnan. *Saco* väcker frågan om sådana kollektivavtalsvillkor bör omfattas av skyldigheten att ge in villkor till Arbetsmiljöverket.

Enligt regeringens mening är kraven i artikel 5.4 på transparens och förutsebarhet inte begränsade till villkor om lön. Skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör alltså gälla även andra områden som omfattas av den hårda kärnan. Om det i ett kollektivavtal inte finns några villkor alls som ingår i den hårda kärnan bör kollektivavtalet dock inte omfattas av någon sådan skyldighet. Det kan också nämnas att bestämmelsen inte bör medföra någon skyldighet att införa några regler om minimilön eller andra villkor inom den hårda kärnan i kollektivavtalen om sådana inte redan finns.

Det kan också förekomma att parterna är oense om vilka villkor i ett kollektivavtal som är av sådan art att de omfattas av skyldigheten att ge in dem till Arbetsmiljöverket. Det finns dock anledning att anta att ett klargörande av en tydlig skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor kan bidra till att parterna enas i dessa frågor.

LO, TCO och *Saco* är vidare kritiska till att en skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor ska gälla inom branscher där utstationering inte förekommer eller endast är en mycket marginell företeelse. Då det rör sig om ett stort antal avtal kan det enligt Saco ifrågasättas om förutsebarheten skulle öka. Det skulle enligt Saco vara svårt för ett utstationerande företag eller en utstationerad arbetstagare att tillgodogöra sig relevant information om tillämpliga villkor utifrån en sådan mängd information. En sådan skyldighet skulle enligt Saco också innebära en oproportionerlig börda för framför allt små fackförbund att ta fram utstationeringsavtal, trots att dessa inte har för avsikt att kräva ett sådant avtal.

Enligt *LO* skulle förslaget vidare innebära att Sverige inte uppfyller sina övriga internationella åtaganden, då det skulle bryta mot föreningsrätten och åsidosätta parternas autonomi att ålägga arbetstagar-

organisationerna ett relativt omfattande arbete för att lämna in kollektivavtalsvillkor.

Enligt regeringens mening bör inte svårigheterna med att ge in kollektivavtalsvillkor överdrivas. Arbetstagarorganisationerna får antas ha god överblick över sina avtal och vilka villkor de innehåller. Det bör alltså inte vara alltför betungande att ta ställning till om dessa villkor är sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering enligt nuvarande 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen, dvs. det som brukar benämnas minimivillkoren inom hårda kärnan (eller för uthyrda utstationerade arbetstagare, villkoren inom hårda kärnan). Den arbetsbelastning som uppkommer för varje organisation kan inte anses vara av sådan art att förslaget skulle strida mot någon ILO-konvention eller mot något annat internationellt åtagande. Det får vidare accepteras att systemet innebär ett visst arbetsmoment för arbetstagarorganisationerna. Det är viktigt att det verkligen är transparent vilka villkor som kan komma att gälla i Sverige vid utstationering.

Vidare bör inte heller svårigheterna för de utstationerande arbetsgivarna eller de utstationerade arbetstagarna att orientera sig bland de olika kollektivavtalsvillkoren överdrivas. Det bör i regel inte vara särskilt svårt att bedöma vilket kollektivavtalsområde som ett aktuellt arbete faller under. Arbetsmiljöverket bör vidare kunna redovisa de olika villkoren från respektive avtal på ett lämpligt och lättöverskådligt sätt. Inget hindrar naturligtvis att verket vid tveksamhet kontaktar arbetsmarknadens parter för att få upplysningar till grund för en säkrare bedömning. De utstationerande arbetsgivarna och utstationerade arbetstagarna kan också kontakta organisationerna vid tveksamhet. Denna möjlighet skulle förstärkas ytterligare om det också infördes en skyldighet för organisationerna att utse kontaktpersoner och information om dessa tillhandahölls av Arbetsmiljöverket, se nedan.

Det förhållandet att utstationering inte förekommer eller endast är en mycket marginell företeelse i en viss bransch kan enligt regeringens mening inte innebära att kraven på transparens inte gäller. Även en bransch där det för närvarande inte förekommer någon utstationering kan bli föremål för utstationering i framtiden. Företag i andra medlemsstater som överväger att tillhandahålla tjänster över gränserna i sådana branscher bör enkelt kunna ta reda på vilka villkor som kan komma att gälla i Sverige.

Det är, som *Arbetsmiljöverket* anför, önskvärt att arbetstagarorganisationerna tillhandahåller relevanta kollektivavtalsvillkor på andra språk än svenska. Någon reglering i det avseendet bör dock enligt regeringen inte införas.

Skäl talar för att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör justeras

När skyldigheten för arbetstagarorganisationerna att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket infördes bedömdes det att det borde ligga i arbetstagarorganisationernas intresse att se till att det svenska systemet med kollektivavtal blir transparent och förutsebart (prop. 2009/10:48 s. 48). Det har sedan 2010 endast lämnats in ett fåtal kollektivavtal till Arbetsmiljöverket.

Mot bakgrund av det sätt som 9 a § utstationeringslagen fungerat i praktiken kan det enligt regeringen konstateras att den rådande ordningen inte kan anses uppfylla kraven på transparens och förutsebarhet i tillämpningsdirektivet.

Starka skäl talar därför för att bestämmelsen i 9 a § utstationeringslagen – om den ska finnas kvar – bör justeras så att det klart framgår att kollektivavtalsvillkor ska ges in oberoende av om arbetstagarorganisationen i fråga avser att vidta några stridsåtgärder i det enskilda fallet eller inte. Som ovan redogjorts för anser regeringen att en sådan eventuell skyldighet bör gälla i alla branscher och beträffande alla arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering i Sverige.

I det fortsatta behandlas frågorna om skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör kompletteras med någon ytterligare åtgärd eller ersättas av något annat system, t.ex. en skyldighet för organisationerna att utse en kontaktperson.

Flera remissinstanser anser att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör förstärkas

Flera remissinstanser, t.ex. *Svenskt Näringsliv, Kommerskollegium* och *Sveriges advokatsamfund*, menar att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör förstärkas på något sätt, utöver den justering av lydelsen som utredningen föreslagit.

Även som svar på kommitténs förslag ger flera remissinstanser uttryck för att förutsebarheten bör förbättras. Frågan berörs av bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Arbetsdomstolen, Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Medlingsinstitutet, Elektriska installatörsorganisationen* och *Sveriges Byggindustrier*.

Ingen myndighetskontroll av villkoren

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* framför, som svar på utredningens förslag, att de inlämnade kollektivavtalsvillkoren bör kontrolleras av en myndighet. Enligt Svenskt Näringsliv kan en okritisk publicering av inlämnade villkor vilseleda utländska arbetsgivare beträffande vilka villkor som får ställas. Företagarna framhåller att det kan vara särskilt problematiskt om inte den utländska arbetsgivaren ansluter sig till en arbetsgivarorganisation och att saken försvåras ytterligare om parterna är oense om villkoren i avtalen. Enligt Svenskt Näringsliv bör kontrollen gälla dels att de ingivna villkoren motsvarar de villkor som anges i nuvarande 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen, dels att villkoren är hämtade från ett centralt branschavtal. Föreningen uppger att Arbetsmiljöverket vid denna kontroll vid behov bör samråda med andra myndigheter, främst Medlingsinstitutet, och vid behov kontakta arbetsgivarorganisationen i branschen. Om parterna har olika uppfattning om innebörden av ett visst kollektivavtalsvillkor bör Arbetsmiljöverket enligt föreningen inte publicera villkoret.

Kommittén har föreslagit att Arbetsmiljöverket ska ges i uppdrag att, i den utsträckning en arbetstagarorganisation inte redan har lämnat in kollektivavtalsvillkor, analysera vilka villkor i centrala kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige som en arbetstagarorganisation får kräva

med stöd av en stridsåtgärd vid utstationering. Om Arbetsmiljöverket finner skäl till det ska verket enligt kommitténs förslag göra en sådan analys även i andra fall.

Ett betydande antal remissinstanser avstyrker eller motsätter sig kommitténs förslag, bl.a. *Arbetsmiljöverket*, *Saco*, *TCO*, *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)*, *SKL*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Byggindustrier* och *Arbetsgivarverket*. Även flera av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget och som inte direkt avstyrkt det har uttryckt tvekan inför förslaget. Som bl.a. *Medlingsinstitutet, Arbetsdomstolen, LO* och Svenskt Näringsliv berör får förslaget betraktas som systemfrämmande på den svenska arbetsmarknaden. En sådan ordning skulle innebära ett avsteg från den autonomi som präglar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det kan också, som flera remissinstanser påpekat, ifrågasättas om förslaget leder till ökad transparens. Enligt kommitténs förslag ska Arbetsmiljöverket göra en ren textanalys och inte ta hänsyn till partsavsikten. Arbetsgivarverket påtalar att det skulle kunna leda till vilseledande resultat. Det är, som Lunds universitet anför, svårt att överblicka vad en sådan ordning kan leda till för den etablerade modellen för tolkning av kollektivavtal. Arbetsmiljöverkets tolkning av kollektivavtalet skulle enligt förslaget inte vara bindande. En arbetstagarorganisation skulle kunna göra en annan tolkning än Arbetsmiljöverket. *Kommerskollegium* framhåller också risken för att flera olika tolkningar av avtalen och vad som ska anses ingå i minimivillkor kan komma att cirkulera.

Enligt regeringen talar dessa skäl mot kommitténs förslag. Delvis samma skäl kan anföras mot den modell som föreslås av bl.a. *Svenskt Näringsliv*. T.ex. kan det anföras att även en sådan ordning skulle innebära ett avsteg från partsautonomin.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det varken bör införas någon sådan myndighetskontroll som kommittén föreslår eller någon sådan som föreslås av bl.a. Svenskt Näringsliv. Som utvecklas nedan bör dock utvecklingen noga följas upp och det kan inte uteslutas att ytterligare åtgärder för förutsebarhet och transparens senare blir nödvändiga.

Skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör inte förenas med sanktioner

Flera remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv, Företagarna*, *Elektriska installatörsorganisationen, Näringslivets regelnämnd, Sveriges advokatsamfund* och *Sveriges byggindustrier* anser att en skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor bör sanktioneras eller att en sådan åtgärd i vart fall bör övervägas. Varken utredningen eller kommittén föreslår någon sådan sanktionsbestämmelse.

Sveriges advokatsamfund föreslår som svar på utredningens förslag en modell där varje organisation som träffat kollektivavtal skulle vara skyldig att informera utländska arbetsgivare och arbetstagare om minimivillkoren, vid äventyr av en sanktionsavgift om informationen inte lämnas eller är felaktig. Om parterna i ett kollektivavtal gemensamt lämnat in information om minimivillkoren till Arbetsmiljöverket föreslår samfundet att någon sanktionsavgift inte ska kunna tas ut.

Bl.a. *Medlingsinstitutet* berör, som svar på kommitténs förslag, alternativet att ge Arbetsmiljöverket en möjlighet att ytterst, efter begäran om att arbetstagarorganisationen ska lämna in relevanta kollektivavtalsvillkor, förelägga organisationen att vid vite ge in villkoren.

Synpunkten att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor bör sanktioneras framfördes redan i samband med att den nuvarande regleringen infördes. Regeringen ansåg då – liksom Lavalutredningen – att det bör ligga i de fackliga organisationernas intresse att se till att det svenska systemet med kollektivavtal i förhållande till utländska tjänsteutövare blir transparent och förutsebart för utländska företag. Någon sanktion ansågs därför inte nödvändig (prop. 2009/10:48 s. 48 och SOU 2008:123 s. 329).

En sanktion skulle – som *Svenskt Näringsliv* berör – kunna innebära att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor skulle efterlevas i större omfattning. Enligt regeringens mening bör det dock inte nu införas någon sådan bestämmelse, även om – som *Svenskt Näringsliv* anför – det visserligen förekommer sanktionsavgifter och andra ekonomiska påföljder inom andra områden av regleringen på arbetsmarknaden. Det bör vara tillräckligt med ett klargörande av att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor inom den hårda kärnan gäller oavsett om organisationen avser att vidta några stridsåtgärder eller inte. Med ett sådant klargörande utgår regeringen från att arbetstagarorganisationerna kommer att uppfylla den lagstadgade skyldigheten och bidra till att systemet vid utstationering fungerar. Det finns dock anledning att noga följa utvecklingen. Om inte syftet med regleringen uppfylls kan det finnas anledning att överväga andra åtgärder.

Att ge in kollektivavtalsvillkor bör inte vara en förutsättning för att en stridsåtgärd ska vara tillåten

I samband med införandet av den nuvarande regleringen framfördes av vissa remissinstanser också att rätten att vidta stridsåtgärder för vissa kollektivavtalsvillkor borde villkoras av att villkoren faktiskt getts in, något som nu också framförs som svar på utredningens förslag av t.ex. *Svenskt Näringsliv* och *Kommerskollegium*. Enligt Svenskt Näringsliv bör också en förutsättning för giltigheten av ett träffat kollektivavtal vara att kollektivavtalsvillkoren har getts in till Arbetsmiljöverket. Liknande synpunkter har lämnats som svar på kommitténs förslag, bl.a. av *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* och *Elektriska installatörsorganisationen*.

Visserligen skulle sådana regler kunna innebära att arbetstagarorganisationerna blir mer måna om att lämna in aktuella kollektivavtalsvillkor. I propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48) gjordes dock bedömningen att en sådan regel skulle innebära en alltför långtgående inskränkning av stridsrätten (se prop. 2009/10:48 s. 48). Regeringen gör samma bedömning nu.

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

Kommerskollegium anser att det bör krävas att arbetstagarorganisationerna fyller i ett formulär med information om de kollektivavtalsvillkor som omfattas av den hårda kärnan och att denna information offentliggörs på Arbetsmiljöverkets webbplats. Enligt *Svenskt Näringsliv* bör skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor kompletteras med närmare föreskrifter om tidpunkt för inlämnande m.m.

Regeringen anser att det inte framstår som nödvändigt att informationen lämnas i form av ett särskilt formulär eller att det föreskrivs vid vilken tidpunkt kollektivavtalsvillkoren ska ges in. Det bör vara tillräckligt att föreskriva att de villkor som berörs av skyldigheten ska lämnas in till Arbetsmiljöverket.

Ett system med kontaktpersoner bör införas som komplement till skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor

Utredningen har föreslagit att en arbetstagarorganisation ska utse kontaktperson. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Arbetsmiljöverket* och *Sieps* tillstyrker, är positiva till eller har inget att invända mot förslaget. *TCO*, *LO* och *Saco* är positiva till ett system med kontaktpersoner under förutsättning att detta ersätter skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor.

Från flera remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv, Företagarna, SKL, Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Lunds universitet (Juridiska fakulteten)*, *Sveriges advokatsamfund* och *Kommerskollegium*, framförs att det kan ifrågasättas om ett system med kontaktpersoner är tillräckligt för att uppfylla de EU-rättsliga kraven på transparens och förutsebarhet.

Regeringen anser att ett system med kontaktpersoner bör kunna vara ett led i att uppfylla de EU-rättsliga kraven på transparens och förutsebarhet. Ett system med kontaktpersoner kan antas på ett effektivt sätt bidra till att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga i Sverige vid utstationering blir mer förutsebar. Ett sådant system innebär – vilket bl.a. *Saco* anför – att utstationerande företag och utstationerade arbetstagare kan få relevant information om tillämpliga kollektivavtalsvillkor inom branschen och om den hårda kärnan.

En kontaktperson bör kunna lämna information om villkoren i den hårda kärnan, t.ex. om det finns tillämpliga minimivillkor om lön inom en viss bransch. Vidare bör en kontaktperson kunna svara på frågor om exempelvis tillämpliga lönekategorier och annat som rör kollektivavtalsvillkoren och som anges i artikel 5.4 i tillämpningsdirektivet. I en situation där det finns flera tillämpliga kollektivavtal i en bransch bör man kunna vända sig till kontaktpersonen för att få klarhet i om det i organisationens kollektivavtal finns villkor som organisationen anser vara sådana som organisationen kan kräva med stöd av stridsåtgärder. En kontaktperson bör kunna lämna information i ett tidigare skede än då stridsåtgärder eventuellt är nära förestående.

Ett system med kontaktpersoner får anses vara i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen, där det är arbetsmarknadens parter som förfogar över kollektivavtalen utan statlig inblandning, något som *Saco* anför. Som *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* anför kan

ett system med kontaktpersoner vara till ömsesidig nytta för svenska arbetstagarorganisationer och utstationerande företag i andra länder.

Det kan – som utredningen och flera remissinstanser påtalat – också anföras skäl mot ett system med kontaktpersoner.

Enligt *Svenskt Näringsliv* skulle en sådan informell, icke öppen information om kollektivavtalsvillkor skapa rättsosäkerhet för den utländske arbetsgivaren. *Sveriges advokatsamfund* anför att utredningens förslag kan innebära att en utländsk arbetsgivare förleds att tro att den fackliga organisationen fungerar som någon form av myndighet. Enligt samfundet skulle det saknas möjligheter att värdera vilken information som lämnas av den organisationen och att kontrollera att informationen enbart avser sådana villkor som kan krävas vid utstationering. Även *SKL* påtalar att förslaget inte möjliggör för det allmänna att kontrollera hur ordningen fungerar i praktiken, vare sig när det gäller tillgänglighet eller vilken information som faktiskt lämnas. Enligt *Kommerskollegium* krävs det för att ett system med kontaktpersoner ska fungera att det kan tillförsäkras att rätt information faktiskt lämnas in. Flera remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv, Företagarna* och *Kommerskollegium*, påtalar att det är en svaghet med utredningens förslag till system med kontaktpersoner att informationen föreslås lämnas av företrädare för ena parten i ett kollektivavtal. I en situation där arbetstagarorganisationerna lämnar in villkor och utser en kontaktperson riskerar den utländska arbetsgivaren enligt Företagarna ett kraftigt informationsunderläge.

Flera remissinstanser, t.ex. *Svenskt Näringsliv* och *SKL,* framhåller också att nackdelarna med ett system med kontaktpersoner för arbetstagarsidan är särskilt påtagliga i situationer där parterna är oense om vilka villkor i ett kollektivavtal som omfattas av den hårda kärnan. Enligt *Kommerskollegium* krävs det för att ett system med kontaktpersoner ska fungera att parterna är överens om innehållet i den hårda kärnan och är villiga att bidra till den information som ska lämnas. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* anmärker att det kan ifrågasättas om informationen om ett kollektivavtal verkligen är transparent om inte kollektivavtalet i sig är transparent.

Enligt vissa remissinstanser synes slutsatsen av kritiken mot förslaget vara att det inte bör införas något system med kontaktpersoner. Enligt regeringen talar flera av de invändningar som riktas mot utredningens förslag i stället för att också arbetsgivarorganisationer bör åläggas att utse en kontaktperson, något som också *LO* förordar. Om det förekommer olika uppfattningar om vilka villkor som ingår i den hårda kärnan finns det möjlighet för en arbetsgivare i en annan medlemsstat att få kännedom om det. Ingenting bör enligt regeringens mening hindra att även arbetsgivarsidans kontaktperson svarar på frågor om villkoren i det kollektivavtal som arbetsgivarorganisationen är bunden av.

När det gäller de synpunkter som lämnats som rör situationen att parterna är oense om vilka villkor i kollektivavtal som kan genomdrivas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering kan följande framhållas. Regeringen bedömer att de lämnade förslagen om justering av skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor kommer att leda till att fler villkor lämnas in till Arbetsmiljöverket. Det ligger i parternas intresse att eventuell oenighet om vilka villkor som kan genomdrivas vid utstationering klaras ut.

Regeringen delar inte arbetstagarorganisationernas uppfattning att ett system med kontaktpersoner bör ersätta en skyldighet för arbetstagarorganisationerna att ge in kollektivavtal. I stället bör dessa två system komplettera varandra. Genom att de arbets- och anställningsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder ges in och tillhandahålls på Arbetsmiljöverkets webbplats finns de tillgängliga för utländska arbetsgivare och arbetstagare. Om det finns frågetecken om de ingivna villkoren bör det alltså finnas kontaktpersoner att vända sig till. Om det utses kontaktpersoner från såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer minskar risken att ena sidans mening får för stort genomslag. Enligt regeringens mening uppfyller ett system med ingivande av kollektivavtalsvillkor tillsammans med ett system med kontaktpersoner EU-rättens krav på transparens och förutsebarhet.

Utformningen och tillämpningen av ett system med kontaktpersoner

Regeringen anser alltså att det bör införas en skyldighet för både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer att utse var sin kontaktperson och anmäla kontaktuppgifter till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket bör hjälpa till med information om kontaktpersonerna och myndigheten bör publicera de uppgifter om kontaktpersoner som har anmälts till myndigheten. Publiceringen av uppgifterna bör ske på Arbetsmiljöverkets webbplats.

Arbetsmiljöverket och *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* anmärker att det inte framgår vad som händer om någon kontaktperson inte anmäls och universitetet efterfrågar också förtydligande av följden av att en kontaktperson inte fullgör sitt uppdrag. Regeringen utgår från att parterna på arbetsmarknaden efterlever bestämmelsen på avsett sätt. Enligt regeringens uppfattning bör skyldigheten att utse kontaktpersoner därför inte förenas med någon sanktion eller liknande. Inte heller bör någon särskild påföljd kopplas till situationen att en kontaktperson anses ha brustit i sitt uppdrag. Samma ordning som har valts beträffande skyldigheten för arbetstagarorganisationer att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket bör alltså gälla även här.

Arbetsmiljöverket anser att det vore bra om även arbetstagarorganisationerna tillhandahöll information om kontaktpersoner på sina webbplatser. Regeringen instämmer i att det vore önskvärt att organisationerna tillhandahåller information om detta på sina webbplatser, men anser inte att det bör regleras särskilt.

Som *Datainspektionen* anför är en personuppgift som avslöjar medlemskap i fackförening en känslig personuppgift enligt 13 § personuppgiftslagen (1998:204). Enligt Datainspektionen innebär utredningens förslag att känsliga personuppgifter om facklig tillhörighet kommer att behandlas. Då någon avvägning mot eventuella integritetskonsekvenser inte gjorts avstår Datainspektionen från att ta ställning till om de aktuella förslagen kan godtas utifrån ett integritetsperspektiv. För regeringen är det givetvis en självklar utgångspunkt att systemet ska utformas och tillämpas på ett sådant sätt att dataskyddslagstiftningen respekteras. Den behandling av personuppgifter som sker ska alltså vara förenlig med personuppgiftslagen. Det bör vara möjligt att vid anmälan av kontaktpersoner inte ange en viss namngiven person. I stället bör det

väsentliga vara att funktionen kontaktperson inrättas. Detta bör t.ex. kunna ske genom angivande av ett telefonnummer och en e-postadress. En sådan modell kan också vara mer tillförlitlig då den inte är beroende av att en viss person är tillgänglig. Skulle någon organisation välja att också ange namn på en kontaktperson bör detta ske med den personens uttryckliga samtycke (se 15 § personuppgiftslagen).

Det bör i sammanhanget nämnas att det i april 2016 beslutats en förordning som utgör en ny generell reglering för personuppgiftsbehandling inom EU, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), dataskyddsförordningen. Förordningen ska tillämpas i medlemsstaterna från och med den 25 maj 2018.

I dataskyddsförordningen finns i artikel 6 och artikel 9 bestämmelser om tillåten behandling av personuppgifter när den registrerade lämnat sitt samtycke till behandlingen. Samtycke utgör således en rättslig grund för behandling av personuppgifter även enligt dataskyddsförordningen. Enligt artikel 6.1 a i dataskyddsförordningen är en behandling av personuppgifter laglig om den registrerade har lämnat sitt samtycke till att dennes personuppgifter behandlas för ett eller flera specifika ändamål. I artikel 9 regleras behandling av vissa särskilda kategorier av personuppgifter. Av artikel 9.1 följer att behandling av personuppgifter som avslöjar bl.a. ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter eller medlemskap i fackförening ska vara förbjuden. I artikel 9.2 anges emellertid vissa undantag från detta förbud. Enligt huvudregeln i artikel 9.2 a ska bestämmelsen om förbud mot behandling av vissa personuppgifter inte tillämpas om den registrerade uttryckligen lämnat sitt samtycke till behandlingen av sådana personuppgifter för ett eller flera specifika ändamål.

Som *Lagrådet* framhåller används ordet ”kontaktperson” redan i utstationeringslagen i en annan betydelse än den som behandlas här. Enligt 11 § utstationeringslagen ska nämligen en utstationerande arbetsgivare utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. För tydlighetens skull bör därför ordet ”kontaktfunktion” som föreslagits av Lagrådet användas inom ramen för det system som behandlas här.

Frågan om medling

Enligt utredningen bör regeringen överväga att tillsätta medlare eller en arbetsgrupp i vissa utvalda branscher, med uppdrag att försöka underlätta parternas arbete med att nå en överenskommelse om vilka villkor som ska anses vara sådana som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering till Sverige. Vissa remissinstanser ställer sig positiva till förslaget, t.ex. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Lunds universitet (Juridiska fakulteten), SKL* och *Företagarna*. Som Lunds universitet påpekar fordrar en sådan lösning samarbete från arbetsmarknadens parter.

Svenskt Näringsliv är kritiskt till förslaget och anser att det inte ligger i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen att lösa regelrätta

kollektivavtalstolkningstvister primärt genom medling. Även *Medlingsinstitutet* är tveksamt till förslaget. Institutet framhåller att de närmare arbets- och anställningsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden bestäms i kollektivavtal och att det är parterna i dessa avtal som måste avgöra vilka villkor i avtalen som utländska tjänsteleverantörer har att iaktta vid utstationeringar till Sverige. Enligt institutet skulle i stället skiljeförfarande kunna vara en framkomlig väg i den nu aktuella situationen.

Regeringen anser att det för närvarande inte finns anledning att föreslå medling, en arbetsgrupp eller någon liknande åtgärd. Frågor om eventuell oenighet mellan parterna om vilka kollektivavtalsvillkor som ska gälla vid utstationering bör kunna få ökad aktualitet med den föreslagna justeringen av skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Om det framkommer att parterna är oeniga kan frågan då bli föremål för diskussion mellan parterna och lösas på det sätt som parterna väljer.

Sammanfattning och avslutande anmärkningar

Sammanfattningsvis bör arbetstagarorganisationernas skyldighet att ge in sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder till Arbetsmiljöverket kvarstå. Skyldigheten bör justeras på ett sådant sätt att det framgår att den gäller oavsett om organisationen i det enskilda fallet avser att vidta några stridsåtgärder eller inte. Vidare bör såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer vara skyldiga att anmäla var sin kontaktfunktion. Däremot föreslås inte i detta sammanhang någon annan åtgärd, såsom medling. Inte heller föreslås det att någon myndighet, t.ex. Arbetsmiljöverket, ska ges i uppdrag att kontrollera eller analysera kollektivavtalsvillkor.

Förslagen är utformade med respekt för den svenska arbetsmarknadsmodellen, där parterna har ett stort ansvar för bestämmande av vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla. Regeringen bedömer att förslagen uppfyller de EU-rättsliga kraven på transparens och förutsebarhet. Förslagen förutsätter dock medverkan av arbetsmarknadens parter.

En utgångspunkt för regeringen är att parterna på arbetsmarknaden uppfyller skyldigheterna att ge in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och att anmäla kontaktfunktioner. Regeringen vill lyfta fram de slutsatser som drogs i Lavalutredningen, nämligen att det ytterst handlar om förtroendet för den svenska arbetsmarknadsmodellen som instrument för utsträckning av arbets- och anställningsvillkor i utstationeringssituationer (SOU 2008:123 s. 329).

Det pågår en konstruktiv dialog mellan regeringen och arbetsmarknadens parter om dessa frågor. Det som har framkommit vid dessa samtal gör att regeringen kan utgå från att parterna kommer att fullgöra sina skyldigheter för att öka transparensen och förutsebarheten vid utstationering. Regeringen kommer noggrant att följa utvecklingen och efterlevnaden av regelverket. Om det vid en framtida utvärdering skulle visa sig att systemet ändå inte fungerar på avsett sätt kommer regeringen att vidta andra åtgärder för att garantera efterlevnaden av de EU-rättsliga reglerna.

7 Kontroll av efterlevnaden av direktivens skyldigheter

7.1 Bakgrund

Kontrollåtgärder enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet

I artikel 5 i utstationeringsdirektivet anges att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om direktivets bestämmelser inte följs. De ska i synnerhet sörja för att arbetstagarna och deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa skyldigheterna i direktivet. Utstationeringsdirektivet innehåller inte några bestämmelser om vilka administrativa regler medlemsstaterna ska uppställa för att kontrollera att direktivet följs. Utstationeringsdirektivet innehåller inte heller några specifika bestämmelser om inspektioner.

I kapitel IV i tillämpningsdirektivet finns dock bestämmelser om kontroll av efterlevnaden av skyldigheterna enligt såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet.

Enligt artikel 9 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna införa vissa administrativa krav och kontrollåtgärder med avseende på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Av artikel 10 i tillämpningsdirektivet följer att medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem samt att det genomförs effektiva och lämpliga inspektioner i syfte att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som finns i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. I artikel 10.4 stadgas att i de medlemsstater där arbetsmarknadens parter fastställer arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får de också övervaka tillämpningen av dessa villkor på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som fastställts av medlemsstaterna och under förutsättning att en lämplig skyddsnivå motsvarande den som anges i direktiven garanteras.

Av skäl 23 framgår följande. För att säkerställa en korrekt tillämpning och kontroll av efterlevnaden av de materiella bestämmelserna 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 EU-domstolens praxis kan sådana krav och åtgärder vara motiverade av tvingande skäl av överordnat allmänintresse, vilket inbegriper ett effektivt skydd av arbetstagarnas rättigheter, förutsatt att de är ändamålsenliga för att uppnå det eftersträvade målet och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Sådana krav och åtgärder får bara tillämpas om de behöriga myndigheterna utan den efterfrågade informationen inte kan utföra sina kontroller effektivt eller om mindre begränsande åtgärder inte skulle säkerställa att målet för de nödvändiga nationella kontrollåtgärderna uppnås.

I skäl 27–33 anges bl.a. att medlemsstaterna bör se till att det genomförs effektiva och ändamålsenliga inspektioner på deras territorier. Det

anges även att yrkesinspektioner, arbetsmarknadens parter och andra övervakningsorgan är av största betydelse i detta avseende och bör ha en central roll även i framtiden. För att på ett flexibelt sätt kunna hantera skillnaderna vad gäller arbetsmarknadsmodellerna nämns särskilt att bl.a. arbetsmarknadens parter får 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.

I artikel 20 i tillämpningsdirektivet anges att medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av detta direktiv och vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa sanktioner genomförs och efterlevs. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Administrativa krav och kontrollåtgärder enligt artikel 9 i tillämpningsdirektivet

Enligt artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna endast införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet fullgörs. Kraven och åtgärderna måste vara motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten.

Medlemsstaterna får, för angivna ändamål, 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 eller bevara kopior på papper eller i elektroniskt format av anställningsavtalet, eller ett motsvarande dokument enligt 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, inklusive eventuella ytterligare upplysningar i enlighet med artikel 4 i det direktivet, lönespecifikationer, tidrapporter där den dagliga arbetstidens början, slut och varaktighet anges samt intyg över gjorda löneutbetalningar av kopior eller motsvarande dokument under utstationeringsperioden på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på dess territorium. Bevarandet eller tillhandahållandet kan exempelvis ske på

arbetsplatsen eller byggplatsen. 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 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 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 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.

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

I artikel 9.3 anges att ingenting i artikeln ska påverka andra skyldigheter som följer av unionslagstiftningen, inklusive de som följer av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, förutsatt att dessa skyldigheter också gäller för företag som är etablerade i den berörda medlemsstaten och att de är motiverade och proportionella.

Av artikel 9.4 följer att medlemsstaterna ska se till att förfarandena och formaliteterna i samband med utstationeringen av arbetstagare i enlighet med artikeln på ett användarvänligt sätt kan hanteras av företagen, på distans och så långt som möjligt på elektronisk väg.

I artikel 9.5 anges att 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. Informationen till tjänsteleverantörerna ska göras allmänt tillgänglig på en enda nationell webbplats på det eller de mest relevanta språken, enligt vad medlemsstaten har fastställt. Vidare anges vissa uppgifter för kommissionen vid övervakningen av hur direktivet tillämpas.

Artikel 10 i tillämpningsdirektivet innehåller följande bestämmelser.

Enligt artikel 10.1 ska medlemsstaterna 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 utstationeringsdirektivet. Detta ska ske med beaktande av de relevanta bestämmelserna i tillämpningsdirektivet, för att därigenom garantera att de båda 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 sektorers särskilda problem och behov, tidigare överträdelser samt utsattheten hos vissa grupper av arbetstagare.

I artikel 10.2 anges att medlemsstaterna ska säkerställa att inspektionerna och kontrollen av efterlevnaden med stöd av denna artikel inte är diskriminerande eller oproportionella och därvid beakta de relevanta bestämmelserna i tillämpningsdirektivet.

Om det behövs information medan inspektionerna pågår, och mot bakgrund av artikel 4 i tillämpningsdirektivet, ska värdmedlemsstaten och etableringsmedlemsstaten enligt artikel 10.3 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 i tillämpningsdirektivet.

I de medlemsstater där det i enlighet med nationell rätt eller praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i utstationeringsdirektivet, särskilt minimilön, inklusive arbetstid, får enligt artikel 10.4 arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som fastställts av medlemsstaterna, också övervaka tillämpningen av de relevanta arbets- och anställningsvillkoren. Förutsättningen är att en lämplig skyddsnivå garanteras, motsvarande den som föreskrivs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet.

De medlemsstater där yrkesinspektionerna inte har någon behörighet i fråga om kontroll av arbetsförhållandena eller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får enligt artikel 10.5, i enlighet med nationell rätt 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 utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet.

Utgångspunkter för hur arbets- och anställningsvillkor kontrolleras – den svenska arbetsmarknadsmodellen

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas, förenklat beskrivet, av att det ifråga om arbets- och anställningsvillkor finns arbetsrättslig lag-

stiftning enbart på vissa områden, t.ex. på områdena arbetsmiljö och arbetstid. På de områden där arbetsrättslig lagstiftning finns är den semidispositiv i hög grad. Det innebär att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning kan göra avsteg från lagbestämmelserna. Utrymmet för avvikelser i kollektivavtal är dock på vissa områden begränsat av en bestämmelse som anger att avvikelser från lagen inte får medföra att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av EU-direktiv, t.ex. på arbetstidsområdet. Någon lagstiftning om minimilön finns över huvud taget inte utan det är en fråga som arbetsmarknadens parter ansvarar för genom reglering i kollektivavtal.

Lagstiftning verkar alltså tillsammans med kollektivavtal på så sätt att lagstiftningen lägger fast ramarna men är semidispositiv i stora delar, vilket innebär att arbetsmarknadens parter kan träffa kollektivavtal med ett annat innehåll.

Kollektivavtalen är således i praktiken det dominerande instrumentet i Sverige för reglering av arbets- och anställningsvillkor som i många andra länder regleras i lagstiftning. Beträffande de arbets- och anställningsvillkor som regleras genom lag (främst arbetsmiljölagstiftning) ansvarar olika statliga myndigheter för övervakning och kontroll. Däremot finns inte någon statlig myndighet som övervakar att den som ingått ett kollektivavtal också följer avtalets bestämmelser. Detta är en fråga för parterna och det är i första hand arbetstagarorganisationen som bevakar att arbetsgivaren följer ingångna avtal, ytterst sett genom att väcka talan i domstol om fullgörande av kollektivavtalet samt skadestånd för kollektivavtalsbrott. Förekomsten av kollektivavtal är således central både för att fastställa arbets- och anställningsvillkor och som grund för effektiva sanktioner om villkoren inte följs.

Även vid utstationering gäller, i enlighet den svenska arbetsmarknadsmodellen, att lagstiftning verkar tillsammans med kollektivavtal. Det innebär att ansvaret för övervakning och kontroll delas mellan statliga myndigheter och arbetsmarknadens parter även vid utstationering.

7.2 Ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare bör ge kontrollbefogenheter för den arbetstagarorganisation som slutit avtalet

7.2.1 Skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla handlingar och översättning

Regeringens förslag: En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation ska på begäran av organisationen tillhandahålla

- handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och
- översättning av handlingarna till svenska eller, om arbetsgivaren föredrar det, till engelska om de är skrivna på ett annat språk.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om minivillkor inom den hårda kärnan eller, beträffande uthyrda utstationerade, villkor inom den hårda kärnan. Skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

Kommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens. Kommittén föreslår dock att arbetsgivaren ska vara skyldig att på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation inom tre veckor tillhandahålla en översättning av handlingarna till svenska språket.

Remissinstanserna: *Kommunala Företagens Samorganisation, Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco) och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)* tillstyrker förslaget om utökade kontrollbefogenheter för arbetstagarorganisationen. *Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps)* anser att det är rimligt att begära de aktuella handlingarna men är tveksam till treveckorsfristen. *Datainspektionen* påpekar att tillhandahållandet av dessa handlingar innebär en personuppgiftsbehandling och ifrågasätter om integritetsskyddet är tillräckligt väl avvägt. *Lantbrukarnas Riksförbund* och *Arbetsgivarverket* anser att kravet på översättning av handlingarna är för långtgående. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* anser att den föreslagna regeln, i kombination med förslaget om en utökad möjlighet att uppnå kollektivavtal med stöd av stridsåtgärder, ger de fackliga organisationerna klart bättre möjligheter att säkerställa minimivillkoren för utstationerade arbetstagare. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* avstyrker förslaget med motiveringen att det bör undersökas om kraven på arbetsgivare att tillhandahålla handlingar bör skärpas än mer. *Elektriska Installatörsorganisationen, Företagarna, Näringslivets regelnämnd, Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* anser att den föreslagna regleringen om kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, vilket kontrollbefogenheterna är en del av, är ett oproportionerligt

hinder för den fria rörligheten av tjänster. *Företagarna* och *Näringslivets regelnämnd* påpekar särskilt att den aktuella bestämmelsen är onödig eftersom samma syfte uppnås redan i dag med bestämmelsen om kontaktperson och dennes skyldighet att tillhandhålla handlingar i 11 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen. *Svenskt Näringsliv* menar att den nu gällande bevisregeln uppnår samma syfte. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Behovet av effektiva och ändamålsenliga åtgärder för att kontrollera att arbets- och anställningsvillkor vid utstationering efterlevs

Artikel 9 i tillämpningsdirektivet innehåller alltså bestämmelser om vilka typer av administrativa krav och kontrollåtgärder som får införas. Det finns dock inget krav på eller någon skyldighet för medlemsstaterna att införa sådana krav och åtgärder som artikeln ger möjlighet till.

Enligt artikel 9 får, som redan framgått, administrativa krav och kontrollåtgärder införas som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet fullgörs förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten. För dessa ändamål får medlemsstaterna särskilt införa vissa uppräknade åtgärder. Medlemsstaterna ska enligt utstationeringsdirektivet se till att de utstationerade arbetstagarna av de utländska arbetsgivarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i arbetslandet som anges i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal som reglerar löne- och andra anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen gäller sedan länge att det är parterna som ansvarar för kontrollen av avtalens efterlevnad. Av artikel 10.4 tillämpningsdirektivet framgår att i de medlemsstater där det i enlighet med nationell rätt eller praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i utstationeringsdirektivet, 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. Direktivet erkänner således uttryckligen en sådan ordning som den svenska för kontroll av kollektivavtalsvillkor motsvarande artikel 3 i utstationeringsdirektivet. De kontrollåtgärder som införs med stöd av artikel 9 tillämpningsdirektivet kan därför, med stöd av artikel 10.4 tillämpningsdirektivet, anförtros till arbetstagarorganisationer i stället för till myndigheter när det är fråga om kontroll av villkor som regleras i kollektivavtal.

I sammanhanget ska framhållas att det på den svenska arbetsmarknaden också finns en väl etablerad norm som innebär att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ska tillämpa kollektivavtalet inte bara för organisationens medlemmar utan också för arbetstagare som står utanför den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen. När en svensk arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal i förhållande till en

arbetstagarorganisation kontrollerar arbetstagarorganisationerna att arbetsgivaren tillämpar avtalet på alla arbetstagare, såväl fackligt organiserade som oorganiserade.

Organisationen har normalt goda möjligheter att kontrollera arbetsgivarens tillämpning av kollektivavtalet i förhållande till sina medlemmar bland arbetstagarna. Många arbetstagare är medlemmar i organisationen och kan underrätta organisationen om felaktig avtalstillämpning som de upptäcker. Organisationen har många gånger fackliga förtroendemän bland arbetstagarna som på betald arbetstid kan kontrollera avtalstillämpningen på arbetsplatsen. I kollektivavtalet kan det dessutom ha tagits in närmare bestämmelser rörande organisationens befogenhet att granska t.ex. avtalstillämpningen.

Situationen är ofta annorlunda när arbetstagarorganisationen har ett kollektivavtal med en utstationerande arbetsgivare. De utstationerade arbetstagarna är många gånger inte medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och är här i Sverige bara under en begränsad tid. De kontroller den utstationerande arbetsgivaren kan vara underkastad i ett annat land avser, med största sannolikhet, av naturliga skäl inte om just minimivillkoren i Sverige följs. Utstationerande arbetsgivare som inte väljer att bli medlem i en svensk avtalsslutande arbetsgivarorganisation saknar också det stöd som medlemskap kan innebära. Som framgår av avsnitt 5.4 föreslår regeringen dessutom att rättsverkningarna av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som ingåtts som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder begränsas i flera avseenden. Förslaget innebär bl.a. att en utstationerande arbetsgivare inte kommer att vara skyldig att bekosta fackliga förtroendemän att på betald arbetstid kontrollera arbetsgivarens avtalstillämpning på arbetsplatsen. Det ovan sagda innebär sammantaget att arbetstagarorganisationens möjligheter till kontroll av avtalstillämpningen hos en utstationerande arbetsgivare med kollektivavtal typiskt sett är sämre än de kontrollmöjligheter som en arbetstagarorganisation har i förhållande till en svensk arbetsgivare med kollektivavtal.

Det är också av förutsägbarhetsskäl för en utstationerande arbetsgivare av stor vikt att arbetsgivarens skyldigheter och arbetstagarorganisationens kontrollmöjligheter är tydligt reglerade.

Regeringen anser mot denna bakgrund att det vid utstationering finns ett behov av uttrycklig och tydlig reglering av vilka kontrollbefogenheter som arbetstagarorganisationen bör ha gentemot utstationerande arbetsgivare för kontroll av efterlevnaden av skyldigheterna enligt avtalet. En uttrycklig och ändamålsenligt utformad rätt för arbetstagarorganisationen till kontroll kan effektivt bidra till att de utstationerade arbetstagarna får de villkor de ska garanteras av arbetsgivaren enligt utstationeringsdirektivet.

I det följande utvecklas hur dessa kontrollbefogenheter bör utformas.

Utgångspunkt för hur arbetstagarorganisationens möjligheter att kontrollera avtalstillämpningen bör utformas

Som redan konstaterats innehåller artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet en uppräkning av åtgärder som medlemsstaterna särskilt får införa. Regeringen bedömer att de krav eller åtgärder som nämns i artikel 9.1 i

tillämpningsdirektivet i sig är att anse som tillåtna. För en sådan tolkning talar formuleringen i 9.2 i tillämpningsdirektivet där det anges att medlemsstaterna får påföra *andra* administrativa krav och kontrollåtgärder än de som anges i första punkten, under förutsättning att dessa krav och åtgärder är motiverade och proportionella. Regeringens utgångspunkt är därför att de kontrollåtgärder som införs så långt som möjligt bör motsvara något av de krav eller någon av de åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet men att andra krav och åtgärder inte är uteslutna så länge som de är motiverade och proportionella.

Den kontroll som en arbetstagarorganisation, inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen, utför gentemot arbetsgivare avser av naturliga skäl i första hand om arbetsgivaren korrekt tillämpar det kollektivavtal som gäller mellan parterna. Därför bör arbetstagarorganisationens kontrollmöjligheter förutsätta att den utstationerande arbetsgivaren är bunden i förhållande till arbetstagarorganisationen av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. Kontrollmöjligheterna bör för det andra vara begränsade till kontroll av om arbetsgivaren korrekt tillämpar arbets- och anställningsvillkoren enligt kollektivavtalet på de utstationerade arbetstagarna.

Kontroll av avtalstillämpningen kan ske på olika sätt. En viktig del i kontrollen av avtalstillämpning är granskning av olika typer av handlingar hos arbetsgivaren.

I artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet lämnas, som redan nämnts, exempel på åtgärder som får genomföras för att effektivt kunna övervaka att de utstationerande arbetsgivarnas skyldigheter fullgörs enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. En åtgärd som nämns i artikel 9.1 b är kravet att under utstationeringsperioden tillhandahålla vissa handlingar. Handlingarna ska tillhandahållas på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe i värdmedlemsstaten, t.ex. på arbetsplatsen eller byggplatsen. De handlingar som nämns i artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet (anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter där den dagliga arbetstidens början, slut och varaktighet anges samt intyg över gjorda löneutbetalningar eller motsvarande dokument) är sådana handlingar som typiskt sett kan behövas för kontroll av avtalstillämpningen.

Den kontroll av avtalstillämpningen som arbetstagarorganisationen bör ha rätt att göra bör mot denna bakgrund utformas som en rätt att i viss utsträckning granska vissa handlingar.

Kontrollmöjlighet av ytterligare handlingar än de som nämns i artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet behövs enligt regeringens uppfattning inte och det förefaller lämpligt att begränsa skyldigheten för arbetsgivaren att tillhandahålla handlingar till de som nämns i artikel 9.1 b.

Syftet med att införa bestämmelser om kontrollbefogenheter för arbetstagarorganisationen är att säkerställa en effektiv kontroll av att utstationerade arbetstagare garanteras de arbets- och anställningsvillkor i Sverige som anges i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet. De villkor som avses är minimivillkor inom den hårda kärnan eller, för uthyrda utstationerade arbetstagare, villkor inom den hårda kärnan. Kontrollbefogenheterna bör därför begränsas så att handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att

arbetstagarorganisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om dessa villkor.

Lagrådet anser emellertid att en sådan begränsning kan leda till att det uppstår konflikter mellan en arbetstagarorganisation och en utländsk arbetsgivare om vilka handlingar som behövs. Enligt Lagrådet skulle onödiga konflikter kunna undvikas om det i stället föreskrivs att arbetsgivaren på begäran av arbetstagarorganisationen alltid ska lämna ut sådana handlingar och översättningar av dem som rör minimivillkor inom den hårda kärnan eller, för uthyrda utstationerade arbetstagare, villkor inom den hårda kärnan.

Som regeringen anfört ovan är anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter samt intyg över gjorda löneutbetalningar eller motsvarande dokument sådana handlingar som typiskt sett kan behövas för kontroll av avtalstillämpningen. Det kan antas att sådana handlingar vanligtvis innehåller information som är relevant för att bedöma om de nu nämnda kollektivavtalsvillkoren följts. Det kan emellertid inte helt uteslutas att det kan förekomma situationer där sådana handlingar inte alls behövs för kontroll av tillämpningen av minimivillkor inom den hårda kärnan eller, för uthyrda utstationerade arbetstagare, villkor inom den hårda kärnan. Det kan inte heller uteslutas att det i vissa fall kan finnas viss information i de aktuella handlingarna som inte behövs för den nu nämnda kontrollen.

Att införa en skyldighet att tillhandahålla handlingar i större utsträckning än vad som behövs för att kontrollera de nu nämnda kollektivavtalsvillkoren skulle enligt regeringen vara onödigt långtgående.

Enligt regeringen bör risken för onödiga konflikter inte heller överdrivas. Även om det inte kan uteslutas att arbetsgivare och arbetstagarorganisationer i vissa fall skulle kunna ha olika uppfattning om i vilken utsträckning en handling behövs för kontroll bedöms denna risk som ganska liten. Som redan konstaterats innehåller de nu nämnda handlingarna vanligtvis information som är relevant för att man ska kunna bedöma om de nu nämnda kollektivavtalsvillkoren följts.

Skyldigheten för arbetsgivaren att tillhandahålla vissa handlingar bör mot denna bakgrund begränsas så att handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att arbetstagarorganisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om de nu nämnda kollektivavtalsvillkoren.

En utstationerande arbetsgivare kan dock välja att ingå ett kollektivavtal där villkoren inte är begränsade till minimivillkoren inom den hårda kärnan eller, för uthyrda utstationerade arbetstagare, villkoren inom den hårda kärnan. Frågan är om de lagreglerade kontrollbefogenheterna som föreslås i denna proposition även då bör begränsas så att handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att arbetstagarorganisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om minimivillkor inom den hårda kärnan eller, för uthyrda utstationerade arbetstagare, villkor inom den hårda kärnan.

De kontrollbefogenheter som får införas enligt artikel 9 tillämpningsdirektivet är sådana som behövs för att man effektivt ska kunna övervaka skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. De arbets- och anställningsvillkor som en utstationerad arbetstagare ska

garanteras av arbetsgivaren enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet är minimivillkor inom den hårda kärnan eller, för uthyrda utstationerade, villkor inom den hårda kärnan. Artikel 9 i tillämpningsdirektivet bör därför tolkas som att de kontrollmöjligheter som får införas endast får avse just dessa villkor. Mot denna bakgrund anser regeringen att arbetstagarorganisationens lagreglerade kontrollbefogenheter bör avgränsas även när en utstationerande arbetsgivare ingår ett kollektivavtal där villkoren inte är begränsade till dessa villkor. Handlingarna och översättningen av dem bör alltså även i dessa situationer tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att arbetstagarorganisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om minimivillkor inom den hårda kärnan eller, för uthyrda utstationerade, villkor inom den hårda kärnan.

Några remissinstanser, t.ex. *Företagarna* och *Näringslivets regelnämnd*, påpekar att den föreslagna bestämmelsen är onödig eftersom samma syfte uppnås redan i dag med bestämmelsen i 11 § utstationeringslagen. I 11 § tredje stycket utstationeringslagen anges att den utstationerande arbetsgivarens kontaktperson ska kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Syftet med 11 § tredje stycket utstationeringslagen är således att kontrollera att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda, vilket huvudsakligen överensstämmer med syftet med den bestämmelse som nu föreslås. 11 § tredje stycket utstationeringslagen är emellertid allmänt hållen. Den gäller inte enbart i förhållande till arbetstagorganisationer utan även i förhållande till t.ex. myndigheter. Någon skyldighet att på begäran översätta handlingar finns dessutom inte enligt bestämmelsen. Det finns därför, enligt regeringen, skäl att införa en bestämmelse där arbetsgivarens skyldighet att tillhandhålla handlingar och översättning till arbetstagarorganisationer i syfte att kontrollera avtalstillämpningen, tydliggörs och konkretiseras.

Närmare förutsättningar för och begränsningar av arbetstagarorganisationens möjligheter att kontrollera avtalstillämpningen

De handlingar som regeringen föreslår att arbetsgivaren ska vara skyldig att tillhandhålla motsvarar, som redovisats ovan, de handlingar som anges artikel 9.1 b. Det finns dock enligt regeringen skäl att närmare förtydliga bestämmelserna i vissa avseenden och begränsa arbetsgivarens skyldigheter så att arbetstagarorganisationens kontrollbefogenheter inte går längre än vad som är nödvändigt för att kontrollera att minimivillkoren efterlevs.

Den utstationerande arbetsgivaren bör för det första ges en rimlig tid för att tillhandahålla handlingarna efter organisationens begäran. Om det skulle krävas att handlingarna tillhandahålls omedelbart skulle en utstationerande arbetsgivare i förväg, innan arbetstagarorganisationen har begärt handlingarna, t.ex. behöva ta ställning till om det finns i sammanhanget ovidkommande information som kan behöva maskeras. Det skulle i många fall innebära att en arbetsgivare tvingas göra sådana åtgärder helt i onödan om det sedan inte kommer någon begäran. En sådan ordning skulle enligt regeringen inte vara proportionerlig. Dessutom kan det antas att en utstationerande arbetsgivare i praktiken kan behöva viss tid för att

sammanställa handlingarna om begäran gäller villkoren för många utstationerade arbetstagare eller avser en längre tidsperiod med många löneutbetalningar. Regeringen anser att tre veckor efter begäran är en rimlig tid för att tillhandahålla handlingarna.

Det kan inte heller anses proportionerligt att kräva att de aktuella handlingarna ska kunna tillhandahållas för obegränsad tid. Syftet med kontrollbefogenheterna är ytterst att de utstationerade arbetstagarna ska kunna tillförsäkras vissa villkor. Det fyller därför ingen funktion att föreskriva att skyldigheten gäller även sedan preskription inträtt för de krav som de utstationerade arbetstagarna har. Det är därför lämpligt att beakta preskriptionsreglerna vid fastställande av hur lång tid arbetsgivaren bör vara skyldig att tillhandahålla handlingar.

Regeringen föreslår i avsnitt 12.1 bl.a. att preskriptionsbestämmelserna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, ska tillämpas när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Medbestämmandelagens tidsfrister innebär att en sådan preskriptionsavbrytande åtgärd måste vidtas inom fyra månader från kännedom om den omständighet som ett yrkande hänför sig till. Det kan visserligen förekomma att kännedom om en inträffad omständighet som ger upphov till ett krav, erhålls först en längre tid efter att omständigheten inträffat. I medbestämmandelagen finns därför en bortre talefrist på två år från det att omständigheten inträffat. Det är emellertid mindre troligt att kännedom om en omständighet erhålls först efter att det gått en längre tid från det att utstationeringen av en arbetstagare avslutats. Att införa en skyldighet för arbetsgivaren att kunna tillhandahålla handlingar i upp till två år efter avslutad utstationering skulle därför kunna vara ett väl långtgående krav. Mot denna bakgrund bedömer regeringen det som lämpligt och proportionerligt att skyldigheten att tillhandahålla handlingarna begränsas till att gälla under den tid som den arbetstagare, som handlingarna rör, är utstationerad här i landet och fyra månader därefter. Det innebär att en arbetsgivare inom tre veckor bör tillmötesgå en begäran som görs inom fyramånadersfristen. En sådan begäran bör tillmötesgås inom tre veckor, även om sluttidpunkten för fyramånadersfristen infaller före treveckorsfristens slut.

Som redan konstaterats bör den utstationerande arbetsgivaren vara skyldig att tillhandahålla handlingarna i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om minimivillkoren inom den hårda kärnan följts, eller villkoren inom den hårda kärnan om det är fråga om uthyrda arbetstagare. Det bör innebära att den utstationerande arbetsgivaren inte ska vara skyldig att tillhandahålla några handlingar alls innan utstationeringen här påbörjats. Minimivillkoren i kollektivavtalet har ju då ännu inte behövt följas. Skyldigheten att tillhandahålla handlingar bör därför gälla från det att utstationeringen påbörjats.

Personuppgiftsbehandling i samband med kontrollåtgärder

Regeringen föreslår alltså att det införs en lagstadgad skyldighet för den utstationerande arbetsgivaren att på arbetstagarorganisationens begäran under vissa närmare förutsättningar tillhandahålla vissa handlingar för arbetstagarorganisationens kontroll av efterlevnaden av kollektivavtalet. De handlingar som arbetstagarorganisationen enligt förslaget kan begära

är anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar.

Inledningsvis kan det konstateras att arbetsgivarens tillhandahållande och arbetstagarorganisationens kontroll inte med nödvändighet behöver medföra personuppgiftsbehandling i den mening som avses i personuppgiftslagen (1998:204).

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

Bestämmelserna i personuppgiftslagen kan bli tillämpliga både på arbetsgivarens och arbetstagarorganisationens behandling av personuppgifter. Personuppgiftsbehandlingen måste ske i enlighet med de grundläggande krav som anges i 9 § personuppgiftslagen.

I 10 § personuppgiftslagen anges när behandling av personuppgifter är tillåten. Förutom med den registrerades samtycke, är behandling bara tillåten om den är nödvändig för att behandla personuppgifter för vissa i lagen särskilt uppräknade syften. Exempel på sådana syften är att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet (10 § b personuppgiftslagen) eller att en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras (10 § d personuppgiftslagen). Dessutom finns i lagen en generell bestämmelse enligt vilken det är tillåtet att behandla personuppgifter om behandlingen är nödvändig för att ändamål som rör ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige eller hos en sådan tredje man till vilken personuppgifterna lämnas ut ska kunna tillgodoses, om detta intresse väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten (10 § f samma lag).

Enligt vad som redovisats ovan föreslår regeringen nu att arbetsgivarna ska få en rättslig skyldighet att under vissa förutsättningar tillhandahålla sådana handlingar som anges i artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet. I sammanhanget ska noteras att den eventuella personuppgiftsbehandling som kan följa av den skyldighet att tillhandahålla handlingar som föreslås, är begränsad såväl till omfattningen som till tiden. Det kan också konstateras att inga personuppgifter som anses som känsliga enligt 13 § personuppgiftslagen behöver behandlas.

Den rättsliga skyldigheten för arbetsgivaren införs mot bakgrund av tillämpningsdirektivets regler om kontrollåtgärder och förutsätter därmed också en rätt för arbetstagarorganisationerna att i motsvarande mån kunna kontrollera handlingarna mot bakgrund av arbetsgivarens skyldighet.

Syftet med arbetstagarorganisationens kontroller är att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna får arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtalet, motsvarande minimivillkoren inom hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet (eller villkoren inom hårda kärnan beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare). Även om direktivet inte kan sägas innebära en skyldighet att göra kontroller på individnivå så finns det enligt regeringens bedömning inga hinder mot att sådana kontroller görs om det bedöms lämpligt och nödvändigt för uppfyllandet av syftet. Som redan nämnts medger tillämpningsdirektivet enligt artikel 10.4 att kontrollen görs av arbetstagarorganisationer i de länder där arbetsmarknadens parter fastställer de arbets- och anställningsvillkor för

utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3.1 utstationeringsdirektivet.

Arbetstagarorganisationerna måste, precis som arbetsgivaren, följa de grundläggande kraven i personuppgiftslagen vid behandlingen av personuppgifter. Regeringen föreslår att endast vissa handlingar som är nödvändiga för att kontrollera avtalsvillkoren motsvarande minimivillkoren inom hårda kärnan (eller villkoren inom hårda kärnan om det är fråga om uthyrda utstationerade), kan begäras. På samma sätt som ifråga om skyldigheten att tillhandahålla handlingar är således också arbetstagarorganisationernas kontrollbefogenheter begränsade såväl till omfattning som till tid.

Regeringen bedömer mot denna bakgrund att såväl arbetsgivares som arbetstagarorganisationers eventuella personuppgiftsbehandling kan ske i enlighet med personuppgiftslagen.

Som Datainspektionen konstaterar kan förslaget innebära att utstationerande arbetsgivare kan komma att lämna ut uppgifter om t.ex. lön till arbetstagarorganisationer rörande utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i organisationen. Enligt regeringens bedömning är behovet av kontrollbefogenheter särskilt stort ifråga om arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i organisationen eftersom dessa typiskt sett har sämre stöd och sämre möjligheter att tillvarata sina rättigheter än arbetstagare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation. Eftersom regeringen föreslår en begränsning av rättsverkningarna av ett kollektivavtal som träffats som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder kommer en utstationerande arbetsgivare inte heller vara skyldig att bekosta fackliga förtroendemän att på betald arbetstid kontrollera arbetsgivarens avtalstillämpning på arbetsplatsen. Den kontrollbefogenhet i form av en rätt att granska handlingar som föreslås är därför, enligt regeringen, nödvändig för uppfyllandet av ändamålet med behandlingen, dvs. kontrollen av att arbetsgivaren tillförsäkrar den utstationerade arbetstagaren arbets- och anställningsvillkor enligt avtalet motsvarande minimivillkoren inom hårda kärnan (eller villkoren inom hårda kärnan om det är fråga om uthyrda utstationerade). Enligt regeringens bedömning är integritetsskyddet också väl avvägt i förhållande till sådan personuppgiftsbehandling som anses nödvändig med beaktande av de krav som ställs på sådan behandling.

Det bör nämnas att det i april 2016 beslutats en förordning som utgör en ny generell reglering för personuppgiftsbehandling inom EU, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning). Förordningen ska tillämpas i medlemsstaterna från och med den 25 maj 2018. Dataskyddsförordningen baseras till stor del på dataskyddsdirektivets struktur och innehåll. De grundläggande principerna och grunderna för laglig behandling motsvarar i huvudsak de nu gällande.

Enligt artikel 6 i dataskyddsförordningen är en behandling av personuppgifter laglig endast under vissa förutsättningar, t.ex. om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige (artikel 6.1 c) eller nödvändig för att utföra en uppgift

av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning (artikel 6.1 e) eller nödvändig efter en intresseavvägning (artikel 6.1 f). Det kan konstateras att det alltså även under dataskyddsförordningen kommer att finnas utrymme för arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationernas personuppgiftsbehandling. Grunden för respektive behandling bör enligt regeringens uppfattning kunna anses vara en rättslig skyldighet, en arbetsuppgift av allmänt intresse eller ett ändamål som rör ett berättigat intresse i förordningens mening.

Inget behov av bestämmelser om tystnadsplikt och förbud mot utnyttjande

Handlingar kan också tänkas innehålla uppgifter som är företagshemligheter hos arbetsgivaren. Av detaljerade tidrapporter för alla arbetstagare vid en enhet lär t.ex. arbetsgivarens system för schemaläggning kunna utläsas, och anställningsavtalen kan innehålla bl.a. information om bonussystem och konkurrensklausuler. Som redan konstaterats bör den utstationerande arbetsgivaren dock bara vara skyldig att tillhandahålla handlingarna i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om minimivillkoren inom den hårda kärnan följts (eller villkoren inom hårda kärnan om det är fråga om uthyrda utstationerade). Ett anställningsavtal kan t.ex. tänkas innehålla andra villkor än sådana som motsvarar minimivillkoren inom hårda kärnan. Arbetsgivaren kan i handlingen maskera sådant som inte rör minimivillkoren innan dessa tillhandahålls organisationen. Med den nu berörda begränsningen bedömer regeringen att det inte behövs bestämmelser om tystnadsplikt och förbud mot utnyttjande för den hos arbetstagarorganisationen som har tagit del av informationen.

En fungerande kontroll förutsätter att innehållet i handlingarna är begripligt

Kommittén har föreslagit att arbetsgivaren även bör vara skyldig att på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation inom tre veckor tillhandahålla en översättning av handlingarna till svenska språket. Det har motiverats med att arbetstagarorganisationen måste kunna tillgodogöra sig innehållet i handlingarna, vilket förutsätter att handlingarna översätts till svenska.

Det faktum att krav på översättning av handlingar nämns i artikel 9.1 tillämpningsdirektivet som exempel på åtgärder som får införas, innebär att en bestämmelse om krav på översättning till svenska skulle kunna anses tillåten.

Det får emellertid antas att en stor del av Sveriges befolkning har i vart fall någorlunda goda kunskaper i det engelska språket. Det får vidare antas att en utstationerande arbetsgivare har bättre förutsättningar att tillhandahålla handlingar på det engelska språket än på t.ex. svenska. Det kan tänkas att en utstationerande arbetsgivare, som alltså är verksam i en internationell miljö, redan på förhand väljer att utforma delar av sin dokumentation på engelska. Det kan dessutom förmodas att en utstationerande arbetsgivare lättare kan översätta en handling från sitt eget språk till engelska än till svenska.

Engelska är alltså ett språk som både en arbetstagarorganisation och en utstationerande arbetsgivare har rimligt goda förutsättningar att behärska. Mot denna bakgrund framstår ett krav på översättning av handlingar till just svenska som alltför långtgående. Kravet på översättning bör i stället utformas som ett krav på översättning till svenska eller engelska. Arbetsgivaren bör själv få välja vilket av dessa språk som översättningen ska ske till.

Det bör alltså föreskrivas att den utstationerande arbetsgivaren är skyldig att på begäran av organisationen tillhandahålla översättningar till svenska eller engelska av handlingar som är skrivna på något annat språk och det bör framgå att arbetsgivaren själv får välja vilket av dessa två språk som översättningen ska ske till.

I normalfallet handlar det förmodligen bara om att översätta standardtexter i mallar. Därför förefaller det rimligt att den utstationerande arbetsgivaren tillhandahåller organisationen översättningarna inom tre veckor efter det att organisationen har begärt översättning. En begäran om handlingar och översättningar av dessa kan förstås göras samtidigt, och då bör både handlingarna och översättningarna av dem tillhandahållas inom tre veckor.

Översättningen bör hålla en viss minsta kvalitet men det bör inte införas en skyldighet att den ska göras av någon som är godkänd eller auktoriserad som översättare.

Bestämmelserna om kontrollbefogenheterna bör gälla även när kollektivavtalet har slutits frivilligt

En särskild fråga är om skyldigheten att på begäran tillhandahålla handlingar och översättningar bör gälla både när kollektivavtalet för utstationerade arbetstagare slutits frivilligt och när det slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder. Som redan konstaterats är de utstationerade arbetstagarna normalt i Sverige bara under en begränsad tid. De kontroller en utstationerande arbetsgivare kan vara underkastad enligt bestämmelser i ett annat land avser sannolikt, av naturliga skäl, inte om just minimivillkoren i Sverige följs. En sådan kontrollfunktion är således påkallad. Rättsverkningarna av ett kollektivavtal föreslås visserligen inte begränsas när det är fråga om ett kollektivavtal som slutits frivilligt (se avsnitt 5.4). Regeringen anser emellertid att förslaget om arbetstagarorganisationens kontrollbefogenheter tillgodoser ett behov vad gäller kontroll av att avtalsvillkoren och därigenom direktivens krav verkligen följs, som de sedvanliga kollektivavtalsrättsverkningarna inte uppfyller.

Det bör dessutom framhållas att det inte kan finnas några EU-rättsliga hinder mot en ordning som innefattar både tydlig reglering av kontrollbefogenheter för arbetstagarorganisationen och vanliga rättsverkningar av ett kollektivavtal, så länge det är fråga om ett kollektivavtal som slutits helt frivilligt. Enligt regeringen bör därför den lagstadgade skyldigheten att på begäran tillhandahålla handlingar och översättningar gälla både när kollektivavtalet slutits frivilligt och när det slutits efter stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder. En sådan ordning innebär också en ökad transparens för den utstationerande arbetsgivaren i fråga om vilka kontroller som arbetstagarorganisationen får utföra.

Det kan hävdas att det är EU-rättsligt möjligt att föreskriva att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som slutits frivilligt bör innebära en skyldighet för den utstationerande arbetsgivaren att tillhandahålla t.ex. ännu fler handlingar till den avtalsbundna arbetstagarorganisationen. Att göra det vore emellertid mindre väl förenligt med den svenska arbetsmarknadsmodellen, där arbetstagarorganisationens tillsyn inte grundar sig på någon lagstadgad generell rätt att få handlingar från en kollektivavtalsmotpart. En sådan utökad skyldighet att tillhandahålla handlingar skulle också kunna negativt påverka de utstationerande arbetsgivarnas vilja att frivilligt ingå ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare. Vid en sammantagen bedömning anser regeringen därför att samma kontrollbefogenheter bör gälla oberoende av om kollektivavtalet slutits frivilligt eller som en följd av stridsåtgärder.

7.2.2 Skyldigheten för en kontaktperson att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda bör justeras

Regeringens förslag: Det ska tydliggöras att kontaktpersonens skyldighet enligt 11 § utstationeringslagen att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda, gäller i förhållande till myndigheter och arbetstagarorganisationer. Skyldigheten ska även begränsas så att den inte gäller i förhållande till en arbetstagarorganisation som kan begära handlingarna enligt den bestämmelse som föreslås om rätt för arbetstagarorganisationen att begära handlingar och översättning av dem för kontroll av kollektivavtalstillämpningen.

Kommitténs förslag: Kommittén har inte lämnat något sådant förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Som redan konstaterats har den nuvarande bestämmelsen i 11 § tredje stycket utstationeringslagen om kontaktpersonens skyldighet att tillhandahålla handlingar i princip samma syfte som den bestämmelse som regeringen nu föreslår, nämligen kontroll av att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. 11 § tredje stycket utstationeringslagen är allmänt hållen. Av förarbetena framgår att de handlingar som avses är t.ex. anställningsavtal som visar att arbetstagarna har sådana villkor inom den hårda kärnan som är minst lika förmånliga som minimivillkoren enligt ett svenskt kollektivavtal för den aktuella branschen, nödvändig dokumentation enligt arbetsmiljölagstiftningen och arbetstidsjournaler. Bestämmelsen syftar till att de som har ansvar för att övervaka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare ska få tillgång till handlingar som visar om kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Som exempel nämns Arbetsmiljöverket och arbetstagarorganisationerna, se propositionen Anmälningsskyldighet vid utstationering (prop. 2012/13:71 s. 32 f.).

Nu föreslår regeringen kontrollbefogenheter för arbetstagarorganisationerna som utgörs av en rätt att i kontrollsyfte få tillgång till handlingar, inklusive översättning av dem. Denna bestämmelse är mer detaljerad och preciserad än den allmänt hållna bestämmelsen i 11 §

tredje stycket utstationeringslagen. Den bestämmelse som regeringen föreslår kommer förmodligen innebära att bestämmelsen i 11 § tredje stycket utstationeringslagen kommer att uppfylla ett mindre behov, framför allt för arbetstagarorganisationerna. Det finns dock fortfarande ett behov av 11 § tredje stycket utstationeringslagen, t.ex. för de myndigheter som har ett tillsynsansvar över de lagbestämmelser som gäller vid utstationering.

Enligt regeringen bör det inte finnas två bestämmelser som delvis reglerar samma fråga. Denna fråga har inte behandlats av kommittén. Enligt regeringen kan det emellertid antas att en dubbelreglering inte har varit avsedd från kommitténs sida. Det bör därför tydliggöras att kontaktpersonens skyldighet enligt 11 § tredje stycket utstationeringslagen att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda, inte gäller i förhållande till en arbetstagarorganisation som kan begära handlingarna enligt den bestämmelse som nu föreslås om rätt för arbetstagarorganisationen att begära handlingar och översättning av dem.

Lagrådet påpekar att det av den nuvarande bestämmelsen i 11 § tredje stycket utstationeringslagen inte framgår vem som har rätt att begära sådana handlingar av kontaktpersonerna, vilket enligt Lagrådet bör övervägas.

Som redan nämnts syftar bestämmelsen till att de som har ansvar för att övervaka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare ska få tillgång till handlingar som visar om kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Som exempel nämns Arbetsmiljöverket och arbetstagarorganisationerna (prop. 2012/13:71 s. 34). Som utvecklas i avsnitt 7.5 i denna proposition delas ansvaret för övervakning och kontroll av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor mellan flera statliga myndigheter och arbetstagarorganisationerna. Bestämmelsen i 11 § utstationeringslagen syftar alltså till att förse dessa myndigheter och organisationer med handlingar för den nu nämnda övervakningen och kontrollen. Avsikten är inte att några andra ska kunna begära handlingar med stöd av bestämmelsen.

Det bör mot denna bakgrund tydliggöras att kontaktpersonens skyldighet att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda ska gälla i förhållande till myndigheter och arbetstagarorganisationer. Det finns inte behov av att precisera vilka myndigheter som avses eftersom det får förutsättas att endast myndigheter som har ansvar för övervakning och kontroll av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor kommer att begära handlingar.

7.3 Skyldighet att utse en företrädare med behörighet att förhandla om och att sluta kollektivavtal

Regeringens förslag: På begäran av en arbetstagarorganisation ska en utstationerande arbetsgivare utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal samt kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationen förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetsgivaren ska inom tio dagar från begäran utse företrädaren och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter.

Kommitténs förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår dock att arbetstagarorganisationens begäran även ska innehålla upplysning om de villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder samt upplysning om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte. Utredningen föreslår också att den företrädare som arbetsgivaren utser ska ta kontakt med arbetstagarorganisationens företrädare och redogöra för arbetsgivarens inställning till önskemålet om att sluta kollektivavtal.

Remissinstanserna: *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* tillstyrker förslaget om behörig företrädare men anser att kravet bör gälla omedelbart vid alla utstationeringar. *Arbetsdomstolen* bedömer att EU-rätten tillåter att krav ställs på behörig företrädare. *Kommunala Företagens Samorganisation, LO, Saco, TCO,* och *SKL* tillstyrker förslaget om krav på behörig företrädare. *LO, Saco, TCO* och *ILO-kommittén* anser dock att kravet på att begäran ska innehålla en upplysning om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren är tveksamt med hänsyn till föreningsfriheten och de utstationerades utsatta position. TCO pekar särskilt på att upplysningen inte fyller något egentligt syfte eftersom arbetstagarorganisationernas önskan om kollektivavtal inte har något samband med om organisationen har medlemmar. TCO ifrågasätter även kravet om upplysning om minimivillkoren eftersom det riskerar att begränsa den utstationerade arbetsgivarens vilja till att träffa ett avtal om mer än minimivillkoren. LO anser dessutom att det bör finnas ett krav på att arbetsgivaren inställer sig till en förhandling. *Kommerskollegium* betonar vikten av att kravet på en företrädare utformas på ett sätt som överensstämmer med EU-rättens krav på proportionalitet. *Arbetsgivarverket* anser att kravet på en företrädare utgör ett för stort hinder för den fria rörligheten. *Elektriska Installatörsorganisationen, Företagarna, Näringslivets regelnämnd, Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* anser att systemet med en rätt att vidta stridsåtgärder, vilket kravet på företrädare kan sägas vara en del av, är ett oproportionerligt hinder för den fria rörligheten av tjänster. Företagarna och Svenskt Näringsliv pekar särskilt på att för att förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen ska inträda krävs att arbetstagarorganisationen har medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren, vilket sällan är uppfyllt vid utstationeringar. Det är för långtgående med ett krav på att utse

en förhandlingsbehörig företrädare om det inte finns ett förhandlingskrav. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Behovet av en förhandlingsbehörig företrädare för arbetsgivaren

Arbetstagarorganisationerna har påtalat att det ibland finns problem med att komma i kontakt med en person som har behörighet att för en utstationerande arbetsgivare förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetstagarorganisationerna har i flera lagstiftningsärenden, och så även i detta, begärt att det ska införas krav på att en utländsk arbetsgivare med verksamhet i Sverige utser en behörig person som de kan inleda förhandlingar om kollektivavtal med. Arbetsgivarsidan har ifrågasatt behovet av en sådan reglering.

Frågan har tidigare varit föremål för bedömning i flera olika avseenden. I lagen (1992:160) om utländska filialer m.m. (filiallagen) fanns tidigare krav på att det för näringsverksamhet som bedrevs i Sverige av utomlands bosatta svenska eller utländska medborgare skulle finnas en i Sverige bosatt föreståndare med ansvar för verksamheten. Detta krav ändrades så småningom till att kravet kom att gälla endast för näringsverksamhet som bedrevs i Sverige av svenska eller utländska medborgare som var bosatta utanför EES. I betänkandet Utländsk näringsverksamhet i Sverige – En översyn av lagstiftningen om utländska filialer i ett EU-perspektiv (SOU 2010:46) övervägde utredaren om det går att ställa upp ett krav på att det ska finnas en företrädare på plats i Sverige som har behörighet att förhandla och sluta kollektivavtal samt företräda företaget i frågor om löner och andra anställningsvillkor, vilket dock inte resulterade i något förslag. När utstationeringslagen kompletterades den 1 juli 2013 med regler om skyldighet för utstationerande arbetsgivare att utse en kontaktperson i Sverige fördes ett resonemang om omfattningen av kontaktpersonens uppdrag. Den lösning som valdes var att kontaktpersonen skulle vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar, men den behövde inte ha behörighet att annars kunna företräda arbetsgivaren.

LO, TCO och Saco har alltså under många år framfört att frånvaron av en behörig företrädare äventyrar arbetstagarorganisationernas rätt att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal.

Enligt regeringen bör arbetstagarorganisationernas erfarenheter tas på allvar. Som redan konstaterats i avsnitt 5.1 är förekomsten av kollektivavtal en central del för att försäkra arbetstagare vissa minimivillkor när de arbetar i Sverige. Ett kollektivavtal är en förutsättning för att det i Sverige över huvud taget ska kunna garanteras en minimilön. Ett kollektivavtal är också en förutsättning för att arbetstagare ska kunna garanteras de kollektivavtalsvillkor som kan vara bättre än enligt lagstiftning, t.ex. semesterlön. Förekomsten av kollektivavtal innebär även att det finns effektiva sanktioner om avtalet inte följs, eftersom en arbetsgivare kan förpliktas dels att fullgöra sina förpliktelser enligt avtalet, dels att betala skadestånd för kollektivavtalsbrott till motparten.

En central förutsättning för att kollektivavtal ska ingås är att den process som föregår ingåendet av kollektivavtal fungerar. En viktig del i den processen är att det finns personer på både arbetstagarsidan och

arbetsgivarsidan som kan diskutera och förhandla om anställningsvillkoren. Processen fungerar inte om det på någon sida saknas någon som kan förhandla om och ingå kollektivavtal. För att stärka kollektivavtalens ställning och därmed den svenska arbetsmarknadsmodellen i utstationeringssituationer bör den typen av problem åtgärdas.

Det bör införas en skyldighet för arbetsgivaren att utse en företrädare med behörighet att förhandla om och att sluta kollektivavtal

I dag har utstationerande arbetsgivare en skyldighet att anmäla en behörig ställföreträdare och dennes kontaktuppgifter till Arbetsmiljöverket. Den ställföreträdaren behöver inte finnas i Sverige. Därutöver är den utstationerande arbetsgivaren också skyldig att, som redan nämnts, utse en kontaktperson som finns i Sverige och anmäla personen och dennes kontaktuppgifter till Arbetsmiljöverket. Uppgifterna om ställföreträdaren och kontaktpersonen är offentliga hos Arbetsmiljöverket så att arbetstagarorganisationerna kan ta del av dem där. Ingen av dessa personer behöver dock ha behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal. Det innebär att de problem som LO, TCO och Saco påtalat under många år, nämligen att frånvaron av en behörig företrädare äventyrar organisationernas rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal, inte löses genom den nuvarande ordningen.

Som redan konstaterats får medlemsstaterna enligt artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet fullgörs. I artikel 9.1 f tillämpningsdirektivet anges särskilt att medlemsstaterna får införa krav på att vid behov utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att den utstationerande arbetsgivaren inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten, i enlighet med nationell rätt eller praxis, under den period tjänsterna tillhandahålls. Den personen behöver inte vara närvarande i värdmedlemsstaten, men ska på en skälig och motiverad begäran stå till förfogande.

Det framgår inte uttryckligen av artikel 9.1 f tillämpningsdirektivet att den utsedda kontaktpersonen som företräder den utstationerande arbetsgivaren själv ska ha behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal. Det framgår emellertid att det övergripande syftet med bestämmelsen är att främja kollektiva förhandlingar. Syftet med att utse en person är rimligen att arbetstagarorganisationen genom denne ska försöka förmå den utstationerande arbetsgivaren att inleda kollektiva förhandlingar. I artikel 9.1 e i tillämpningsdirektivet finns det dessutom redan en bestämmelse om krav på att utse en person som vid behov kan sända och ta emot handlingar samt delges. Den person som avses i nästföljande punkt i artikeln bör då rimligen, med hänsyn till syftet med den punkten, ha större behörighet för den utstationerande arbetsgivaren än att bara sköta postgången. Regeringen anser därför att artikel 9.1 f tillämpningsdirektivet bör tolkas som att den utsedda kontaktpersonen som företräder den utstationerande arbetsgivaren själv ska ha behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal.

En reglering som motsvarar tillämpningsdirektivets krav på företrädare bör anses EU-rättsligt tillåten. Skälet till det är, som regeringen redan utvecklat, att de krav eller åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet är att anse som motiverade och proportionerliga och att en åtgärd som motsvarar någon av de åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet därför också är förenlig med EU-rätten.

Regeringen anser därför att det ska införas en möjlighet att kräva förhandlingsbehörig företrädare. Utgångspunkten är att den möjlighet att kräva förhandlingsbehörig företrädare som föreslås så långt som möjligt bör motsvara de krav eller åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet.

När bör arbetsgivaren vara skyldig att utse en förhandlingsbehörig företrädare?

En möjlighet att kräva förhandlingsbehörig företrädare motsvarar, som redan konstaterats, en åtgärd som nämns i artikel 9.1 tillämpningsdirektivet. Det finns enligt regeringen skäl att förtydliga bestämmelserna i vissa avseenden. Bestämmelserna måste utformas så att de är lämpliga, proportionerliga och därmed även förenliga med EU-rätten.

Enligt tillämpningsdirektivet är det endast ”vid behov” som det kan krävas att en företrädare utses i syfte att få till stånd kollektiva förhandlingar. Såvitt framkommit förekommer det redan med dagens bestämmelser att utstationerande arbetsgivare sluter ett kollektivavtal. Det bör därför inte uppställas ett generellt krav på att alla utstationerande arbetsgivare ska utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal. Ett sådant krav vore inte proportionerligt i förhållande till de problem arbetstagarorganisationerna upplevt i vissa fall. Det borde räcka med en möjlighet för arbetstagarorganisationen att begära att en förhandlingsbehörig företrädare utses om organisationen upplever problem.

Företagarna och *Svenskt Näringsliv* ifrågasätter kravet på att arbetsgivaren ska utse en förhandlingsbehörig företrädare så snart arbetstagarorganisationerna begär det, eftersom förhandlingsskyldighet förutsätter att arbetstagarorganisationen har medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren. Eftersom detta sällan är uppfyllt vid utstationeringar är det, enligt Företagarna och Svenskt Näringsliv, för långtgående med ett krav på att alltid utse en förhandlingsbehörig företrädare. *Lagrådet* ifrågasätter att den aktuella regleringen ska införas och anser att det framstår som motsägelsefullt att en arbetsgivare ska vara skyldig att ge någon behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal, om arbetsgivaren har bestämt sig för att inte förhandla. Lagrådet anför vidare att regleringen kan utgöra ett incitament till att en utstationerande arbetsgivare avstår från att förhandla eftersom arbetsgivaren kan föredra att i stället utsättas för en stridsåtgärd för att på så sätt få ett kollektivavtal med begränsade rättsverkningar.

LO anser å andra sidan att det inte är tillräckligt att arbetsgivaren utser en förhandlingsbehörig företrädare. Enligt LO bör det införas en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla om kollektivavtal.

Förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen, som även gäller vid utstationering enligt 7 § utstationeringslagen, förutsätter att arbetstagarorganisationen har medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren. Det förhållandet att en arbetstagarorganisation saknar medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren och därmed saknar rätt till förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innebär emellertid inte att organisationen är förhindrad att påkalla förhandling. Det förekommer att en arbetstagarorganisation påkallar förhandling om att sluta kollektivavtal trots att organisationen saknar medlemmar hos arbetsgivaren. Även om en arbetsgivare då inte är skyldig enligt medbestämmandelagen att förhandla så kan det många gånger ligga i arbetsgivarens intresse att tillmötesgå en sådan förhandlingsframställan, eftersom arbetsgivaren annars får räkna med att arbetstagarorganisationerna kan vidta stridsåtgärder.

Det kan sägas vara ett naturligt inslag på den svenska arbetsmarknaden att kollektivavtalsförhandlingar kan äga rum även i situationer där det inte finns någon lagreglerad förhandlingsskyldighet. Det innebär enligt regeringen att en skyldighet att utse en förhandlingsbehörig företrädare inte har något omedelbart samband med om det finns en lagreglerad förhandlingsskyldighet eller inte.

Som redan konstaterats är förekomsten av kollektivavtal en viktig del i skyddet för utstationerade arbetstagares anställningsvillkor. För att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska kunna fungera och därigenom så effektivt som möjligt garantera de utstationerade arbetstagarna anställningsvillkor i enlighet med utstationeringsdirektivet är det enligt regeringen angeläget att kollektivavtalens ställning stärks i utstationeringssituationer. En förutsättning för att kollektivavtal ska kunna ingås är att den process som brukar föregå ingåendet av kollektivavtal fungerar.

En viktig del i den processen är att det finns behöriga företrädare för både arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen som kan förhandla om och ingå kollektivavtal. Syftet med en bestämmelse om förhandlingsbehörig företrädare är, i enlighet med artikel 9.1 f tillämpningsdirektivet, att arbetstagarorganisationen ska få upplysning om en företrädare för arbetsgivaren som arbetstagarorganisationen kan försöka inleda kollektiva förhandlingar med. Däremot kan artikel 9.1 f tillämpningsdirektivet enligt sin ordalydelse inte anses handla om en skyldighet för arbetsgivaren att ingå kollektivavtal eller att förhandla om ingående av kollektivavtal.

Det bör enligt regeringen understrykas att artikel 9.1 f tillämpningsdirektivet inte innehåller någon begränsning till fall där det finns en lagreglerad förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren.

Mot denna bakgrund bör omständigheten om en arbetsgivare är förhandlingsskyldig inte tillmätas någon avgörande betydelse för frågan om förhandlingsbehörig företrädare. Även en arbetsgivare som initialt är ovillig att förhandla om kollektivavtal eller ingå kollektivavtal kan tänkas ändra uppfattning i frågan efter att ha etablerat kontakt med arbetstagarorganisationen. En förutsättning för att kunna etablera en meningsfull sådan kontakt är dock att arbetstagarorganisationen får en reell möjlighet att få kontakt med någon som är behörig att företräda arbetsgivaren i frågor om kollektiva förhandlingar och ingående av kollektivavtal.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det bör införas en skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att på begäran av en svensk arbetstagarorganisation utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivarens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal. Denna skyldighet bör gälla även om arbetsgivaren inte är förhandlingsskyldig enligt lag.

Kommittén föreslår att arbetsgivaren, utöver skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare, även ska vara skyldig att redogöra för arbetsgivarens inställning till arbetstagarorganisationens önskemål om att sluta kollektivavtal.

Det finns i sammanhanget anledning till att på nytt erinra om att den svenska arbetsmarknadsmodellen till stor del bygger på förekomsten av kollektivavtal. Den fria förhandlingsrätten är dessutom en internationellt erkänd och i Sverige grundlagsfäst rättighet. En modell, där kollektivavtal är centrala för reglering av arbets- och anställningsvillkor, förutsätter att kollektiva förhandlingar äger rum. Utgångspunkten är att det vid dessa förhandlingar ingås frivilliga avtal så långt som möjligt. Även om förhandlingarna inte resulterar i att kollektivavtal ingås är det ändå eftersträvansvärt att kollektiva förhandlingar äger rum så långt som möjligt.

Det framstår mot den bakgrunden som egendomligt om en arbetsgivare redan som svar på en begäran om förhandlingsbehörig företrädare ska avge inställning till om man önskar sluta kollektivavtal eller inte. Ett sådant ställningstagande är relevant att avge först efter att parterna förhandlat och försökt komma överens om innehållet i ett kollektivavtal.

Som redan konstaterats finns det visserligen ingen förhandlingsrätt för en arbetstagarorganisation som saknar medlemmar anställda hos arbetsgivaren. Endast om en arbetstagarorganisation har medlemmar anställda hos arbetsgivaren har organisationen rätt till förhandling med arbetsgivaren om att t.ex. sluta kollektivavtal, enligt 10 § medbestämmandelagen. Enligt regeringen kan det emellertid antas att en utstationerande arbetsgivares vilja till förhandling i första hand inte kommer att vara beroende av om det finns en förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen eller inte. Som framgår av avsnitt 5.1 föreslår regeringen en utökad möjlighet att uppnå ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Det kan förväntas medföra att en utstationerande arbetsgivare har ett intresse av att förhandla med en arbetstagarorganisation som önskar sluta kollektivavtal även om organisationen saknar medlemmar. En utstationerande arbetsgivare som inte förhandlar med organisationen kommer nämligen att löpa en risk att organisationerna vidtar stridsåtgärder i syfte att uppnå kollektivavtal.

Om en arbetstagarorganisation påkallar förhandling om att sluta kollektivavtal kan det alltså många gånger ligga i arbetsgivarens intresse att tillmötesgå arbetstagarorganisationens önskemål om förhandling för att undvika att arbetstagarorganisationen vidtar stridsåtgärder. Hur dessa förhandlingar bör bedrivas samt i vilket skede en arbetsgivare bör ange inställning till önskemål om att sluta kollektivavtal bör enligt regeringen inte särregleras beträffande utstationerande arbetsgivare.

Mot den bakgrunden anser regeringen att det inte bör införas någon bestämmelse om skyldighet för arbetsgivaren att redogöra för in-

ställningen till arbetstagarorganisationens önskemål om att sluta kollektivavtal. Arbetsgivaren bör i stället endast vara skyldig att utse en förhandlingsbehörig företrädare.

Det förefaller rimligt att kräva att den utstationerande arbetsgivaren inom tio kalenderdagar från mottagandet av begäran utser en företrädare som har behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal och meddelar arbetstagarorganisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter.

Den utstationerande arbetsgivaren bör själv få bestämma vem som ska ha sådan behörighet. Den utstationerande arbetsgivaren bör t.ex. kunna utse en anställd eller ett ombud. Det bör inte finnas något hinder mot att den ställföreträdare som utsetts enligt 4 § andra punkten förordningen (2013:352) om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare eller den kontaktperson som utsetts enligt 11 § utstationeringslagen ges ett utvidgat uppdrag och också kan ha behörighet att förhandla om och ingå kollektivavtal. Det bör dock inte finnas något generellt krav på att ställföreträdaren eller kontaktpersonen ska ha sådan behörighet.

Skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare bör gälla även om arbetsgivaren redan har slutit ett svenskt kollektivavtal. Bundenhet av ett kollektivavtal utesluter inte att ytterligare kollektivavtal kan ingås, eftersom avtalen kan ha olika tillämpningsområden. Den arbetstagarorganisation som önskar sluta ett kollektivavtal bör därför kunna begära att en förhandlingsbehörig företrädare utses oberoende av vilka kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av. Även en arbetstagarorganisation som redan har ett kollektivavtal med arbetsgivaren kan vilja omförhandla ett befintligt kollektivavtal. Skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare bör därför gälla även i förhållande till den organisation som redan har ett kollektivavtal med arbetsgivaren om denne begär det.

Den föreslagna bestämmelsen bör inte innebära en skyldighet för den arbetstagarorganisationen som önskar förhandla om ingående av kollektivavtal, att först begära att en arbetsgivare utser en förhandlingsbehörig företrädare. En arbetstagarorganisation bör i stället kunna välja att direkt skicka en förhandlingsframställan med stöd av t.ex. 10 § medbestämmandelagen. Även en arbetstagarorganisation som saknar förhandlingsrätt enligt medbestämmandelagen bör kunna avstå från att begära en förhandlingsbehörig företrädare och i stället välja att direkt skicka en förhandlingsframställan. Syftet med bestämmelsen som föreslås är således endast att – vid sidan av de bestämmelser som redan finns om förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen samt den svenska ordningen där avtalsförhandlingar regelmässigt förekommer även när det inte föreligger förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen – bidra till och underlätta att kollektiva förhandlingar kommer till stånd genom att arbetstagarorganisationen får upplysning om en företrädare för arbetsgivaren som organisationen kan kontakta i syfte att försöka inleda kollektiva förhandlingar.

Som redan redogjorts för får det anses framgå av tillämpningsdirektivet att syftet med att utse en förhandlingsbehörig företrädare är att arbetstagarorganisationen genom denne ska kunna försöka utverka att den utstationerande arbetsgivaren inleder kollektiva förhandlingar. Enligt tillämpningsdirektivet ska företrädaren på en skälig och motiverad begäran stå till förfogande. Med hänsyn till det bör det föreskrivas att arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal. Organisationen bör också vara skyldig att för sin del utse en företrädare som har behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal och i begäran uppge vem organisationen utsett.

Kommittén har även föreslagit att begäran ska innehålla en upplysning om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte. Det kravet har motiverats med att det behövs ett underlag för att bedöma legitimiteten hos arbetstagarorganisationens önskemål om kollektivavtal. *LO, Saco* och *TCO* ifrågasätter kravet med hänsyn till föreningsfriheten och risken för att en arbetsgivare som får del av en sådan upplysning vidtar åtgärder mot de utstationerade arbetstagarna. TCO påpekar dessutom att upplysningen inte fyller något egentligt syfte eftersom arbetstagarorganisationernas önskan om kollektivavtal inte har något samband med om organisationen har medlemmar.

Som redan konstaterats är förekomsten av kollektivavtal en central del för att garantera utstationerade arbetstagare arbets- och anställningsvillkor i enlighet med utstationeringsdirektivet. Som framgår i avsnitt 8.2 föreslås dessutom att utstationerade arbetstagare ska kunna åberopa villkoren i ett utstationeringsavtal även om de inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Mot den bakgrunden har arbetstagarorganisationernas önskan om kollektivavtal, enligt regeringen, inte något omedelbart samband med om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte. Tvärtom kan det antas att arbetstagarorganisationerna, i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen, kommer att begära kollektivavtal hos utstationerade arbetsgivare även när organisationen saknar medlemmar. Som redan angetts bör dessutom skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare gälla även om arbetsgivaren initialt inte önskar inleda förhandlingar eller ingå kollektivavtal.

En upplysning om huruvida arbetstagarorganisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte fyller därför inte någon funktion i förhållande till skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare. Upplysningen om huruvida det finns medlemmar kan visserligen fylla den funktionen att arbetsgivaren får klart för sig om han är förhandlingsskyldig enligt 10 § medbestämmandelagen. Arbetsgivaren kommer emellertid kunna få klarhet i den frågan när arbetstagarorganisationen väl skickar en förhandlingsframställan till arbetsgivaren. Det kan nämligen antas att en arbetstagarorganisation, som har medlemmar hos arbetsgivaren, normalt tydliggör det i sin förhandlingsframställan genom att ange att man begär förhandling med stöd av 10 § medbestämmandelagen. Det kan naturligtvis vara av central betydelse att det finns en förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Huvudincitamentet

för en utstationerande arbetsgivare att vilja tillmötesgå en förhandlingsframställan kan dock förmodas vara att arbetsgivaren inte vill riskera att utsättas för stridsåtgärder.

Regeringen anser mot denna bakgrund att det inte finns några starka skäl för ett krav på en upplysning om det finns medlemmar eller inte. I avsaknad av sådana skäl finns det enligt regeringen skäl att ta på allvar arbetstagarorganisationernas farhågor om risk för att de utstationerade arbetstagarna utsätts för påtryckningar. Det innebär sammantaget att det inte bör ställas krav på upplysning om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte.

Kommittén har vidare föreslagit att begäran ska innehålla en upplysning om minimivillkoren inom hårda kärnan i den aktuella branschen (eller villkoren inom hårda kärnan beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare), dvs. sådana villkor som regeringen föreslår ska få krävas med stöd av stridsåtgärder. *TCO* ifrågasätter ett sådant krav eftersom det riskerar att begränsa den utstationerande arbetsgivarens vilja till att ingå ett kollektivavtal som reglerar mer än dessa villkor.

Kravet på att ange villkoren redan i begäran om förhandlingsbehörig företrädare har ett samband med kommitténs förslag om att arbetsgivaren ska redogöra för arbetsgivarens inställning till önskemålet om att sluta kollektivavtal. För att arbetsgivaren ska kunna ange sin inställning till önskemålet om att sluta kollektivavtal måste innehållet i det önskade avtalet ha presenterats. Som framgår tidigare i detta avsnitt föreslår regeringen dock inte att det ska införas en skyldighet för arbetsgivaren att ange sin inställning till önskemålet om kollektivavtal. Det innebär att ett viktigt skäl för ett krav på en upplysning om vilka villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder, faller bort.

Det finns i sammanhanget anledning till att på nytt erinra om att det enligt regeringen är eftersträvansvärt att det ingås frivilliga avtal så långt som möjligt vid avtalsförhandlingar. Det kan noteras att det är sällsynt med stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad, vilket talar för att det ingås frivilliga avtal i stor utsträckning. Det kan tyda på att de avtalsförhandlingar som äger rum på den svenska arbetsmarknaden bedrivs i en anda av samförstånd och en önskan om att nå samförståndslösningar.

Det framstår mot den bakgrunden som egendomligt att en arbetstagarorganisation redan i en begäran om förhandlingsbehörig företrädare ska ange vilka kollektivavtalsvillkor som ytterst kan komma att krävas om förhandlingarna inte lyckas och det går så långt att stridsåtgärder vidtas.

Det skulle visserligen kunna hävdas att upplysningen ger arbetsgivaren ett underlag för att bedöma vad som efter stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder kan behöva uppfyllas, dvs. det skulle öka transparens och förutsägbarhet för arbetsgivaren. De krav på transparens och förutsebarhet beträffande villkoren, som är centralt enligt EU-rätten kommer emellertid tillgodoses genom de bestämmelser som regeringen föreslår i avsnitt 6 om de förbättrade möjligheterna för en arbetsgivare att inför en utstationering få kännedom om vilka villkor och bestämmelser som kan komma att krävas vid utstationering. Regeringen föreslår vidare i avsnitt 5.1 och 5.2 att en arbetstagarorganisation får vidta en stridsåtgärd till stöd för endast vissa begränsade arbets- och anställningsvillkor samt att en stridsåtgärd som vidtas till stöd för mer än dessa villkor är olovlig. Det

innebär att en arbetstagarorganisation som varslar om en stridsåtgärd i det läget tydligt kommer att behöva ange vilka begränsade villkor som krävs. En utstationerande arbetsgivaren kommer alltså sammantaget ha flera olika möjligheter att få klarhet i vilka kollektivavtalsvillkor som ytterst kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder.

Det innebär enligt regeringen att det inte finns några starka skäl för en bestämmelse om att arbetstagarorganisationen redan i en begäran om förhandlingsbehörig företrädare ska ange vilka kollektivavtalsvillkor som ytterst kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder.

En arbetstagarorganisations begäran om förhandlingsbehörig företrädare bör sammanfattningsvis endast innehålla uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal samt kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationen förhandla om och sluta kollektivavtal.

Om en begäran inte innehåller det som nu sagts, bör den inte ha verkan som en begäran enligt den föreslagna bestämmelsen. Det innebär att arbetsgivaren då inte bör vara skyldig att utse någon företrädare. Det bör inte finnas något särskilt formkrav för en arbetstagarorganisations begäran utan den bör kunna göras både skriftligen och muntligen. Även om det inte bör finnas något formkrav bör det dock vara arbetstagarorganisationens ansvar att visa att arbetsgivaren fått del av en begäran och att begäran innehåller de nödvändiga uppgifterna.

En utstationerande arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet i Sverige får räkna med och förbereda sig för att få handlingar på svenska. En arbetstagarorganisation som gör en skriftlig begäran bör därför kunna skriva den på svenska utan att behöva översätta den.

7.4 De svenska befintliga bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering av arbetstagare

Regeringens bedömning: De svenska bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering av arbetstagare är förenliga med artikel 9 i tillämpningsdirektivet.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* och *TCO* delar utredningens bedömning att bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson är förenliga med artikel 9 i tillämpningsdirektivet. *Svenskt Näringsliv* delar utredningens bedömning att bestämmelsen om att en kontaktperson ska kunna tillhandahålla vissa handlingar är förenlig med artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet. Föreningen har i övrigt inga synpunkter på utredningens resonemang och slutsatser. *Sveriges Advokatsamfund* menar att det kan ifrågasättas om kravet på anmälningsskyldighet är proportionerligt när det gäller utstationering mellan koncernbolag. I övrigt biträder samfundet analysen av det nuvarande regelverket kring anmälningsskyldighet och har ingen invändning mot bedömningen. *Kommerskollegium* delar inte utredningens slutsats att bestämmelserna om kontrollåtgärder avseende

anmälningsskyldighet är förenliga med tillämpningsdirektivet. *Saco* har inget att erinra mot utredningens slutsatser i sak. Övriga remissinstanser berör inte särskilt frågan.

Skälen för regeringens bedömning

Anmälningsskyldighet och kontaktperson i utstationeringslagen och förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare

Utstationeringslagen innehåller bestämmelser om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering av arbetstagare. Vid genomförandet av tillämpningsdirektivet behöver regeringen bl.a. ta ställning till om de nu nämnda svenska bestämmelserna är förenliga med tillämpningsdirektivets bestämmelser om nationella administrativa krav och kontrollåtgärder.

Enligt 10 § utstationeringslagen ska en arbetsgivare anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige. Av 3 § förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare framgår vissa krav på hur anmälan ska göras och vad anmälan ska innehålla, bl.a. en utpekad ställföreträdare. Enligt 11 § utstationeringslagen ska arbetsgivaren även utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar, samt kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Av 5 § förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare framgår vissa krav på hur anmälan ska göras och vad anmälan ska innehålla.

Arbetsmiljöverket utövar enligt 14–20 §§ utstationeringslagen tillsyn över att bestämmelserna i 10 och 11 §§ utstationeringslagen och i förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare följs. En sanktionsavgift får tas ut om en arbetsgivare i vissa avseenden har överträtt bestämmelserna om anmälningsskyldighet. Arbetsmiljöverket får även besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren i vissa avseende inte fullgör sina skyldigheter, vilket kan förenas med vite.

Anmälningsskyldighet vid utstationering och skyldighet att anmäla kontaktperson infördes för att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och för att skydda utstationerade arbetstagare. I propositionen Anmälningsskyldighet vid utstationering (prop. 2012/13:71 s. 28) anges bl.a. att för att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken och för att Sverige ska kunna uppfylla sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet är det nödvändigt att arbetstagarorganisationer och myndigheter får kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare i Sverige. Vidare anfördes att arbetstagarorganisationer och myndigheter även måste ha en reell möjlighet att kontakta arbetsgivaren. Regeringen hänvisade också till att det fick anses vara en förutsättning för ett fungerande gränsöverskridande informationssamarbete att det går att identifiera de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige. Regeringen gjorde bedömningen att de nya bestämmelserna inte kunde anses strida mot den fria rörligheten

för tjänster. För att bestämmelserna om anmälningsskyldighet inte skulle bli onödigt betungande infördes undantaget från anmälningsskyldigheten vid sådana kortare utstationeringar som inte avsågs pågå under längre tid än fem dagar.

Bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson motsvarar åtgärder i artikel 9.1

Som redan konstaterats innehåller artikel 9 i tillämpningsdirektivet bestämmelser om vilka typer av sådana krav och åtgärder som får införas. Det finns dock inget krav på eller någon skyldighet för medlemsstaterna att införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som artikeln ger möjlighet till.

Skyldigheten enligt 10 § utstationeringslagen och 4 § förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare att anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige motsvarar tillåtna åtgärder som nämns i artikel 9.1 a i tillämpningsdirektivet.

Skyldigheten i 11 § utstationeringslagen och 5 § förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare om att utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket motsvarar de tillåtna åtgärderna i artikel 9.1 e och artikel 9.1 a iii i tillämpningsdirektivet.

I 11 § tredje stycket utstationeringslagen anges att kontaktpersonen ska kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Av förarbetena (prop. 2012/13:71 s. 34) framgår att de handlingar som avses är t.ex. anställningsavtal som visar att arbetstagarna har sådana villkor inom den hårda kärnan som är minst lika förmånliga som minimivillkoren enligt ett svenskt kollektivavtal för den aktuella branschen, nödvändig dokumentation enligt arbetsmiljölagstiftningen och arbetstidsjournaler. Tanken är inte att handlingarna ska hållas tillgängliga på plats i Sverige utan att de ska kunna tillhandahållas på begäran. Den svenska bestämmelsen i 11 § tredje stycket utstationeringslagen avviker något från ordalydelsen i artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet som anger att handlingarna ska tillhandahållas eller bevaras på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på medlemsstatens territorium. Den svenska regleringen är inte lika tydlig men bör förstås som att en utstationerande arbetsgivare, genom den angivna kontaktpersonen, på begäran ska kunna tillhandahålla handlingarna på en plats i Sverige. Regeringen anser därför att bestämmelsen i 11 § tredje stycket motsvarar en tillåten åtgärd i artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet.

Sammanfattningsvis finner regeringen att bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10 och 11 §§ utstationeringslagen och 4 och 5 §§ förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare motsvarar flera av de exempel på tillåtna åtgärder som anges artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet.

Bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson är förenliga med artikel 9.1

En reglering som motsvarar tillämpningsdirektivets krav på anmälningsskyldighet och kontaktperson får i princip anses EU-rättsligt tillåten. Skälet till det är, som regeringen redan utvecklat, att de krav eller åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet i sig är att anse som motiverade och proportionerliga och att en åtgärd som motsvarar någon av de åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet därför också är förenlig med EU-rätten.

Även om artikel 9 skulle tolkas som att ett krav eller en åtgärd enligt första punkten är tillåten i sig men att en proportionalitetsbedömning ändå måste göras utifrån hur kravet eller åtgärden är utformad i det enskilda fallet, menar regeringen att de svenska bestämmelserna om anmälningsskyldighet är förenliga med unionsrätten och tillämpningsdirektivet. Detta gäller samtliga sektorer och branscher.

När bestämmelserna om anmälningsskyldighet infördes redogjordes för syftet med regleringen samt för behovet av åtgärderna och den efterfrågade informationen. Det gjordes en proportionalitetsbedömning i enlighet med unionsrätten varvid de föreslagna bestämmelserna bedömdes inte strida mot den fria rörligheten för tjänster. Regeringens resonemang i den delen framgår av förarbetena (prop. 2012/13:71 s. 29), bl.a. följande. Ett krav på anmälan är att anse som en inskränkning i den fria rörligheten. Syftet med kravet är att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket måste anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås och kan inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Kravet på anmälan utgör därför en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster. Motsvarande bedömning gjordes angående kravet på att anmäla kontaktperson (prop. 2012/13:71 s. 37).

Ett par remissinstanser, bl.a. *Kommerskollegium* och *Sveriges Advokatsamfund* ifrågasätter om anmälningsskyldigheten kan anses vara motiverad och proportionerlig. Kommerskollegium anser inte att bestämmelserna om kontrollåtgärder avseende anmälningsskyldighet är förenliga med tillämpningsdirektivet. Enligt myndigheten är anmälningsplikten motiverad utifrån skyddet för arbetstagare inom byggbranschen men det är oklart varför en sådan administrativ börda läggs på företag inom exempelvis företagstjänstesektorerna. Sveriges advokatsamfund menar att det kan ifrågasättas om kravet på anmälningsskyldighet är proportionerligt när det gäller utstationering mellan koncernbolag och att det bör övervägas att ha en annan form av anmälningsskyldighet i dessa fall.

TCO framhåller i stället att för att det i praktiken ska vara möjligt att tillvarata utstationerade arbetstagares rättigheter på arbetsmarknaden är en anmälningsplikt nödvändig.

När bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson infördes fanns inte tillämpningsdirektivet. Det var därför nödvändigt att göra en sådan proportionalitetsbedömning som då gjordes. Redan då gjordes bedömningen att regleringen var förenlig med EU-rätten. Numera finns dessutom artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet som anger att medlemsstaterna särskilt får införa vissa åtgärder. Enligt regeringen får

de uppgifter som ska lämnas vid en utstationering enligt bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson, anses nödvändiga för att syftet med regleringen ska uppfyllas. De svenska åtgärderna tillgodoser ett efterfrågat informationsbehov och är vidare nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Det är dessutom fråga om sådana uppgifter som enligt artikel 4 i tillämpningsdirektivet kan vara relevanta vid en bedömning av om en situation är att betrakta som en utstationeringssituation. Det finns mot denna bakgrund inte någon anledning att nu göra en annan bedömning än den som gjordes vid införandet av bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson.

Regeringens slutsats är att bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson är förenliga med artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet. Det är sammanfattningsvis fråga om åtgärder som, förutom att de motsvarar tillåtna åtgärder i artikel 9.1, dessutom är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. De bedöms alltså vara motiverade och proportionerliga i enlighet med unionsrätten.

Den svenska regleringen om tillsyn och sanktioner som är knuten till systemet med anmälningsskyldighet och kontaktperson får enligt regeringen dessutom anses förenlig med artikel 9 och 20 i tillämpningsdirektivet.

Sammanfattningsvis anser regeringen alltså att de svenska bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson samt därtill kopplade sanktionsbestämmelser är förenliga med artikel 9 i tillämpningsdirektivet.

De svenska bestämmelserna uppfyller även kravet på att förfarandena ska vara användarvänliga

Som redan nämnts följer av artikel 9.4 i tillämpningsdirektivet att medlemsstaterna ska se till att förfarandena och formaliteterna i samband med utstationering av arbetstagare i enlighet med artikeln kan hanteras på ett användarvänligt sätt av företagen, på distans och så långt som möjligt på elektronisk väg.

Det finns olika sätt att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket. En sådan kan göras både skriftligen, per e-post eller vanlig papperspost, och elektroniskt direkt i registret via en e-tjänst.

Regeringen anser mot denna bakgrund, och i likhet med utredningen, att förfarandet är användarvänligt och att svensk rätt är förenlig med och uppfyller kraven i artikel 9.4 i tillämpningsdirektivet.

Svenska bestämmelserna om information om åtgärder

Som redan nämnt ska medlemsstaterna enligt artikel 9.5 första stycket i tillämpningsdirektivet informera tjänsteleverantörerna om alla åtgärder som avses i artikel 9.1 och 9.2 som de tillämpar eller som de har genomfört. Informationen ska göras allmänt tillgänglig på en enda nationell webbplats på det eller de mest relevanta språken, enligt vad medlemsstaten har fastställt.

Det är Arbetsmiljöverket som enligt utstationeringslagen utövar tillsyn över att bestämmelserna om anmälningsskyldighet följs. I dag lämnar Arbetsmiljöverket information om anmälningsskyldighet m.m. via en enda webbplats. Någon författningsreglering som motsvarar bestämmelserna i artikel 9.5 finns inte. Regeringen konstaterar dock att det är fråga om sådana tillämpningsföreskrifter av administrativt slag som riktar sig till en myndighet och som kan meddelas av regeringen med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen. Regeringen avser att göra nödvändiga förordningsändringar för att säkerställa detta.

Slutligen finns i artikel 9.5 i tillämpningsdirektivet dels bestämmelser om skyldigheter för kommissionen, dels om att medlemsstaterna ska lämna viss information till kommissionen. Dessa bestämmelser kräver inga lagstiftningsåtgärder. Inte heller det som sägs i artikel 9.3 i tillämpningsdirektivet kräver någon åtgärd.

7.5 Några författningsändringar eller andra åtgärder är inte nödvändiga med anledning av artikel 10 i tillämpningsdirektivet

Regeringens bedömning: Några särskilda författningsändringar eller andra åtgärder, utöver vad som föreslås om kontrollbefogenheter för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen samt skyldighet att utse en förhandlingsbehörig företrädare, är inte nödvändiga med anledning av tillämpningsdirektivets bestämmelser om inspektioner i artikel 10.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens. Utredningens bedömning gjordes dock utan att det lämnats några förslag om kontrollbefogenheter för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen eller skyldighet att utse en förhandlingsbehörig företrädare.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* är av uppfattningen att tillämpningsdirektivets krav på inspektioner är uppfyllda med nuvarande reglering, med beaktande av att utredningens uppdrag endast var att bedöma om det svenska kontrollsystemet var förenligt med bestämmelserna i artikel 10 i tillämpningsdirektivet och inte att överväga några grundläggande förändringar i det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet. *TCO* instämmer i utredningens bedömning men anser att det även bör införas ett krav i enlighet med direktivet att de utstationerande företagen ska utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken arbetsmarknadens parter kan försöka utverka att den utstationerande arbetsgivaren inleder kollektiva förhandlingar. *LO* anser beträffande inspektioner att en stor brist i det svenska genomförandet är att det saknas ett system för att säkerställa att löner och arbetsvillkor är godtagbara under utstationeringen när en arbetsgivare med framgång åberopar bevisregeln. Enligt LO är lösningen på detta problem införandet av en möjlighet för arbetstagarorganisationer att träffa s.k. bekräftelseavtal alternativt ett borttagande av bevisregeln. *Ekobrottsmyndigheten* påpekar bl.a. att den tillsyn som bedrivs med stöd av lagen måste ske effektivt och i sådan omfattning att åsidosättanden kan uppmärksammas. Övriga remissinstanser berör inte särskilt frågan.

Inspektioner i svensk rätt

Vid genomförandet av tillämpningsdirektivet behöver regeringen bl.a. ta ställning till om den svenska ordningen för hur inspektioner utförs, är förenlig med tillämpningsdirektivets bestämmelser om inspektioner.

Av artikel 10 i tillämpningsdirektivet följer, som konstaterats ovan, att medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem samt att det genomförs effektiva och lämpliga inspektioner. I de medlemsstater där arbetsmarknadens parter fastställer arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får de enligt artikel 10.4 i tillämpningsdirektivet också övervaka tillämpningen av dessa villkor, under förutsättning att en lämplig skyddsnivå garanteras.

Bestämmelserna om inspektioner i artikel 10 och dess genomförande i svensk rätt är enligt regeringen nära kopplade till frågan om det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet. Detta har sin grund i att syftet med inspektioner är att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i både utstationeringsdirektivet och i tillämpningsdirektivet.

Vid utstationering gäller, i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen, att lagstiftning verkar tillsammans med kollektivavtal. Som utvecklas i avsnitt 5.1. kännetecknas den svenska arbetsmarknadsmodellen, förenklat beskrivet, av att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning kan göra avsteg genom kollektivavtal från de grundläggande lagbestämmelser som finns på arbetsrättens område.

I 5 § utstationeringslagen räknas de svenska lagbestämmelser som utgör den hårda kärnan enligt artikel 3 i utstationeringsdirektivet upp, förutom vad gäller minimilön. Till hårda kärnan hör bestämmelser i semesterlagen (1977:480), föräldraledighetslagen (1995:584), diskrimineringslagstiftning, arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetstidslagstiftning. Bestämmelser om minimilön finns, i den mån sådana finns, uteslutande i kollektivavtal. Genom kollektivavtal kan det också göras avvikelser från flera av lagbestämmelserna, t.ex. om semestertid och arbetstid.

Det faktum att lagstiftning verkar tillsammans med kollektivavtal medför att ansvaret för övervakning och kontroll av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor delas mellan statliga myndigheter och arbetsmarknadens parter. Något förenklat kan det beskrivas som att ansvaret för övervakning och kontroll av sådana arbets- och anställningsvillkor som regleras i lag ligger hos myndigheter, medan arbetsmarknadens parter kontrollerar tillämpningen av de villkor som regleras i kollektivavtal.

Det finns skäl att på nytt nämna bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson enligt 10 och 11 §§ utstationeringslagen. Bestämmelserna tillkom, som redan framgått, i syfte att säkerställa att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken och för att Sverige ska kunna uppfylla sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet. Eftersom utstationeringsdirektivets genomförande i Sverige bygger på att både statliga myndigheter och arbetsmarknadens parter ansvarar för övervakning och kontroll av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor ansågs det nödvändigt att både organisationer och

myndigheter kan få kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare i Sverige. Arbetstagarorganisationerna och myndigheterna måste även ha en reell möjlighet att kontakta arbetsgivaren. Lösningen på det behovet var, som redan framgått, bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson enligt 10 och 11 §§ utstationeringslagen.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen samt över bestämmelserna om anmälningsskyldighet och anmälan av kontaktperson vid utstationering. Tillsynen riktas främst mot de verksamheter där riskerna för ohälsa och olycksfall är störst.

Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet består av två delar, dels egeninitierade eller planerade insatser, dels obligatorisk händelsestyrd tillsyn. Under år 2015 gjordes 21 000 besök på arbetsplatser, varav 14 000 inspektioner (se prop. 2016/17:1 UO14 s. 74). Arbetsmiljöverket har som riktmärke att lägga minst 40 procent av den totala inspektionstiden på nationella projekt. Vilka nationella projekt som ska genomföras och vilka arbetsplatser som ska inspekteras utgår från en analys och från prioriteringar och urval i flera steg. Slutligt urval av vilka arbetsställen som ska inspekteras görs bl.a. baserat på ett tillsynsindex som är Arbetsmiljöverkets statistiska profileringsverktyg. Det är en ranking av hur angeläget det är att besöka de olika arbetsställena, bl.a. baserat på arbetsställets storlek, hur många olyckor som tidigare har rapporterats, antalet sjukskrivningar, hur drabbad branschen är av arbetsskador m.m.

Enligt Arbetsmiljöverkets interna styrdokument ska en inspektion avslutas med att inspektören bl.a. lämnar en sammanfattande muntlig bedömning och information till den som inspekteras om resultatet av inspektionen. Inspektören ska också bestämma om inspektionen med anledning av synliggjorda risker eller brister ska följas av ett inspektionsprotokoll, ett inspektionsmeddelande eller en underrättelse om ett föreläggande eller ett förbud.

Transportstyrelsens tillsyn

Transportstyrelsen ansvarar för tillsynen av tillämpliga bestämmelser om arbetstid vid visst vägtransportarbete, om arbetstid för flygpersonal inom civilflyget samt om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. Av Transportstyrelsens årsredovisning för år 2015 framgår att myndighetens tillsyn ska utövas där de största riskerna finns och där myndigheten åstadkommer störst effekt. Varje år genomförs mellan 10 000 och 15 000 tillsynsaktiviteter.

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över att diskrimineringslagen (2008:567) och föräldraledighetslagen (1995:584) följs. I första hand ska Diskrimineringsombudsmannen försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. Diskrimineringsombudsmannen ska genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta tillvara sina rättigheter. Vidare tar ombudsmannen emot anmälningar om de förbud mot diskriminering och trakasserier som

finns i diskrimineringslagen. Dessutom tas anmälningar emot från föräldralediga som anser att de har blivit sämre behandlade i samband med sin föräldraledighet. Diskrimineringsombudsmannen kan föra talan för en enskild i domstol. Organiserade arbetstagare företräds dock i första hand av sin arbetstagarorganisation.

Arbetstagarorganisationernas arbete

Den svenska kollektivavtalsmodellen medför ingen skyldighet för arbetstagarorganisationer att agera gentemot utstationerande arbetsgivare. Som framgår av avsnitt 5.1 bygger emellertid det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att när en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal i förhållande till en arbetstagarorganisation, kontrollerar arbetstagarorganisationerna att arbetsgivaren tillämpar avtalet på alla arbetstagare, såväl fackligt organiserade som oorganiserade. Det innebär att det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren även för arbetstagare som utstationeras hit från utlandet. Förekomsten av kollektivavtal utgör en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och det finns därför långtgående möjligheter för en arbetstagarorganisation att kräva kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Även om det inte finns någon lagreglerad skyldighet för arbetstagarorganisationer att agera är det således en del av den svenska arbetsmarknadsmodellen att arbetstagarorganisationerna begär kollektivavtal och utför övervakning och tillsyn över arbets- och anställningsvillkoren enligt kollektivavtal.

Bedömning av myndigheternas och arbetstagarorganisationernas inspektioner i förhållande till tillämpningsdirektivets krav

Enligt regeringen bidrar det tillsynsansvar som flera svenska myndigheter har till att svensk gällande rätt uppfyller tillämpningsdirektivets krav i artikel 10 på kontrollsystem och inspektioner. De svenska myndigheter som har tillsynsansvar över lagreglerade villkor inom den hårda kärnan är Arbetsmiljöverket, Transportstyrelsen och Diskrimineringsombudsmannen. Det är framför allt Arbetsmiljöverkets tillsyn som berörs av de aktuella bestämmelserna i artikel 10 eftersom arbetsmiljölagstiftningen är tvingande och i sin helhet gällande i utstationeringssituationer. Den tillämpliga arbetstidslagstiftningen, som Arbetsmiljöverket och Transportstyrelsen utövar tillsyn över, går det att göra omfattande avvikelser från i kollektivavtal. Om så sker ansvarar inte längre myndigheterna, utan de avtalsslutande arbetstagarorganisationerna för tillsynen.

Tillämpningsdirektivet kräver att inspektionerna främst ska bygga på riskbedömningar. Det framgår att både Arbetsmiljöverket och Transportstyrelsen gör riskbedömningar som bl.a. läggs till grund för deras tillsynsinsatser. Dessa riskbedömningar och dess betydelse för tillsynsinsatserna stämmer överens med kraven i artikel 10 i tillämpningsdirektivet.

Diskrimineringsombudsmannens tillsyn är något annorlunda uppbyggd utifrån den roll som ombudsmannauppdraget innebär. Uppdraget är

enligt regeringen väl anpassat och lämpligt utifrån den gällande diskrimineringslagstiftningen.

Enligt artikel 10.2 tillämpningsdirektivet finns ett krav på att medlemsstaterna ska säkerställa att inspektionerna och kontrollen enligt artikel 10 inte är diskriminerande eller oproportionerliga. Regeringen bedömer att den tillsyn som Arbetsmiljöverket, Transportstyrelsen och Diskrimineringsombudsmannen utövar uppfyller kraven om icke diskriminerande och proportionerliga inspektioner och kontroller. De bestämmelser som finns i det svenska kontrollsystemet som endast gäller i förhållande till utstationerande företag (t.ex. bestämmelser om anmälningsskyldighet i 10 § utstationeringslagen) har, när de infördes, utförligt motiverats utifrån de krav som EU-rätten ställer.

I tillämpningsdirektivet anges dessutom att de relevanta bestämmelserna i direktivet ska beaktas i inspektions- och kontrollhänseende. I artikel 10.3 tillämpningsdirektivet lyfts särskilt fram bestämmelserna om fastställande av att en faktisk utstationering föreligger och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås i artikel 4 samt bestämmelserna om administrativt samarbete mellan myndigheter i artiklarna 6 och 7. Dessa bestämmelser kommer framför allt att vara relevanta för Arbetsmiljöverkets del. Som framgår av avsnitt 9 kommer emellertid alla som kan komma att behöva ta ställning till om det är en utstationeringssituation ha att förhålla sig till bestämmelserna. Som exempel kan nämnas domstolar eller arbetstagarorganisationer.

Arbetsmiljöverket framför att myndigheten inte gör någon skillnad på utstationerade och andra arbetstagare i sina inspektioner. Verket har inte uppgifter om exakt var de utstationerade arbetar eftersom det inte är obligatoriskt att i registret ange mottagarföretaget i Sverige. Om Arbetsmiljöverket ska rikta inspektioner särskilt gentemot utstationerade, bör det synliggöras exempelvis i Arbetsmiljöverkets instruktion eller regleringsbrev.

Ekobrottsmyndigheten anger att de arbetsgivare som inte gör en anmälan om utstationering och där verksamheten inte bedrivs i enlighet med t.ex. gällande bokförings- och skatteregler utgör ett problem för myndigheten. För att utstationeringslagen ska fungera mer effektivt bör kontrollen i samband med att utländska företag bedriver tillfällig verksamhet i Sverige förbättras enligt myndigheten. Den tillsyn som bedrivs med stöd av lagen måste ske effektivt och i sådan omfattning att åsidosättanden kan uppmärksammas.

Regeringen har goda möjligheter att påverka Arbetsmiljöverkets tillsynsuppdrag som är kopplat till utstationering genom förändring i t.ex. regleringsbrev eller på annat lämpligt sätt. Regeringen har kraftigt förstärkt Arbetsmiljöverkets resurser. Tillskottet ger myndigheten möjlighet att bidra till att arbetsgivare följer arbetsmiljölagstiftningen, bland annat genom att anställa fler inspektörer vilket kommer möjliggöra ökad närvaro på arbetsplatserna. Regeringen bedömer att detta innebär att Arbetsmiljöverket ges förutsättningar att bidra till att Sverige på ett ännu bättre sätt än i dag uppfyller tillämpningsdirektivets krav i artikel 10 på kontrollsystem och inspektioner. Regeringen kommer att fortsätta att följa frågan.

Frågan huruvida den svenska modellen, där starka arbetsmarknadsparter huvudsakligen ansvarar för övervakningen av arbetstagares arbets-

och anställningsvillkor, säkerställer en lämplig skyddsnivå för de utstationerade arbetstagarna diskuterades vid genomförandet av vissa ändringar i utstationeringslagen. Enligt regeringens mening saknades det skäl att betvivla organisationernas starka intresse av att på eget initiativ agera gentemot utländska arbetsgivare i det syftet. Det konstaterades att det måste vara möjligt att låta arbetstagarorganisationerna ansvara för att upprätthålla en svensk standard på lönen i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen (se prop. 2009/2010:48 s. 28).

Regeringen anser att samma slutsatser fortfarande är aktuella. I artikel 10.4 framgår att där det i enlighet med nationell rätt eller praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får arbetsmarknadens parter också övervaka tillämpningen av de relevanta arbets- och anställningsvillkoren. EU-rätten betonar, som tidigare konstaterats, i dag ännu tydligare än förut att unionen ska erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse och ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen, se t.ex. artikel 152 EUF-fördraget. Det återspeglas således även i tillämpningsdirektivets artikel 10 om inspektioner. Även i skäl 14 i tillämpningsdirektivet anges att skillnaderna i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parters självständighet ska erkännas. I skäl 15 betonas att arbetsmarknadens parter har en viktig roll när arbetstagare utstationeras eftersom de i enlighet med nationell rätt eller praxis kan fastställa de tillämpliga minimilönerna. Även skäl 30 och 31 i tillämpningsdirektivet betonar vikten av arbetsmarknadens parter i olika avseenden.

Allt detta ger sammantaget ett starkt stöd för EU:s medlemsstater att värna sina nationella arbetsmarknadsmodeller. Det innebär enligt regeringen att de svenska arbetstagarorganisationernas övervakning fortsättningsvis kan vara central även för uppfyllandet av tillämpningsdirektivets krav i artikel 10 på kontrollsystem och inspektioner.

Det finns flera remissynpunkter på utredningens bedömning av att kraven i artikel 10 på kontrollsystem och inspektioner är uppfyllda. Remissynpunkterna framförs mot bakgrund av det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet. Enligt *LO* saknas ett system för att säkerställa att löner och arbetsvillkor är godtagbara under utstationeringen när en arbetsgivare med framgång åberopar bevisregeln. Det finns enligt LO inget som hindrar en arbetsgivare att försämra förmånerna för de utstationerade arbetstagarna efter det att bevisregeln åberopats och tillämpats. *TCO* anser att det bör införas ett krav på att de utstationerande företagen ska utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken arbetsmarknadens parter kan försöka utverka att den utstationerande arbetsgivaren inleder kollektiva förhandlingar. Detta borde enligt TCO i förlängningen möjliggöra för arbetstagarorganisationerna att ta ett större ansvar för att se till att de utstationerade arbetstagarnas rättigheter tillvaratas.

Regeringen bedömer att de svenska arbetstagarorganisationernas övervakning inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen redan i dag bidrar till att svensk rätt uppfyller tillämpningsdirektivets krav i artikel 10 på kontrollsystem och inspektioner. Regeringen föreslår nu utökade möjligheter att uppnå kollektivavtal vid utstationering, se avsnitt 5.1, samt införandet av en skyldighet för utstationerande arbetsgivare att utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektiv-

avtal i syfte att förbättra förutsättningarna för att kollektivavtal ingås, se avsnitt 7.3. I och med att regeringen dessutom föreslår utökade kontrollbefogenheter för arbetstagarorganisationer gentemot utstationerande arbetsgivare som ingår kollektivavtal, se avsnitt 7.2, kommer arbetstagarorganisationernas möjlighet att övervaka utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor under hela utstationeringstiden därmed kunna förbättras.

Syftet med förslagen om förbättrade förutsättningar att uppnå kollektivavtal och utökade kontrollbefogenheterna är alltså att säkerställa de utstationerade arbetstagarnas arbets- och anställningsvillkor enligt artikel 3.1 utstationeringsdirektivet. Enligt regeringen kommer de föreslagna ändringarna att bidra till att svensk rätt uppfyller även tillämpningsdirektivets krav i artikel 10 på kontrollsystem och inspektioner på ett ännu mer effektivt och ändamålsenligt sätt, särskilt vad gäller övervakningen av sådana arbets- och anställningsvillkor som regleras i kollektivavtal.

Sammantaget innebär det nu sagda att det tillsynsansvar som flera svenska myndigheter har avseende kontroll av lagreglerade arbets- och anställningsvillkor, bidrar till att svensk gällande rätt uppfyller tillämpningsdirektivets krav i artikel 10. Den kontroll och övervakning som arbetstagarorganisationen utför beträffande de villkor som regleras i kollektivavtal bidrar också till att svensk gällande rätt uppfyller tillämpningsdirektivets krav i artikel 10. Den kontrollen och övervakningen kommer dessutom att kunna ske på ett ännu mer effektivt och ändamålsenligt sätt som en följd av de ovannämnda förslagen om utökade möjligheter att uppnå kollektivavtal, kontrollbefogenheter och förhandlingsbehörig företrädare.

Sammanfattningsvis anser regeringen att svensk rätt, med de förslag som lämnas, uppfyller de krav på kontrollsystem samt inspektioner och annan övervakning av utstationerade arbetstagares villkor som artikel 10 tillämpningsdirektivet ställer. Några ytterligare åtgärder är inte påkallade i denna del.

8 Försvar av rättigheter

8.1 Bakgrund

Utstationeringsdirektivet

Medlemsstaterna ska, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att utstationerade arbetstagare av arbetsgivaren garanteras de arbets- och anställningsvillkor i arbetslandet som anges i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet. De i artikel 3.1 uppräknade områdena utgör den s.k. hårda kärnan.

Utstationeringsdirektivet anger olika möjligheter att fastställa de minimivillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare. Det kan som utgångspunkt enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet ske genom författningsbestämmelser eller allmängiltigförklarade kollektivavtal.

I artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet anges andra sätt som medlemsstaterna kan välja för att garantera de arbets- och anställningsvillkor som omfattas av den hårda kärnan i förhållande till utstationerade arbetstagare om det i medlemsstaten saknas system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet. Medlemsstaterna kan då utgå från (1) kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området (den första strecksatsen), eller (2) kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet (den andra strecksatsen).

Av artikel 3.7 framgår att tillämpningen av för arbetstagarna förmånligare arbets- och anställningsvillkor inte ska hindras.

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

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

Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i direktivet inte följs och ska i synnerhet sörja för att arbetstagarna har tillgång till lämpliga förfaranden när det gäller att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet (artikel 5 i utstationeringsdirektivet).

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

Tillämpningsdirektivet

I artikel 11 i tillämpningsdirektivet finns bestämmelser om försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar.

För att se till att skyldigheterna enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet fullgörs ska medlemsstaterna säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivaren direkt. Arbetstagarna ska också kunna inleda rättsliga och administrativa förfaranden i de fall då de anser att de drabbats av förlust eller skada på grund av att tillämpliga bestämmelser inte har följts. Detta ska kunna ske även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade och efter det att det anställningsförhållande under vilket den påstådda underlåtelsen inträffade har avslutats. Detta framgår av artikel 11.1 i tillämpningsdirektivet.

Enligt artikel 11.2 ska artikel 11.1 gälla utan att det påverkar behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna enligt relevanta unionsakter eller internationella konventioner. Artikel 11.2 kräver inte något aktivt genomförande från medlemsstaternas sida.

I artikel 11.3 i tillämpningsdirektivet finns bestämmelser om stöd i rättsliga eller administrativa förfaranden från arbetstagarorganisationer och andra tredje parter. Den artikeln behandlas i avsnitt 8.4.

Av artikel 11.4 i tillämpningsdirektivet framgår att artikel 11.1 och 11.3 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 eller praxis.

c) Nationella bestämmelser som rör ombud och försvar vid domstol.

Artikel 11.4 behöver beaktas vid genomförande av andra delar av artikeln men torde inte i sig kräva något aktivt genomförande från medlemsstaternas sida.

I artikel 11.5 finns bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling. Den artikeln behandlas i avsnitt 8.3.

I artikel 11.6 finns bestämmelser om efterhandsutbetalningar. Den frågan behandlas i avsnitt 8.5.

Av skäl 34 framgår bl.a. att det, för att underlätta efterlevnaden av utstationeringsdirektivet och säkerställa en effektivare tillämpning av det, bör finnas särskilda mekanismer för de utstationerade arbetstagare som vill lämna in ett klagomål eller inleda ett förfarande.

Utstationeringsdirektivets genomförande i svensk rätt

Genom 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, garanteras utstationerade arbetstagare skydd inom de områden som anges i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet, med undantag för artikel 3.1 c, som rör minimilön. I 7 § utstationeringslagen anges att även vissa bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, gäller vid utstationering.

I Sverige finns inga lagregler om minimilön. Eventuella bestämmelser om minimilön finns i stället i kollektivavtal. Sverige har inte heller något system med allmängiltigförklarade kollektivavtal.

När utstationeringsdirektivet genomfördes i svensk rätt genom utstationeringslagen reglerades över huvud taget inte rätten för utstationerade arbetstagare att utkräva rätt enligt svenska kollektivavtal.

Så småningom infördes dock en reglering som för utstationerade arbetstagare tar sikte på minimivillkor i kollektivavtal om lön och de andra områden som omfattas av utstationeringsdirektivets hårda kärna (prop. 2009/10:48). För uthyrda utstationerade arbetstagare infördes senare regler som bl.a. rör villkor enligt kollektivavtal (prop. 2011/12:178). Bestämmelserna som finns i 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen är konstruerade så att de begränsar möjligheten till stridsåtgärder vid utstationering till situationer då syftet är att få till stånd vissa typer av villkor. De arbets- och anställningsvillkor som det med stöd av stridsåtgärder kan krävas att utstationerande arbetsgivare ska tillämpa är alltså sådana villkor som avses i nuvarande 5 a och 5 b §§. Sådana villkor kan förenklat benämnas minimivillkor inom den hårda

kärnan. De nuvarande bestämmelserna ger dock inte uttryckligen arbetstagare någon rätt till dessa villkor.

Frågan om möjligheten att inleda förfaranden för att säkerställa utstationerade arbetstagares rättigheter enligt utstationeringsdirektivet behandlas i 21 § utstationeringslagen. Av bestämmelsen framgår att svensk domstol är behörig att pröva vissa mål vid utstationering.

När det gäller mål om tillämpningen av de regler som det hänvisas till i 5 § första stycket utstationeringslagen, dvs. vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480), föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning och diskrimineringslagen (2008:567), anges i 21 § utstationeringslagen att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska tillämpas. Det anges vidare att talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Detsamma gäller mål om tillämpningen av vissa bestämmelser i medbestämmandelagen och, vad gäller uthyrda utstationerade arbetstagare, vissa bestämmelser i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Beträffande sådana mål finns det alltså redan lämpliga förfaranden tillgängliga för utstationerade arbetstagare.

Vidare anges i 5 § andra stycket utstationeringslagen att det vid utstationering också gäller en rad bestämmelser av mer offentligrättslig natur, nämligen hela eller delar av arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. Sådan offentligrättslig lagstiftning anses i princip omfatta alla arbetstagare i Sverige och talan eller klagomål mot arbetsgivaren kan då alltid initieras här i Sverige. Talan mot en arbetsgivare som brutit mot sådan lagstiftning förs alltså här i landet utan att det behöver regleras särskilt för utstationerade arbetstagare (prop. 1998/99:90 s. 34).

Utstationeringslagen innehåller inte några regler om enskilda arbetstagares rätt när det gäller kollektivavtalsvillkor som kan aktualiseras vid utstationering. Där regleras alltså inte frågan om i vilken mån en utstationerad arbetstagare har rätt till svenska kollektivavtalsvillkor. I utstationeringslagen regleras inte heller något förfarande som innebär att en till Sverige utstationerad arbetstagare kan få en tvist om kollektivavtalsvillkor prövad här. Bedömningen av dessa frågor får i stället göras utifrån sedvanliga regler om tillämplig lag och domsrätt och med en tillämpning av den lag som i det enskilda fallet är tillämplig, se vidare avsnitt 4.3, 8.2 och 12.2.

8.2 Rätt till kollektivavtalsvillkor för utanförstående utstationerade arbetstagare

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet ha rätt till sådana arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtalet som får krävas med stöd av stridsåtgärder. Detta ska gälla för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Ett avtal ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rätt till sådana kollektivavtalsvillkor.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår inte några regler om att ett avtal ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco), Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Arbetsförmedlingen, Sveriges advokatsamfund, Tillväxtverket, Fastigo, Kommunala Företagens Samorganisation* och *Konkurrensverket* tillstyrker, ställer sig huvudsakligen bakom eller har ingen invändning mot utredningens förslag om utstationerade arbetstagares möjlighet att hävda rätt enligt ett svenskt kollektivavtal alternativt delar huvudsakligen utredningens bedömning. LO och Saco förordar dock att även villkor som går utöver den hårda kärnan ska omfattas. *Arbetsdomstolen* delar utredningens uppfattning att det till följd av tillämpningsdirektivet kan finnas skäl att överväga en bestämmelse av aktuellt slag men anser att den föreslagna regelns utformning bör övervägas ytterligare. *Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps)* anser att förslaget huvudsakligen leder till ett korrekt genomförande av tillämpningsdirektivet. *Pensionsmyndigheten* ser positivt på tillvaratagandet av utstationerade arbetstagares rättigheter. *Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)* anser att tillämpningsdirektivet kan motivera en reglering av aktuellt slag men att förslaget har brister. *Svenskt Näringsliv* och *Lantbrukarnas riksförbund* avstyrker förslaget i denna del. Svenskt Näringsliv delar dock utredningens slutsats att det inte krävs några författningsändringar när det gäller utstationerade arbetstagare som är medlemmar i en svensk arbetstagarorganisation. *Arbetsgivarverket* anser att förslaget i denna del bör bli föremål för ytterligare överväganden. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* har flera synpunkter på förslaget. *ILO-kommittén* gör bedömningen att förslagen inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention ratificerad av Sverige. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Kommitténs förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén föreslår inte några regler om att ett avtal ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor. Kommittén föreslår dock att det ska

regleras att en arbetsgivare som är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare inte med giltig verkan ska kunna träffa en överenskommelse som strider mot avtalet med en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av det.

Remissinstanserna: *Kommunala Företagens Samorganisation*, *SKL, Saco* och *TCO* tillstyrker kommitténs förslag. Enligt *LO* är förslaget nödvändigt för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna får de villkor som följer av utstationeringsdirektivet. LO ser dock ingen anledning att begränsa regleringen till minimivillkoren. *Arbetsgivarverket, Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)*, *Företagarna, Näringslivets regelnämnd, Sveriges Byggindustrier, Elektriska Installatörsorganisationen* och *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget. Stockholms universitet avstyrker förslaget eftersom det inte ger utstationerade arbetstagare tillräckligt skydd. Universitetet har även synpunkter på den lagtekniska utformningen. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* anför att frågan bör övervägas närmare och har flera synpunkter på förslagets utformning och innehåll. *Arbetsdomstolen* anser att förslaget på ett tydligare sätt ser till att utstationerade arbetstagare, oavsett facklig tillhörighet, garanteras vissa minimilöner, men konstaterar att förslaget avviker påtagligt från vad som sedan länge gällt enligt svensk kollektiv arbetsrätt i fråga om avtalsbundenheten för en utanförstående arbetstagare. *ILO-kommittén* gör bedömningen att förslagen i denna del inte riskerar att medföra att Sverige bryter mot sina åtaganden enligt någon ratificerad ILO-konvention. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Promemorian föreslår dock att även rätten till kollektivavtalsvillkor för utstationerade arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen ska regleras särskilt. Promemorians förslag omfattar vidare samtliga arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtalet utan begränsning till sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Enligt promemorians förslag ska med denna rätt följa de skyldigheter som är kopplade till villkoren. Promemorian föreslår även en bestämmelse om att rätten till kollektivavtalsvillkor ska gälla oavsett vilken lag som annars gäller.

Remissinstanserna: *LO, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, TCO, Saco*, *Arbetsmiljöverket, Skatteverket* och *Konkurrensverket* tillstyrker, är positiva till eller har inget att invända mot förslaget. Arbetsmiljöverket anser att det bidrar till en god arbetsmiljö för utstationerade arbetstagare. *Arbetsförmedlingen* är positiv till att arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare stärks och har inga invändningar mot förslaget. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* och *SKL* tillstyrker förslaget om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor men har vissa synpunkter på delar av det. *Arbetsdomstolen* anser att det till följd av tillämpningsdirektivet kan finnas skäl att överväga en bestämmelse av aktuellt slag, men har synpunkter på förslagets utformning och innehåll. Enligt *Sieps* är promemorians förslag att låta villkoren i kollektivavtalet tillämpas också på utanförstående arbetstagare det bästa alternativet, även om det väcker vissa EU-rättsliga frågor. *Kommerskollegium* ser inte något hinder från ett rörlighetsperspektiv med förslaget. *Stockholms*

universitet (Juridiska fakulteten) anser att principfrågan om kollektivavtalets bundenhet för utanförstående arbetstagare bör utredas ytterligare, även om syftet med regleringen, att undvika lönedumpning, är lovvärt. *Upphandlingsmyndigheten* har inget att invända mot förslaget i sig, men framhåller att förslaget i regeringens lagrådsremiss Miljö-, social- och arbetsrättsliga hänsyn vid upphandling av den 19 maj 2016 bör beaktas. *ILO-kommittén* gör bedömningen att förslagen inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention ratificerad av Sverige. Enligt *Göta hovrätt* framstår förslaget om tillämplighet av svensk lag som tydligt och ändamålsenligt. *Svenskt Näringsliv, Sveriges Byggindustrier, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Elektriska Installatörsorganisationen, Arbetsgivarverket, Stockholms Handelskammare* och *Sveriges advokatsamfund* avstyrker förslaget eller anser att det inte bör genomföras och har synpunkter i olika delar av det. *Näringslivets regelnämnd* har flera synpunkter på förslaget. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Frågeställningarna i korthet

Enligt utstationeringsdirektivet ska medlemsstaterna se till att utstationerade arbetstagare av arbetsgivaren garanteras de arbets- och anställningsvillkor i arbetslandet som anges i direktivets artikel 3.1, den s.k. hårda kärnan. Redan i utstationeringsdirektivet ställs krav på att medlemsländerna ser till att det finns lämpliga förfaranden när det gäller att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet (artikel 5). Där finns också en regel om domsrätt i värdlandet (artikel 6).

Genom tillämpningsdirektivet, särskilt artikel 11, förstärks och förtydligas kraven på medlemsstaterna när det gäller försvar av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter och underlättande av klagomål. De rättigheter som följer av utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet ska kunna utkrävas i Sverige. Det innebär att två förutsättningar ska vara uppfyllda. För det första ska arbetstagaren kunna ha rättigheterna i materiellt hänseende. För det andra ska svensk domstol vara behörig att pröva en tvist där arbetstagaren gör rättigheterna gällande.

Genom 5 § utstationeringslagen garanteras utstationerade arbetstagare skydd inom de områden i den hårda kärnan som i Sverige regleras i lagbestämmelser. Det finns också lämpliga förfaranden tillgängliga för utstationerade arbetstagare som vill göra dessa rättigheter gällande. Svensk domstol är behörig att pröva sådana mål. Det behövs alltså inga författningsändringar med anledning av bestämmelserna i artikel 11.1 i tillämpningsdirektivet när det gäller lagreglerade arbets- och anställningsvillkor.

Saken kan vara annorlunda när det gäller villkor i kollektivavtal. Det saknas reglering om utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor liksom om deras möjlighet att väcka talan om sådana villkor i svensk domstol. Utstationerade arbetstagare kan visserligen ha rätt till villkor i kollektivavtal och kan också ha möjlighet att väcka talan i Sverige i fråga om sådana villkor, men bedömningen av dessa frågor får som nämnts i avsnitt 8.1 avgöras enligt sedvanliga regler om tillämplig

lag och domsrätt och med en tillämpning av den lag som i det enskilda fallet är tillämplig. Det som behandlas i detta avsnitt är alltså frågan om en särskild reglering av utstationerade arbetstagares rätt till svenska kollektivavtalsvillkor, som inte påverkar den rätt de kan ha till sådana villkor enligt allmänna regler.

Det kan i sammanhanget erinras om att rätten för arbetstagare till kollektivavtalsvillkor enligt svensk rätt bygger på att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal som reglerar villkoren, något som utvecklas i avsnitt 5.1. För att en utstationerad arbetstagare ska kunna ha rätt till svenska kollektivavtalsvillkor är det alltså en grundläggande förutsättning att arbetsgivaren är bunden av ett svenskt kollektivavtal. Som nämnts har Sverige inte något system med allmängiltigförklarade kollektivavtal.

Vilken möjlighet en arbetstagare har att själv göra gällande villkoren enligt kollektivavtalet är också beroende av om arbetstagaren är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen eller inte. Enligt svensk rätt är en medlem i organisationen bunden av avtalet och kan själv åberopa villkoren i det, något som inte gäller för en arbetstagare som inte är medlem i organisationen.

I detta avsnitt behandlas frågan om utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor. Frågan om svensk domstols behörighet att pröva en tvist där arbetstagaren gör rättigheterna gällande behandlas i avsnitt 12.2.

Utanförstående utstationerade arbetstagare bör ha rätt till kollektivavtalsvillkor

Kollektivavtal kan innehålla villkor inom områden som omfattas av utstationeringsdirektivet. Frågan om en utstationerad arbetstagare har rätt till sådana villkor regleras i dag inte i utstationeringslagen utan får avgöras av en prövning enligt den lag som i det enskilda fallet är tillämplig. För arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, s.k. utanförstående arbetstagare, är det särskilt tveksamt om de kan få del av villkor som regleras i svenska kollektivavtal. En fråga är mot denna bakgrund vilken rätt utanförstående utstationerade arbetstagare bör ha till villkor i kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation.

Ett kollektivavtal är enligt svensk rätt bindande för avtalsparterna och, enligt 26 § medbestämmandelagen, för medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Utanförstående arbetstagare är dock inte bundna av kollektivavtalet. De har därför inte på den grunden någon rätt till de villkor som anges i avtalet. Arbetsdomstolen har dock i sin rättspraxis utgått från att det i regel följer av ett kollektivavtal att arbetsgivaren är rättsligt förpliktad i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga om utanförstående arbetstagare. Om arbetsgivaren bryter mot förpliktelsen kan arbetstagarorganisationen göra gällande kollektivavtalsbrott. En utanförstående arbetstagare kan däremot inte hävda rättigheter gentemot arbetsgivaren enbart med stöd av kollektivavtalet. Sådan rätt har endast den avtalsslutande organisationen och dess medlemmar.

På den svenska arbetsmarknaden är det vidare vanligt att ett kollektivavtal har s.k. normerande verkan, vilket innebär att villkoren kan göras gällande också av en arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Om parterna i det enskilda anställningsavtalet inte har avtalat något särskilt anses nämligen kollektivavtalets normer tillämpliga såsom bruk på arbetsplatsen, om normerna är generella och inte särskilt avser medlemmar i den avtalsslutande organisationen. I det fallet är det inte kollektivavtalet som sådant, utan det enskilda anställningsavtalet, som ger arbetstagaren de aktuella rättigheterna. Kollektivavtalets normer kan alltså bli en del av det enskilda anställningsavtalet. För att ett kollektivavtal ska kunna anses ha normerande verkan gäller, något förenklat, att kollektivavtalet tillämpas på den aktuella arbetsplatsen.

Enligt såväl utredningen som promemorian är det osäkert om det enskilda anställningsavtal som en utanförstående utstationerad arbetstagare har med sin arbetsgivare i ett annat land skulle kunna fyllas ut av ett kollektivavtal som ingåtts i Sverige. Samma bedömning gjordes tidigare av Lavalutredningen i betänkandet Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen (SOU 2008:123 s. 318). *Svenskt Näringsliv* ifrågasätter i sitt remissvar över utredningens betänkande den slutsatsen. Enligt föreningen är i vart fall den eventuella osäkerhet, som är förknippad med frågan, inte av sådan omfattning att en lagändring i enlighet med förslaget är nödvändig.

Regeringen delar utredningens och promemorians bedömning att det kan vara osäkert om det enskilda anställningsavtalet som en utanförstående utstationerad arbetstagare har med sin arbetsgivare i ett annat land normeras eller fylls ut av ett kollektivavtal som ingåtts i Sverige och om arbetstagaren därigenom kan åberopa dess villkor. Osäkerheten är enligt regeringens mening så betydande att det inte går att utgå från att en sådan normerande verkan skulle anses gälla. Ett annat lands lag kan vidare vara tillämplig på avtalsförhållandet. Frågan om huruvida en utanförstående utstationerad arbetstagares anställningsavtal skulle fyllas ut av innehållet i ett kollektivavtal skulle då prövas enligt ett annat lands lag. Det är inte säkert att den då utpekade utländska rättsordningen reglerar frågan på samma sätt som svensk rätt. Det kan vidare vara så att kollektivavtalsvillkor som avser områden inom den hårda kärnan inte normeras på ett sådant sätt att en utanförstående arbetstagare kan åberopa dem, t.ex. därför att avtalsparterna uttryckligen enats om att villkoren endast ska tillämpas på medlemmar i organisationen (denna fråga behandlas vidare nedan). Möjligheterna för utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen att åberopa kollektivavtalade rättigheter får alltså anses vara begränsade.

Det finns mot denna bakgrund – och i ljuset av de krav som ställs i tillämpningsdirektivet – skäl att överväga att ge utstationerade arbetstagare rätt till kollektivavtalsvillkor, även om de inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Frågan har varit föremål för överväganden tidigare. Lavalutredningen föreslog att ge utstationerade arbetstagare en sådan möjlighet (SOU 2008:123). Flertalet remissinstanser tillstyrkte Lavalutredningens förslag eller lämnade det utan erinran. Förslaget ledde dock inte till några lagändringar. Det bedömdes som tillräckligt att arbetstagarorganisationerna bevakade att kollektivavtalen tillämpades

även på utanförstående utstationerade arbetstagare. Som ytterligare argument mot förslaget angavs bl.a. att den föreslagna regeln var systemfrämmande och avvek från en grundläggande princip i svensk arbetsrätt. Det anfördes också att den skulle innebära en viss negativ särbehandling av utländska arbetsgivare i förhållande till svenska (prop. 2009/10:48 s. 49 f.). *Svenskt Näringsliv* anser att dessa invändningar alltjämt har bärighet.

Det kan konstateras att en möjlighet för utstationerade arbetstagare att hävda rätt enligt kollektivavtal, även om de inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen, innebär ett avsteg från det system som gäller enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det är också något som framhålls av flera remissinstanser. Flera av dem är därför kritiska mot en sådan möjlighet. T.ex. anser *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* att det riskerar att undergräva den svenska kollektivavtalsmodellen om även utanförstående arbetstagare tillerkänns rättigheter enligt kollektivavtalet. Även andra remissinstanser, däribland *TCO* och *LO,* framhåller att en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor kan uppfattas som systemfrämmande, men ser ändå positivt på en sådan möjlighet.

Enligt utredningen och promemorian är den begränsade möjlighet som utanförstående utstationerade arbetstagare har att hävda rätt till svenska kollektivavtalsvillkor en brist i förhållande till tillämpningsdirektivets krav. Mot denna slutsats framhåller *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* och *Sveriges advokatsamfund* att inte heller svenska utanförstående arbetstagare har några rättigheter som de kan utkräva enbart med stöd av kollektivavtal. Uppsala universitet ställer frågan vilka rättigheter utstationerade utanförstående arbetstagare ska tillförsäkras enligt tillämpningsdirektivet.

Regeringen delar utredningens och promemorians bedömning att det får anses vara en brist vid uppfyllandet av tillämpningsdirektivet att utanförstående utstationerade arbetstagare endast har begränsade möjligheter att komma i åtnjutande av villkor i kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation. Även flera remissinstanser, t.ex. *LO*, *Sieps, Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* och *SKL*, anser att en bestämmelse om utanförstående arbetstagares rätt att åberopa kollektivavtalsvillkor kan vara motiverad eller nödvändig för att uppfylla tillämpningsdirektivets krav. *TCO* framhåller att tillämpningsdirektivet föreskriver att medlemsstaterna måste säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare, organiserade eller inte, att tillvarata sina rättigheter. I direktivet görs inte någon skillnad på medlemmar och icke-medlemmar. Mot denna bakgrund är det enligt regeringens mening motiverat att ge utanförstående utstationerade arbetstagare rätt till kollektivavtalsvillkor, trots att det innebär ett avsteg från vad som annars gäller på den svenska arbetsmarknaden.

Några remissinstanser, *SKL, Sveriges advokatsamfund* och *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten),* anför att en regel av aktuellt slag kan innebära en form av allmängiltigförklaring av kollektivavtalet. Stockholms universitet och SKL framhåller också att en regel av aktuellt slag bara blir tillämplig i situationer där kollektivavtal faktiskt träffas. SKL framhåller att detta innebär att alla utstationerade arbetstagare inte behandlas lika och att rättigheten slår på ett för arbetstagaren

slumpmässigt sätt. Stockholms universitet framhåller att en utstationerad arbetstagare inte kan göra någon rätt till t.ex. minimilön gällande i Sverige om något kollektivavtal inte träffas. Enligt universitetet ger en regel av aktuellt slag inte ett tillräckligt skydd.

Det kan konstateras att en regel av aktuellt slag skulle innebära att alla utanförstående utstationerade arbetstagare inte skulle behandlas lika, då möjligheten att kräva rättigheter enligt ett kollektivavtal förutsätter att ett sådant träffats. Detta gäller generellt vid utstationering eftersom en förutsättning för utstationerade arbetstagare att få rättigheter enligt ett svenskt kollektivavtal är att arbetsgivaren är bunden av avtalet. Genom en regel av aktuellt slag likställs utanförstående utstationerade arbetstagare med utstationerade arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. En rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor kan enligt regeringens mening dock inte sägas utgöra någon allmängiltigförklaring av kollektivavtalet. Som framgår i avsnitt 5 föreslår regeringen vidare en modell med kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, som bedöms öka möjligheterna för arbetstagarorganisationerna att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare. Förslagen i denna proposition innebär enligt regeringen ett ändamålsenligt genomförande av EU-rätten inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Eftersom inhemska utanförstående arbetstagare inte har någon motsvarande möjlighet att åberopa kollektivavtalsvillkor kan en sådan möjlighet i utstationeringssituationer sägas innebära en särreglering som skulle kunna påstås innebära en viss negativ särbehandling av utländska arbetsgivare i förhållande till svenska. Den aspekten berörs av utredningen och i promemorian liksom av flera remissinstanser, däribland *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* och *Elektriska Installatörsorganisationen*, och påtalades som nämnts också i samband med införandet av lex Laval (prop. 2009/10:48 s. 51). Enligt *Näringslivets regelnämnd* diskrimineras också inhemska utanförstående arbetstagare, som inte har motsvarande rättighet. Flera remissinstanser ifrågasätter om en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor är förenlig med EU-rätten.

En utgångspunkt för den EU-rättsliga bedömningen är enligt regeringen att en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor motiveras av tillämpningsdirektivet. En sådan reglering har sin grund i de preciserade krav som behandlas i tillämpningsdirektivet och bedöms vara ett nödvändigt led i genomförandet av artikel 11.1 i tillämpningsdirektivet. En sådan reglering kan därför inte anses missgynna utländska arbetsgivare på ett sätt som skulle strida mot EU-rätten. För det fall det skulle anses vara nödvändigt att göra en mer ingående EU-rättslig prövning kan därutöver följande nämnas.

Det är i princip förbjudet att diskriminera utländska tjänstetillhandahållare eller annars inskränka friheten att tillhandahålla tjänster. Inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster kan dock enligt fast praxis från EU-domstolen vara tillåtna i den mån de grundas på tvingande skäl av allmänintresse. En förutsättning är att lagstiftningen i

fråga är ägnad att säkerställa att det mål som eftersträvas med den uppnås och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet.

Enligt bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Elektriska Installatörsorganisationen* innebär en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor ett missgynnande av utländska företag. Vissa remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv* och *Elektriska Installatörsorganisationen*, anser vidare att en sådan rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare inte grundar sig på något tvingande skäl av allmänintresse. Bl.a. *Svenskt Näringsliv* anser också att förslaget går utöver vad som är nödvändigt för att skydda utanförstående utstationerade arbetstagare. Enligt Svenskt Näringsliv har det inte heller i promemorian visats att det finns ett reellt problem som behöver lösas.

Enligt regeringens mening kan en regel av aktuellt slag inte anses diskriminerande. Den bedömningen får stöd av *Sieps*, som framhåller att regeln inte medför någon extra belastning för de arbetsgivare som är etablerade i ett annat EU-land. Enligt Sieps kan det inte anses vara betungande att behöva betala lön enligt en modell som bör betraktas som ett led för att säkerställa att direktivet genomförs korrekt. Det kan särskilt noteras att den utstationerande arbetsgivaren i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen normalt sett åtagit sig att tillämpa villkoren i kollektivavtalet även i fråga om utanförstående arbetstagare. Det som tillkommer genom en regel av aktuellt slag är en möjlighet för den enskilde utanförstående arbetstagaren att göra villkoren gällande gentemot arbetsgivaren, vilket inte kan anses innebära någon ytterligare börda för arbetsgivaren i materiellt hänseende. Det kan i stället närmast ses som en ytterligare förstärkning av det regelverk som syftar till att det materiella innehållet i det ingångna avtalet ska respekteras och följas. Det kan också erinras om att inhemska utanförstående arbetstagare i många situationer kan göra gällande villkor i kollektivavtalet på grund av den normerande verkan sådana avtal har på deras individuella anställningsavtal men att det inte är säkert att detsamma gäller i utstationeringssituationer. Denna brist i skyddet för utstationerade arbetstagare kan enligt regeringens mening uppvägas genom en regel av här aktuellt slag.

Om en reglering av aktuellt slag skulle anses utgöra en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster kan den, enligt regeringens mening, motiveras med hänsyn till tvingande skäl av allmänintresse, närmare bestämt skyddet för utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i den svenska avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

Enligt regeringens mening får en regel av aktuellt slag vidare anses vara ägnad att säkerställa att målet uppnås. Möjligheterna för utanförstående utstationerade arbetstagare att åberopa kollektivavtalade rättigheter är i dag som nämnts begränsade. Det kan också ifrågasättas om svensk rätt i dag uppfyller de krav som ställs i tillämpningsdirektivet angående skyddet för dessa arbetstagare. En regel av aktuellt slag är enligt regeringens mening ägnad att säkerställa att målet uppnås eftersom den innebär att utanförstående utstationerade arbetstagare får rätt till vissa kollektivavtalsvillkor.

När det gäller frågan om en regel av aktuellt slag går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet kan det finnas skäl att överväga om några alternativa lösningar skulle kunna vara aktuella. Bl.a. *Sveriges advokatsamfund* pekar på möjligheten för en utstationerad arbetstagare att bli

medlem i en svensk arbetstagarorganisation för att på så sätt tillvarata sina rättigheter. Regeringen delar visserligen *TCO:s* uppfattning att den kanske bästa möjligheten för utstationerade arbetstagare att tillvarata sina rättigheter är att gå med i en svensk arbetstagarorganisation. Till exempel erbjuder TCO:s medlemsförbund Unionen ett gästmedlemskap mot en avgift. En annan fråga är om det bör kunna krävas att utstationerade arbetstagare går med i en svensk arbetstagarorganisation för att tillvarata sina rättigheter. Enligt utredningen och promemorian är det för långtgående att kräva detta, en bedömning som ifrågasätts av *Sveriges advokatsamfund* och *Näringslivets regelnämnd*. Regeringen gör dock samma bedömning som utredningen och promemorian. Utstationerade arbetstagare är i Sverige under en kortare period och är vanligtvis en del av ett utländskt arbetsmarknadssystem och inte det svenska. Det får alltså anses för långtgående att kräva att utstationerade arbetstagare ska gå med i en svensk arbetstagarorganisation för att kunna hävda rättigheter som de enligt EU-rätten ska ha.

I remissvaren över utredningens förslag, som lämnades i tiden före det att kommittén lämnat sitt betänkande, berör *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* och *TCO* frågan om s.k. bekräftelseavtal och förordar att en sådan lösning bör övervägas. Detta bör ses mot bakgrund av att det i tilläggsdirektiv till kommittén nämndes som exempel på en förstärkning av regelverket det som i debatten kallats bekräftelseavtal. Detta beskrevs i tilläggsdirektivet som något som skulle kunna ge en möjlighet för arbetstagarorganisationer att agera när utstationerande företag påstår sig tillämpa lika bra eller bättre villkor än de som organisationen kräver med stöd av ett svenskt kollektivavtal för den aktuella branschen. Enligt TCO skulle ett bekräftelseavtal innebära att arbetstagarorganisationerna indirekt bevakar även utanförstående arbetstagares rättigheter eftersom organisationen skulle se till att arbetsgivaren tillämpar villkoren även för icke-medlemmar.

Som framgår i avsnitt 5 föreslår regeringen en modell med kollektivavtal för utstationerade arbetstagare med begränsade villkor och verkningar, av liknande slag som den modell som kommittén föreslår i sitt betänkande. Enligt regeringens mening innebär dock en sådan modell inte att behovet av en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor minskar. I stället samverkar en modell med sådana kollektivavtal väl med en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till kollektivavtalsvillkor. Genom modellen med kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ökar förutsättningarna för att utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor ska regleras genom svenska kollektivavtal. En sådan ordning ger dock inte i sig de utanförstående utstationerade arbetstagarna någon rätt till villkoren i kollektivavtalen. För att uppnå detta krävs en reglering av det slag som behandlas här.

En regel av aktuellt slag kan mot denna bakgrund inte sägas gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet, att skydda utstationerade utanförstående arbetstagare. Flera remissinstanser ger också uttryck för att en möjlighet för utanförstående utstationerade arbetstagare att åberopa villkor i kollektivavtal är förenlig med EU-rätten och kan anses motiverad eller nödvändig för att uppfylla tillämpningsdirektivets krav,

t.ex. *Sieps* och *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)*. Regeringen delar den uppfattningen.

Sammantaget anser regeringen att en möjlighet för utanförstående utstationerade arbetstagare att åberopa villkor i svenska kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av är förenlig med EU-rätten.

Stockholms universitet (Juridiska fakulteten) tar upp situationen att flera svenska arbetstagarorganisationer kräver och sedan sluter kollektivavtal med den utstationerande arbetsgivaren. Enligt universitetet kan det då framstå som oklart vilket avtal som ska tillämpas på de utanförstående arbetstagarna. Enligt regeringens bedömning torde en sådan situation, då en utstationerande arbetsgivare är bunden av flera svenska kollektivavtal som är tillämpliga på det arbete den utanförstående arbetstagaren utför, inte vara särskilt vanlig. Bedömningen av hur en sådan situation ska lösas, om den skulle uppkomma, bör lämnas till rättstillämpningen.

Enligt *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* bör principfrågan om ett kollektivavtals bundenhet för utanförstående arbetstagare utredas ytterligare. Universitetet framhåller att utanförstående arbetstagare normalt inte kan göra några rättigheter gällande enligt avtalet såvida det inte särskilt föreskrivs i avtalet att detta ska tillämpas även på utanförstående arbetstagare eller vissa bestämmelser kan anses utgöra bruk på arbetsplatsen. Universitetet framhåller också att den rätt utanförstående arbetstagare kan göra gällande därför att vissa bestämmelser i ett kollektivavtal utgör bruket på arbetsplatsen vanligen avser bestämmelser om arbetstider och liknande, men sällan löner och andra förmåner.

Bl.a. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* uppmärksammar också situationen att ett kollektivavtal innehåller villkor som gör skillnad på medlemmar och icke-medlemmar. *Arbetsdomstolen* anför att det är tillåtet, om än inte särskilt vanligt, med s.k. exklusivavtal och villkor i ett avtal som ska tillämpas av arbetsgivaren bara på den avtalsslutande arbetstagarorganisationens medlemmar. Enligt domstolen skulle en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till förmåner som uttryckligen gäller endast medlemmar innebära att lagstiftaren reglerar något i strid med vad kollektivavtalsparterna varit överens om.

Som berörts ovan anser regeringen att det får anses vara en brist vid uppfyllandet av tillämpningsdirektivet att utanförstående utstationerade arbetstagare endast har begränsade möjligheter att få rätt till villkor i svenska kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Tillämpningsdirektivet gör inte någon skillnad på utanförstående arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Enligt regeringens mening bör därför en rätt för utanförstående arbetstagare till vissa villkor i kollektivavtal inte endast gälla sådana villkor som i det enskilda fallet anses utgöra bruk på arbetsplatsen. En utanförstående utstationerad arbetstagare bör behandlas som en utstationerad arbetstagare som är bunden av avtalet. Den utanförstående utstationerade arbetstagaren bör alltså kunna ha rätt även till sådana villkor som parterna enats om bara ska tillämpas på medlemmar i den avtalsslutande organisationen. Det bedöms vara nödvändigt med en sådan regel, även om den avviker från vad som annars gäller enligt svensk arbetsrätt, för att uppfylla tillämpningsdirektivets krav.

Enligt *Svenskt Näringsliv* kan det ifrågasättas om en rätt för utanförstående arbetstagare till kollektivavtalsvillkor är förenlig med ILO:s

konventioner 87, 98, 111 och 154. Enligt föreningen skulle en sådan rätt innebära att utländska företag och deras anställda får det svårare att verka i Sverige. En sådan rätt skulle enligt föreningen också innebära ett intrång i avtalsfriheten, liksom i befintliga möjligheter att organisera sig och kunna tillämpa villkor i andra kollektivavtal. Möjligheten att stå utanför en förening och kunna komma överens om andra villkor skulle också åsidosättas enligt föreningen.

ILO-kommitténs majoritet gör bedömningen att varken utredningens, kommitténs eller promemorians förslag i aktuell del står i strid med någon ILO-konvention ratificerad av Sverige. Inte heller regeringen kan se att det i denna proposition lämnade förslaget om en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till vissa kollektivavtalsvillkor skulle strida mot någon sådan konvention.

Som nämnts bör det finnas effektiva sätt för alla utstationerade arbetstagare, medlemmar eller inte, att tillvarata sina rättigheter. Utanförstående utstationerade arbetstagare bör därför ges rätt till arbets- och anställningsvillkor enligt ett svenskt kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Denna rätt bör gälla för den tid under vilken en utstationering pågår eller har pågått och för arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Som *Sieps* anför är det dock väsentligt att systemet utformas på ett sätt som gör att marknaden påverkas så lite som möjligt. Detta kan uppnås genom att systemet görs tillgängligt så att utländska arbetsgivare som planerar verksamhet i Sverige kan skaffa sig en fullständig bild av vad som gäller för de utstationerade arbetstagarna. Regeringen delar uppfattningen att det bör finnas information om de regelverk som gäller vid utstationering i Sverige. Regeringen avser att göra nödvändiga förordningsändringar för att säkerställa detta.

Medlemmars rätt till kollektivavtalsvillkor bör inte regleras särskilt

I promemorian föreslås att även medlemmars rätt till kollektivavtalsvillkor ska regleras särskilt. Utredningen och kommittén föreslår inte någon reglering beträffande medlemmars rätt till kollektivavtalsvillkor. I denna del gör regeringen följande överväganden.

Ett kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en utstationerande arbetsgivare från ett annat land är som nämnts enligt svensk rätt bindande för dessa avtalsparter.

Av 26 § medbestämmandelagen framgår att ett kollektivavtal inom sitt tillämpningsområde också är bindande för medlemmarna i arbetstagarorganisationen. Utstationerade arbetstagare som är medlemmar i en sådan organisation torde alltså, om svensk lag är tillämplig lag för kollektivavtalet, ha möjlighet att göra gällande villkor enligt avtalet. Regeringen gör bedömningen att svenska kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare i de flesta fall regleras av svensk rätt.

Som utredningen anför är vidare det förhållandet att ett kollektivavtal inte endast binder avtalsparterna utan även medlemmarna i en avtalsslutande organisation karakteristisk för just kollektivavtal och denna verkan förekommer i nästan alla länder som använder denna typ av avtal. Även om svensk lag i någon situation inte skulle bli tillämplig lag för ett

kollektivavtal borde alltså medlemmar i den avtalsslutande organisationen ändå kunna hävda rättigheter enligt kollektivavtalet, enligt den då tillämpliga utländska rättsordningen. Enligt regeringens mening finns det därför inte något behov av författningsändringar för att säkerställa att utstationerade arbetstagare, som är medlemmar i en svensk avtalsslutande arbetstagarorganisation, har rätt till villkor enligt kollektivavtalet. Skulle det framkomma att utstationerade arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande organisationen har svårigheter att åberopa villkor i kollektivavtalen kan det dock finnas anledning att återkomma till frågan.

Arbetstagares skyldigheter enligt kollektivavtalen bör inte regleras särskilt

I promemorian föreslås att utstationerade arbetstagare inte endast ska få rättigheter enligt svenska kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av utan att det med denna rätt också ska följa de skyldigheter som är kopplade till villkoren.

För en sådan ordning talar att kollektivavtal får antas vara utformade för situationen att arbetstagarna har både rättigheter och skyldigheter enligt avtalen. Det skulle kunna finnas risk för en mellan arbetsgivare och arbetstagare ojämlik tillämpning av villkoren om inte de utstationerade arbetstagarna också skulle kunna bli bundna av skyldigheter enligt avtalet. Promemorians förslag i denna del tillstyrks av *TCO*.

Flera remissinstanser, däribland *Arbetsdomstolen* och *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)*, uttrycker dock tveksamhet över förslaget i denna del. En del av kritiken tar sikte på att det framstår som oklart vilka skyldigheter som omfattas av promemorians förslag. Vidare framstår enligt regeringens mening en sådan reglering som överflödig. Det torde i allmänhet anses följa av arbets- och anställningsvillkoren i kollektivavtalet vad arbetstagaren ska ha gjort för att få sin rätt enligt villkoren.

Sammantaget anser regeringen att utstationerade arbetstagares skyldigheter enligt kollektivavtal inte bör regleras särskilt.

Rätten till kollektivavtalsvillkor bör avse sådana villkor inom den hårda kärnan som får krävas med stöd av stridsåtgärder

En särskild fråga är vilka områden och vilken nivå som utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor ska avse.

Såväl utredningen som kommittén föreslår att endast sådana villkor inom den hårda kärnan som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering ska omfattas. Det kan röra minimilön eller andra minimivillkor, eller, beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare, lön eller andra villkor, inom de områden som omfattas av den hårda kärnan.

I promemorian föreslås det dock att samtliga arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtalet ska omfattas, en ordning som förordas av *LO*, *TCO* och *Saco*.

Det är både möjligt och önskvärt att utstationerande arbetsgivare utan föregående stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder sluter svenska kollektivavtal som inte är begränsade till någon miniminivå. Det kan framstå som rimligt att en utanförstående utstationerad arbetstagare ska

ha rätt till samtliga arbets- och anställningsvillkor i ett sådant avtal och möjlighet att kräva dessa i svensk domstol för den tid som utstationeringen pågår eller har pågått. Arbetsgivaren har i regel frivilligt påtagit sig att tillämpa avtalet i förhållande till samtliga arbetstagare för arbete i Sverige.

Vissa remissinstanser har dock framfört kritiska synpunkter på promemorians förslag i denna del. Enligt *Sveriges Byggindustrier* bör utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor i vart fall begränsas till sådana villkor som ska publiceras på Arbetsmiljöverkets webbplats, dvs. sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Enligt *SKL* följer det inte av utstationeringsdirektivet någon rätt för utstationerade arbetstagare att åberopa även andra villkor i kollektivavtal än sådana som ingår i den hårda kärnan. Enligt *Arbetsdomstolen* medför förslagets utformning att gränsöverskridande handel hindras eller blir mindre attraktiv. Domstolen efterfrågar en utveckling av skälen för den EU-rättsliga tillåtligheten av att utstationerade arbetstagare ska ha rätt till mer än minimivillkoren. Enligt *Arbetsgivarverket* är promemorians argumentation för en rätt till villkor utöver den hårda kärnan inte helt övertygande även om verket avstår från att göra en närmare bedömning av promemorians analys. Enligt verket kan förslaget i denna del dock ha en kontraproduktiv inverkan på den svenska modellen. Arbetsgivarverket förordar försiktighet när det gäller nya regler i gränssnittet mellan utstationering och den svenska kollektiva arbetsrätten och anser att promemorians förslag inte bör genomföras.

Enligt regeringen är det också viktigt att främja att kollektivavtal träffas i utstationeringssituationer och att värna de kollektivavtal som träffas. Det är angeläget att arbetstagarna kan kräva ut de kollektivavtalsvillkor de har rätt till. För utanförstående arbetstagare är det givetvis önskvärt att kunna åberopa arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av, utan några begränsningar.

Enligt regeringen finns det dock i detta skede anledning att inta en mer försiktig hållning än promemorian. Det får i detta skede anses tillräckligt att de utanförstående arbetstagarna tillförsäkras minimivillkoren inom den hårda kärnan. Detta motsvarar utgångspunkten i utstationeringsdirektivet när det gäller vilka villkor medlemsstaterna ska se till att utstationerande arbetsgivare garanterar arbetstagarna. Här kan tilläggas möjligheten att genom medlemskap i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen få rätt till samtliga arbets- och anställningsvillkor enligt träffade kollektivavtal. Med en sådan ordning uppnås också ett mer enhetligt regelsystem vid utstationering. De kollektivavtalsvillkor som utanförstående utstationerade arbetstagare har rätt till motsvarar då sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering, se avsnitt 5.2, och sådana villkor som arbetstagarorganisationerna ska ge in till Arbetsmiljöverket, se avsnitt 6.2. Ett på det sättet enhetligt system vid utstationering framstår som lämpligast och mest lättillämpat för inblandade aktörer.

TCO och *LO* framför att en regel som är begränsad till minimivillkor inom den hårda kärnan skulle kunna medföra vissa tillämpningsproblem i de fall ett avtal ingåtts frivilligt, i vart fall om kollektivavtalet inte är anpassat till de begränsningar som framgår av utstationeringslagen.

Enligt regeringens mening bör de förslag som lämnas i avsnitt 6.2 om förbättrad tillgång till information om kollektivavtalsvillkor innebära att sådana tillämpningsproblem kan undvikas. Som utvecklas där anser regeringen att skyldigheten för arbetstagarorganisationerna att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket bör gälla i alla branscher och beträffande alla minimivillkor inom den hårda kärnan, oavsett om organisationen i det enskilda fallet avser att vidta några stridsåtgärder eller inte. Om det i ett svenskt centralt kollektivavtal finns villkor som omfattas av den hårda kärnan bör de villkoren alltså vara kända och tillgängliga. Några tillämpningsproblem bör därför inte uppkomma i detta avseende.

En begränsning till minimivillkor inom den hårda kärnan skulle vidare enligt *LO* stå i strid med förhandlingsrätten som skyddas bl.a. av ILO:s kärnkonventioner och den sociala stadgan då den inte respekterar parternas förhandlingsresultat. Regeringen delar dock den bedömning som ILO-kommitténs majoritet gjort i remissvaret över utredningens förslag, att en sådan begränsning inte kan anses strida mot någon ILO-konvention som Sverige ratificerat. Regeringen kan inte se att en sådan ordning skulle stå i strid mot något annat internationellt åtagande heller.

Sammantaget anser regeringen att det för närvarande är tillräckligt att reglera utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till sådana arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Utstationerade arbetstagares kännedom om arbets- och anställningsvillkoren

För att utstationerade arbetstagare ska kunna göra gällande sin rätt till arbets- och anställningsvillkor i svenska kollektivavtal måste de ha kännedom om vilka de villkoren är. Arbetsgivare har en informationsskyldighet enligt upplysningsdirektivet (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). Enligt artikel 2 i upplysningsdirektivet ska arbetsgivare upplysa arbetstagare om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, liksom, i förekommande fall, om de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Upplysningsdirektivet har i svensk rätt genomförts i 6 c–e §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. Enligt rapporter gjorda av eller på uppdrag av kommissionen har direktivet genomförts också i de andra medlemsstaterna (se bl.a. Commission Staff Report on the Implementation of Directive 91/533/EEC och Studies on the implementation of Labour Law Directives in the enlarged European Union: Directive 91/533/EC on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship – Synthesis Report). Det får alltså antas att arbetsgivare som från andra medlemsländer utstationerar arbetstagare hit har en skyldighet att informera arbetstagarna om att de har rätt till vissa arbets- och anställningsvillkor i svenska kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av, och att det också finns tillgång till ett rättsligt förfarande för den arbetstagare som anser att arbetsgivaren brustit i skyldigheten (se artikel 8 i upp-

lysningsdirektivet). Det behövs därför inte någon särskild reglering i detta avseende.

Övriga frågor

Rätten till arbets- och anställningsvillkor enligt ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation är en viktig del av skyddet för utstationerade arbetstagare. Det bör därför inte vara möjligt för parterna att avtala bort den rätten. Rätten till kollektivavtalsvillkor bör alltså vara tvingande, något som också förordas av bl.a. *TCO*.

Kommittén föreslår att en arbetsgivare inte med giltig verkan ska få träffa en överenskommelse som strider mot kollektivavtalet med en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av det. Kommittén resonerar på så sätt att detta gäller enligt 27 § medbestämmandelagen för medlemmar, men inte för utanförstående arbetstagare, och att en sådan reglering därför är motiverad för utanförstående utstationerade arbetstagare.

Enligt regeringens bedömning uppnås motsvarande resultat med den bestämmelse som föreslås i promemorian såtillvida att det enligt förslaget inte ska vara möjligt att avtala bort arbetstagarens rätt till vissa villkor i kollektivavtalet. Parterna bör dock givetvis vara oförhindrade att träffa avtal om bättre villkor. Enligt regeringens mening kommer detta till uttryck på ett tydligt sätt i promemorians förslag. Ett avtal bör alltså vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkoren.

Promemorian föreslår en regel som anger att bestämmelsen om rätt till kollektivavtalsvillkor ska gälla, oavsett vilket lands lag som annars skulle kunna gälla. Enligt regeringens mening framstår en sådan reglering som överflödig. Regeringen föreslår därför inte någon sådan regel.

8.3 Skydd mot ogynnsam behandling

8.3.1 Repressalieförbud

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare som är utstationerad till Sverige för repressalier på grund av att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor enligt sådana lagbestämmelser som gäller vid utstationering eller enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Enligt utredningens förslag omfattas dock bara repressalier på grund av att arbetstagaren väcker talan vid svensk domstol. Enligt utredningens förslag ska inte heller bestämmelsen gälla gentemot arbetsgivare som inte har hemvist i ett land inom EES eller Schweiz.

Remissinstanserna: *Fastigo, Kommunala Företagens Samorganisation* och *Tillväxtverket* tillstyrker förslaget. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* anser att utredningens förslag om att införa en

särskild regel om skydd mot repressalier är välgrundat. *TCO* och *Saco* ställer sig huvudsakligen positiva till förslaget. *LO* delar utredningens uppfattning att tillämpningsdirektivet kräver att ett effektivt skydd mot ogynnsam behandling införs i svensk rätt. Enligt LO bör skyddet dock inte begränsas till tvister om villkor enligt nuvarande 5 a eller 5 b § utstationeringslagen. TCO, Saco och LO anser att repressalieförbudet också ska gälla arbetsgivare med hemvist i tredjeland. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* anser att förslaget är välavvägt och rimligt men har synpunkter i vissa delar. *Arbetsförmedlingen* har inte något att invända mot förslaget om skydd mot repressalier. *Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, SKL* och *Sveriges advokatsamfund* ifrågasätter behovet av ett repressalieförbud. Sveriges advokatsamfund och SKL avstyrker förslaget. Svenskt Näringsliv anser att utredningens förslag under alla förhållanden är för långtgående och lämnar flera synpunkter på förslaget. SKL anför att förslaget riskerar att bli tvistedrivande och att det kan innebära en gynnsammare behandling av utstationerade arbetstagare jämfört med andra arbetstagare på ett sätt som knappast kan anses vara motiverat. *Diskrimineringsombudsmannen* framför att det från rättssystematiska utgångspunkter är angeläget att ett repressalieförbud som utformas efter diskrimineringslagens mönster ansluter till vad som gäller inom diskrimineringsrättens område. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Tillämpningsdirektivets bestämmelser

Enligt artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet ska utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden i den mening som avses i artikel 11.1 skyddas mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida.

Utstationeringslagen

Utstationeringslagen innehåller inte några bestämmelser som skyddar utstationerade arbetstagare från ogynnsam behandling på det sätt som anges i direktivet.

Utgångspunkter för regeringens överväganden och förslag

Tillämpningsdirektivets bestämmelser i artikel 11.5 skulle kunna uppfattas på olika sätt. Ett alternativ är att tolka bestämmelserna så att det uppställs ett krav på att varje medlemsstat ska garantera att det i den nationella lagstiftningen finns ett skydd för de arbetstagare som är hemmahörande i den staten och som utstationeras till ett annat land. För svensk del skulle det betyda att det måste finnas ett skydd för svenska arbetstagare som utstationeras till andra länder. Ett annat alternativ är att tolka bestämmelserna så att varje medlemsstat ska säkerställa ett skydd mot ogynnsam behandling för de arbetstagare som är utstationerade inom dess territorium.

SKL anför att artikel 11.5 kan tolkas så att det är tillräckligt att det i respektive medlemsstat finns ett tillfredsställande skydd mot repressalier som gäller generellt i den situation artikeln avser. Enligt SKL finns ett

sådant skydd redan i svensk rätt och det får förutsättas att det finns även i andra medlemsstater. Ett särskilt skydd i Sverige mot repressalier som bara gäller för arbetstagare som utstationeras hit bör därför enligt SKL inte behövas för att uppfylla direktivet.

Svenskt Näringsliv anser att en lagreglering inte bör ske med mindre än att det klarläggs hur artikeln är avsedd att tillämpas och framhåller risken att det uppstår olika regleringar i medlemsstaterna och att det därmed uppstår luckor i skyddet för utstationerade arbetstagare.

Enligt regeringens mening är den mest näraliggande tolkningen den som utredningen gjort, nämligen att varje medlemsstat ska säkerställa ett skydd mot ogynnsam behandling för de arbetstagare som är utstationerade inom dess territorium. *TCO* och *Sveriges advokatsamfund* gör samma bedömning. Då varje medlemsstat får antas säkerställa ett sådant skydd bör varje utstationerad arbetstagare få ett fullgott skydd mot repressalier.

Behovet av en författningsreglering

Enligt gällande svensk rätt finns redan regler som ger ett visst skydd för utstationerade arbetstagare som drabbas av ogynnsam behandling på grund av att de inlett förfaranden mot arbetsgivaren. Flera remissinstanser, t.ex. *Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket* och *SKL,* ifrågasätter om inte befintliga skyddsregler är tillräckliga. Om så vore fallet skulle det inte finnas något behov av ett särskilt repressalieförbud i utstationeringssituationer. Enligt Arbetsgivarverket bör särbestämmelser av aktuellt slag införas endast om det bedöms som helt nödvändigt.

En utstationerad arbetstagare som är organiserad och som inleder administrativa eller rättsliga förfaranden kan i vissa fall vara skyddad mot ogynnsam behandling från arbetsgivaren enligt 7 § utstationeringslagen. Av den bestämmelsen framgår nämligen att i fråga om föreningsrätt gäller 7 och 8 §§ medbestämmandelagen vid utstationering.

Med föreningsrätt avses enligt 7 § medbestämmandelagen rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att en sådan ska bildas. Enligt 8 § medbestämmandelagen ska föreningsrätten lämnas okränkt. Det är en föreningsrättskränkning om någon på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan vidtar åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt liksom om någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt. Det skydd som dessa bestämmelser ger gäller alltså under förutsättning att arbetsgivarens agerande kan betraktas som föreningsrättskränkning.

En utstationerad arbetstagare kan också ha ett skydd mot repressalier enligt 2 kap. 18 § diskrimineringslagen, som är tillämplig i utstationeringssituationer enligt 5 § utstationeringslagen. Diskrimineringslagens repressalieförbud innebär ett skydd även för en utstationerad arbetstagare som anmäler att arbetsgivaren handlat i strid med den lagen.

Som bl.a. *SKL* och *Arbetsgivarverket* anför skulle vidare anställningsskyddslagens bestämmelser kunna ge ett skydd mot repressalier. Detta gäller bl.a. om åtgärden består i ett ogrundat skiljande från anställningen. Det är dock inte säkert att anställningsskyddslagens regler om skydd mot

ogrundat skiljande från anställningen över huvud taget kan tillämpas när arbetstagare utstationeras till Sverige. Rättsläget synes i den delen vara oklart.

Även om anställningsskyddslagen skulle vara tillämplig i utstationeringssituationer kan det noteras att den ger ett skydd mot ogrundat skiljande från anställningen, men inte mot mindre ingripande åtgärder under pågående anställning. Visserligen finns, som också *SKL* och *Arbetsgivarverket* framhåller, genom Arbetsdomstolens praxis och i vissa kollektivavtal ett skydd mot omplacering utan godtagbara skäl. Det får dock anses oklart om detta utan vidare kan åberopas av en till Sverige utstationerad arbetstagare.

Sveriges advokatsamfund anför att även reglerna i arbetsmiljölagen och föreskriften Kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17, ger ett skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling. Föreskriften är numera upphävd genom föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4.

Det kan vidare nämnas att vissa svenska straffrättsliga bestämmelser kan aktualiseras om en utstationerande arbetsgivare behandlar en arbetstagare på ett ogynnsamt sätt. Så är fallet om den ogynnsamma behandlingen skulle bestå av ett brottsligt förfarande, såsom exempelvis ofredande, våld eller hot om våld. I 17 kap. 10 § brottsbalken regleras övergrepp i rättssak. Enligt bestämmelsen gäller att den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne gjort anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör avgett utsaga hos domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd, döms för övergrepp i rättssak till fängelse i högst fyra år. Om brottet är ringa döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Enligt regeringen ger de beskrivna svenska befintliga reglerna inte något heltäckande skydd mot ogynnsam behandling för arbetstagare som utstationeras till Sverige på det sätt som krävs enligt artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet. Regeringen anser, liksom bl.a. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)*, att nuvarande svenska regler knappast uppfyller direktivets krav i detta avseende. Som *LO* framhåller får bestämmelsen i artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet alltså anses kräva att det i svensk rätt införs ett särskilt skydd mot ogynnsam behandling i utstationeringssituationer.

Mot ett införande av ett lagreglerat repressalieförbud framhåller *SKL* vidare att regler om skydd mot ogynnsam behandling kan riskera att ha en tvistedrivande effekt. Det kan visserligen inte uteslutas att regler om skydd mot ogynnsam behandling i utstationeringssituationer kan leda till att antalet tvister mot utstationerande arbetsgivare ökar. Att fler utstationerade arbetstagare inleder förfaranden mot sina arbetsgivare i syfte att hävda sin rätt är dock inte i sig något negativt utan ligger i linje med syftena bakom tillämpningsdirektivet. Risken för stora mängder omotiverade tvister bör enligt regeringens mening inte överdrivas.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det är nödvändigt att införa särskilda bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling i utstationeringssituationer för att uppfylla direktivets krav.

Det bör införas ett skydd mot repressalier enligt diskrimineringslagens förebild

Vad gäller den närmare utformningen av ett författningsreglerat skydd mot ogynnsam behandling i utstationeringssituationer delar regeringen utredningens bedömning, vilken stöds av *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)*, att ledning bör hämtas från förbudet mot repressalier i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen. Ett repressalieförbud i utstationeringssituationer bör bli lättare att tillämpa om det anknyter till en vedertagen modell.

Begreppet ”all ogynnsam behandling”

Det finns i tillämpningsdirektivet inte någon närmare definition av vad som avses med begreppet ”all ogynnsam behandling”. Enligt utredningen bör begreppet repressalie i det diskrimineringsrättsliga repressalieförbudet tjäna som ledning men helt bagatellartade handlingar från arbetsgivarens sida bör inte omfattas av repressalieförbudet. Enligt utredningen bör det röra sig om ett agerande från arbetsgivarens sida som i regel kan antas påverka en arbetstagare att avstå från att ställa krav på arbetsgivaren. *Svenskt Näringsliv* delar utredningens bedömning att bagatellartade handlingar bör falla utanför regleringen och anser att endast allvarligare handlingar bör omfattas av förbudet. Det skulle enligt föreningen föra för långt och innebära ett orimligt starkt skydd om varje form av negativ handling eller underlåtenhet från arbetsgivarens sida skulle omfattas. Föreningen framhåller också att det inte bör införas en tvistedrivande reglering och att utländska arbetsgivare inte bör missgynnas jämfört med svenska arbetsgivare.

Enligt regeringens mening bör repressalieförbudet vid utstationering utformas med det diskrimineringsrättsliga repressalieförbudet som förebild. Det bör inte införas någon begränsning av vad som omfattas av repressalieförbudet jämfört med vad som gäller enligt diskrimineringslagens repressalieförbud. En sådan ordning torde innebära ett korrekt genomförande av tillämpningsdirektivet. Enligt artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet ska utstationerade arbetstagare som inleder vissa typer av rättsliga eller administrativa förfaranden skyddas mot ”all ogynnsam behandling” (”any unfavourable treatment”, ”tout traitement défavorable”) från deras arbetsgivares sida. Det är också från rättssystematiska utgångspunkter lämpligt att ett repressalieförbud som utformats med förebild i diskrimineringslagens motsvarighet i tillämpliga delar ansluter till vad som gäller inom diskrimineringsrättens område, något som också *Diskrimineringsombudsmannen* framför.

Förfaranden som bör omfattas

Enligt utredningens förslag ska repressalieförbudet gälla om en utstationerad arbetstagare väckt talan vid svensk domstol om vissa typer av villkor. Enligt regeringens uppfattning framstår det som lämpligare att använda sig av de begrepp som finns i direktivets bestämmelse. Repressalieförbudet bör alltså gälla om en utstationerad arbetstagare ”inleder rättsliga eller administrativa förfaranden” rörande vissa typer av villkor vid utstationering. Att arbetstagaren väckt talan vid svensk domstol bör givetvis omfattas. Men även andra sätt som arbetstagaren inlett

rättsliga eller administrativa förfaranden på för att göra gällande sina rättigheter som utstationerad arbetstagare i Sverige bör omfattas.

En särskild fråga är om endast förfaranden som inleds i Sverige bör omfattas. Om förfaranden även i andra länder skulle omfattas skulle repressalieförbudet gälla också om en till Sverige utstationerad arbetstagare väljer att i ett annat land än Sverige inleda ett förfarande för att säkerställa sina rättigheter enligt utstationerings- och tillämpningsdirektiven. Hur direktivet i denna del ska tolkas är en fråga för rättstillämpningen och ytterst EU-domstolen att ta ställning till.

Villkor som bör omfattas

Det är rimligt att ett repressalieförbud ska kunna gälla förfaranden om sådana arbets- och anställningsvillkor som en utstationerad arbetstagare har rätt till och möjlighet att utkräva i Sverige. Repressalieförbudet bör därför till att börja med omfatta förfaranden rörande sådana lagreglerade arbets- och anställningsvillkor som avses i 5 § utstationeringslagen.

När det gäller förfaranden om villkor i kollektivavtal bör skyddet enligt *LO* inte begränsas till tvister om sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder enligt nuvarande 5 a eller 5 b § utstationeringslagen. Enligt regeringens mening bör dock repressalieförbudet gälla förfaranden om sådana minimivillkor i kollektivavtal som ingår i den hårda kärnan. Genom en sådan reglering uppnås en enhetlighet i utstationeringsregelverket. Det motsvarar bl.a. den reglering som föreslås i denna proposition om utanförstående arbetstagares rätt till arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal. Enligt regeringen bör det i denna del inte göras någon skillnad mellan arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och utanförstående arbetstagare. Även för medlemmar bör alltså repressalieförbudet gälla förfaranden om sådana minimivillkor som ingår i den hårda kärnan. Detta bör dock inte hindra att en talan av en medlem om t.ex. en högre lön än vad som följer av det aktuella kollektivavtalets minimilön kan träffas av bestämmelsen. En sådan talan bör nämligen, beroende på omständigheterna, kunna anses innefatta en talan om sådan minimilön som ingår i den hårda kärnan.

Var repressalien vidtas

Enligt *Svenskt Näringsliv* bör ett repressalieförbud endast vara tillämpligt på åtgärder som vidtas under arbetstagarens vistelse i Sverige. Längre gående skyldigheter kan enligt föreningen inte sägas ligga i artikel 11.5. i tillämpningsdirektivet. Enligt föreningen innebär utredningens förslag därför en överimplementering. Det är enligt föreningen olämpligt att åtgärder som vidtas i ett annat land ska kunna bli föremål för prövning vid svensk domstol. Enligt föreningen är det otillfredsställande att lämna de rättsliga och praktiska problem som kan uppstå, om den frågan lämnas oreglerad, åt rättstillämpningen.

Enligt regeringens mening är det olämpligt att begränsa tillämpningsområdet för bestämmelsen på det sätt som Svenskt Näringsliv föreslår. I flera fall torde det kunna bero närmast på slumpen var en repressalie vidtas, mot bakgrund av att såväl den utstationerade arbetstagaren som företrädare för den utstationerande arbetsgivaren kan förväntas fysiskt röra sig mellan Sverige och etableringsstaten i betydande omfattning. Det

torde i flera fall också kunna vara svårt att avgöra var repressalien vidtas, t.ex. om den tar sig uttryck i ett telefonsamtal mellan två personer i två olika länder. Hur olika enskilda situationer ska bedömas bör därför, som också utredningen funnit, ytterst bli en fråga för rättstillämpningen.

Orsakssamband

Det får anses följa av bestämmelsen i artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet att det ska finnas ett orsakssamband mellan repressalien och det förhållandet att den utstationerade arbetstagaren inlett administrativa eller rättsliga förfaranden. Även enligt repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen ska det finnas ett orsakssamband mellan repressalien och att arbetstagaren exempelvis har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen. I den bestämmelsen uttrycks det så att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren handlat på sätt som nyss beskrivits. Det bör uttryckas på samma sätt i nu aktuell bestämmelse. Förbudet bör alltså avse repressalier som arbetsgivaren utsätter arbetstagaren för på grund av att arbetstagaren inlett rättsliga eller administrativa förfaranden av aktuellt slag.

Arbetsgivare som inte har hemvist inom EES eller Schweiz

Enligt utredningens förslag ska repressalieförbudet inte gälla gentemot arbetsgivare med hemvist i tredjeland. Utredningens förslag i denna del ska ses mot bakgrund av att utredningen föreslår att möjligheten att väcka talan i Sverige mot en sådan arbetsgivare tas bort. Regeringen föreslår dock inte någon sådan ändring rörande domsrätten, se vidare avsnitt 12.2. Repressalieförbudet bör följaktligen gälla också arbetsgivare som inte har hemvist inom EES eller Schweiz.

Ett repressalieförbud bedöms inte innebära ett omotiverat missgynnande av utstationerande arbetsgivare

Som framgått ovan anser regeringen, liksom utredningen, att det för utstationeringssituationer bör uppställas ett repressalieförbud som innebär en skyddsregel för utstationerade arbetstagare. Några remissinstanser uppmärksammar att en sådan ordning kan medföra en risk för diskriminering av utländska arbetsgivare. *Svenskt Näringsliv* anför att utgångspunkten bör vara att inte diskriminera utländska arbetsgivare, vilket enligt organisationen blir fallet om utstationerade arbetstagare ges ett bättre skydd än svenska arbetstagare. Enligt *SKL* skulle utredningens förslag kunna innebära en gynnsammare behandling av utstationerade arbetstagare jämfört med andra arbetstagare på ett sätt som knappast kan anses vara motiverat. Även *Sveriges advokatsamfund* menar att förslaget innebär en olikbehandling i förhållande till svenska arbetstagare. I denna del gör regeringen följande överväganden.

I tillämpningsdirektivet anges att utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden i den mening som avses i direktivet ska skyddas mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida. Sverige är alltså som medlemsstat skyldigt att säkerställa att utstationerade arbetstagare har ett sådant skydd. Som framgår ovan bedömer regeringen att befintliga svenska regler inte ger något hel-

täckande skydd mot ogynnsam behandling för utstationerade arbetstagare på det sätt som krävs enligt artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet. Det förslag på ett repressalieförbud i utstationeringssituationer som lämnas i denna proposition bedöms alltså vara ett nödvändigt led i genomförandet av tillämpningsdirektivet och kan därför inte anses missgynna utländska arbetsgivare på ett sätt som skulle strida mot EU-rätten.

Därutöver kan anmärkas att det finns bestämmelser i svensk rätt som ger ett skydd mot ogynnsam behandling i inhemska förhållanden, regler som kanske inte kan åberopas av en utstationerad arbetstagare. Denna brist i skyddet för utstationerade arbetstagare kan uppvägas genom ett repressalieförbud. Vidare kan utstationerade arbetstagare i många fall vara särskilt utsatta. De är ofta mer sårbara än inhemska arbetstagare och har ett ännu större skyddsbehov. Det finns alltså flera skäl som talar för att det är motiverat att införa ett särskilt repressalieförbud för denna grupp.

8.3.2 Bevisregel

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

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Saco* tillstyrker förslaget. *TCO* instämmer i utredningens bedömning att en bevisregel bör införas och att den bör utformas efter diskrimineringslagens mönster. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* anser att den föreslagna bevisregeln är ändamålsenlig. *Diskrimineringsombudsmannen* framför att det är angeläget att en bevisregel som utformas efter diskrimineringslagens mönster ges en innebörd som överensstämmer med den diskrimineringsrättsliga regelns innehåll. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Som framgår av avsnitt 8.3.1 föreslår regeringen att ett repressalieförbud vid utstationering ska gälla för repressalier som vidtas på grund av att arbetstagaren inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om vissa slags arbets- och anställningsvillkor. Ett sådant samband kan vara svårt för arbetstagare att bevisa.

Tillämpningsdirektivet innehåller inte några bestämmelser om hur bevisfrågor i samband med repressalieförbudets tillämpning ska lösas.

Det finns enligt regeringens mening starka skäl för att den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier i strid med det föreslagna repressalieförbudet bör ges en bevislättnad. En bevislättnad för arbetstagare kan i själva verket anses vara en förutsättning för att skyddet mot repressalier ska bli effektivt.

Som framgår i avsnitt 8.3.1 ovan bör ett repressalieförbud i utstationeringssammanhang ha diskrimineringslagens repressalieförbud som förebild. Det talar för att även en bevisregel efter diskrimineringslagens mönster bör införas.

De svårigheter som en utstationerad arbetstagare kan ha i bevishänseende får också antas likna de svårigheter som kan finnas för någon

som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller repressalier enligt diskrimineringslagen, något som också *TCO* berör.

Det kan dock konstateras att viss kritik riktats mot den tekniska utformningen av diskrimineringslagens bevisregel. Som *Diskrimineringsombudsmannen* framhåller är den för närvarande också föremål för överväganden av Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering (dir. 2014:10). Utredningen lämnade i december 2016 betänkandet Bättre skydd mot diskriminering (SOU 2016:87). Där föreslås bl.a. en ändrad lydelse av diskrimineringslagens bevisregel. Dessa omständigheter skulle kunna tala emot att utforma en bevisregel efter diskrimineringslagens mönster. Regeringen anser dock att övervägande skäl talar för att knyta an till den vedertana modellen för bevisvärdering genom att utforma regeln efter nu gällande mönster. Skulle den pågående översynen leda till ändringar får det övervägas om motsvarande ändringar bör göras även i fråga om skyddet mot repressalier för utstationerade arbetstagare.

8.4 Stöd i rättsliga och administrativa förfaranden

Regeringens bedömning: Inga författningsändringar behövs med anledning av bestämmelserna i artikel 11.3 i tillämpningsdirektivet.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens.
Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör särskilt saken.

Skälen för regeringens bedömning

Tillämpningsdirektivets bestämmelser

Enligt artikel 11.3 i tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna se till att arbetstagarorganisationer 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 tillämpnings- och utstationeringsdirektiven följs, på arbetstagarens eller arbetsgivarens vägnar, eller för att stödja denne, med dennes godkännande får delta i vissa förfaranden. Det som avses är rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att genomföra utstationerings- och tillämpningsdirektiven eller att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt de nämnda direktiven.

Av artikel 11.4 i tillämpningsdirektivet framgår att artikel 11.3 ska tillämpas utan att det påverkar andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter samt för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare i enlighet med nationell rätt eller praxis. Av artikeln följer vidare att tillämpningen av artikel 11.3 inte heller ska påverka nationella bestämmelser som rör ombud och försvar vid domstol.

Gällande rätt

Arbetsgivare eller arbetstagare som väcker talan i en arbetstvist i Sverige kan företräda sig själv eller ta hjälp av ett ombud. Detta gäller även utstationerande arbetsgivare och utstationerade arbetstagare. Generellt sett

gäller att om någon med bindande verkan vill utföra rättshandlingar åt annan krävs fullmakt från den som rättshandlingen rör. Det är också i regel den vars rättsliga anspråk en tvist rör som har rätt att vid domstol väcka och utföra talan. Vill exempelvis en arbetstagare väcka talan vid tingsrätt mot sin arbetsgivare krävs fullmakt för att någon annan ska få föra dennes talan.

I 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister finns vissa särskilda bestämmelser om partsställningen i rättegången vid Arbetsdomstolen som första instans. I en tvist om kollektivavtal kan organisation, som slutit avtalet, väcka och utföra talan vid Arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i organisationen. I annan arbetstvist som anges i 2 kap. 1 § lagen om rättegången i arbetstvister kan en organisation väcka och utföra talan för medlem. I mål där talan ska väckas i Arbetsdomstolen som första instans har en organisation av arbetstagare eller arbetsgivare alltså talerätt för medlem. En organisation kan därmed utan särskild fullmakt föra talan för en medlems rättsställning. I det fallet är det alltså organisationen som är part (se t.ex. prop. 1974:77 s. 172 f. och Schmidt, Facklig arbetsrätt, 1997, s. 87 f.).

Om en organisation inte vill väcka talan med stöd av 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister kan en medlem själv väcka talan vid tingsrätt enligt 2 kap. 2 § samma lag. Då gäller sedvanliga regler om fullmakt.

Inget behov av författningsändringar

Regeringen anser att svenska bestämmelser är förenliga med artikel 11.3 i tillämpningsdirektivet. Utstationerade arbetstagare har möjlighet att anlita ombud om de vill väcka talan i Sverige. Möjligheten att anlita ombud står också till buds för utstationerande arbetsgivare. Organisationer på både arbetsgivar- och arbetstagarsidan har rätt att delta och stödja sina medlemmar. Det finns heller inget i EU-rätten eller i svensk lagstiftning som skulle hindra att de stödjer arbetstagare eller arbetsgivare som inte är medlemmar.

Det kan noteras att det anges i tillämpningsdirektivet att organisationerna m.fl. ska kunna delta i berörda förfaranden med den enskildes godkännande. Enligt regeringens mening innebär dock inte detta att de svenska reglerna strider mot direktivet. Det framgår av artikel 11.4 att bestämmelserna i artikel 11.3 ska tillämpas utan att det påverkar andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter samt för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare i enlighet med nationell rätt eller praxis. Till det kommer att det i skäl 14 har erinrats om att det i Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) tydligt anges att skillnaderna i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parters självständighet ska erkännas.

Mot denna bakgrund anser regeringen att innehållet i artikel 11.3 inte medför något behov av författningsändringar.

8.5 Efterhandsutbetalningar

Regeringens bedömning: Inga författningsändringar behövs med anledning av bestämmelserna i artikel 11.6 i tillämpningsdirektivet.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens.
Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör särskilt saken.

Skälen för regeringens bedömning

Tillämpningsdirektivets bestämmelser

Enligt artikel 11.6 första stycket i tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna se till att arbetsgivaren för den utstationerade arbetstagaren är ansvarig för alla berättigade förmåner som följer av avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren. Enligt artikel 11.6 andra stycket ska medlemsstaterna särskilt se till att det finns lämpliga förfaranden för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna kan ta emot följande.

a) Eventuella innestående nettolöner som skulle ha utbetalats i enlighet med de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3 i utstationeringsdirektivet.

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.

Bestämmelserna i denna del ska också tillämpas då de utstationerade arbetstagarna har återvänt från den medlemsstat dit utstationeringen skedde.

I skäl 35 i direktivet anges att, för att se till att utstationerade arbetstagare får korrekt lön, eventuella ersättningar som hör ihop med utstationeringen, förutsatt att de kan anses utgöra en del av minimilönen, bör dras av från lönen endast om detta är möjligt enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i värdmedlemsstaten.

Utgångspunkter för regeringens överväganden

Regeringen utgår från att artikel 11.6 anger skyldigheter för medlemsstater avseende arbetstagare som utstationerats till medlemsstaten och att artikeln alltså medför skyldigheter för Sverige i förhållande till arbetstagare som har utstationerats hit. Som utredningen påtalar skulle artikel 11.6 tredje stycket kunna anses tala för en annan tolkning. Enligt tredje stycket ska artikel 11.6 också tillämpas då de utstationerade arbetstagarna har återvänt från den medlemsstat dit utstationeringen skedde. Liksom utredningen uppfattar regeringen bestämmelsen i den delen så att det ska vara möjligt för en arbetstagare som har varit utstationerad i en annan medlemsstat, t.ex. Sverige, att kunna delta i förfaranden i den medlemsstaten även efter det att utstationeringen har avslutats.

Enligt artikel 11.6 första stycket ska som nämnts medlemstaterna se till att arbetsgivaren är ansvarig för alla berättigade förmåner som följer av avtalsförhållandet. Det är enligt svensk rätt som utgångspunkt arbetsgivaren som ansvarar för lön och andra anställningsförmåner i förhållande till arbetstagare. Mot bakgrund av utstationerings- och tillämpningsdirektivens utformning och struktur gör regeringen samma bedömning som utredningen och utgår från att artikel 11.6 första stycket enbart rör sådana förmåner som den utstationerade arbetstagaren har rätt till enligt utstationeringsdirektivet, dvs. som utgångspunkt minimivillkoren inom den hårda kärnan. Det finns i gällande svensk rätt möjligheter för en utstationerad arbetstagare att hålla arbetsgivaren ansvarig för de förmåner arbetstagaren ska ha. Möjligheterna förstärks ytterligare med de förslag regeringen lämnar i denna proposition. I avsnitt 8.2 föreslås att även utanförstående utstationerade arbetstagare ska få möjlighet att utkräva sådana kollektivavtalsvillkor inom den hårda kärnan som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. En utstationerad arbetstagare som anser sig inte ha fått den lön eller de andra förmåner arbetstagaren är berättigad till kan alltså inleda förfaranden mot arbetsgivaren i Sverige. Mot denna bakgrund anser regeringen att några författningsändringar inte krävs med anledning av 11.6 första stycket.

I 11.6 andra stycket anges vissa situationer då en utstationerad arbetstagare kan ha rätt till vissa belopp. Avsikten torde inte vara att i artikeln reglera vad utstationerade arbetstagare har rätt till eller vilka moment som ingår i begreppet minimilön. Vad som är minimilön regleras i artikel 3 i utstationeringsdirektivet.

Som regeringen uppfattar andra stycket är avsikten inte heller att reglera de närmare angivna situationerna som sådana, t.ex. hur ett skattebelopp som felaktigt dragits av från arbetstagarens lön ska återbetalas till arbetstagaren. Regeringen uppfattar bestämmelsen så att den rör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Andra stycket bör alltså ses som exempel på situationer som kan uppstå där arbetstagare anser sig inte erhålla rätt lön eller ersättning. Som regeringen uppfattar artikeln innebär den en skyldighet för medlemsstaterna att se till att en utstationerad arbetstagare som anser att han eller hon inte har fått korrekt ersättning enligt utstationeringsdirektivet har tillgång till lämpliga förfaranden för att få detta prövat.

En utstationerad arbetstagare som anser att arbetsgivaren har gjort felaktiga avdrag eller att arbetstagaren annars inte har fått den lön han eller hon är berättigad till enligt utstationeringsreglerna har möjlighet att väcka talan vid domstol. Det bör anses vara ett lämpligt förfarande enligt artikeln. Mot den bakgrunden anser regeringen – enligt motsvarande resonemang som beträffande artikel 11.6 första stycket – att svensk rätt uppfyller direktivets krav. Det finns inget som hindrar att en arbetsgivare i en lönetvist med en utstationerad arbetstagare gör invändningar om att denne har rätt att göra vissa avdrag. Det viktiga för att artikel 11.6 ska anses korrekt genomförd bör vara att det finns en möjlighet för arbetstagaren att få en sådan fråga om ersättning prövad.

Sammanfattningsvis anser regeringen att artikel 11.6 inte medför något behov av författningsändringar.

9 Fastställande av faktisk utstationering

Regeringens förslag: Det ska införas en bestämmelse om att när man ska bedöma om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige så ska man beakta de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige.

Vidare ska det införas en bestämmelse om att man vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska beakta de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Konkurrensverket*, *Tillväxtverket*, *Arbetsförmedlingen*, *Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* och *Kommunala Företagens Samorganisation* tillstyrker förslaget. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* och *Kommerskollegium* delar utredningens uppfattning att svensk rätt bör kompletteras med anvisningar från bestämmelserna i artikel 4 i tillämpningsdirektivet. Universitetet delar därutöver utredningens bedömning att de föreslagna preciseringarna i utstationeringslagen inte ändrar lagens tillämpningsområde. *Arbetsgivarverket* instämmer i utredningens bedömning att det är tillräckligt med det tillägg som föreslås i 1 § utstationeringslagen och tillstyrker införandet av den bestämmelsen. *Svenskt Näringsliv* anser att det är positivt att den möjlighet som EU-domstolens praxis ger medlemsstater att inte återge icke uttömmande exemplifieringar i EU-direktiv i sina nationella regelverk utnyttjas. Föreningen menar att behovet av ändring i och för sig skulle kunna ifrågasättas men att det genom den föreslagna ändringen inte skulle råda någon tvekan om att artikel 4 i tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt. Vidare delar Svenskt Näringsliv utredningens slutsats att artikel 4.2 i tillämpningsdirektivet inte innebär någon förändring av begreppet etablerad i den mening som avses i utstationeringslagen. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* är i huvudsak positiv till förslaget till genomförande men har synpunkter vad gäller innebörden av begreppet väsentlig verksamhet. *Ekobrottsmyndigheten* är i och för sig positiv till att det anges omständigheter som kan beaktas vid bedömningen av etablering men menar att det är angeläget att samma omständigheter ligger till grund för bedömningen av begreppet oavsett vilken lagstiftning som det gäller. Myndigheten anser att ett gemensamt ställningstagande bör göras utifrån EU-rätten och nationell rätt i denna del så att vad som ska anses vara en etablerad verksamhet bedöms på samma sätt i svensk rätt. *Arbetsdomstolen* har inget att erinra mot lagstiftningstekniken eller lagtextens utformning men saknar en beskrivning av betydelsen av bestämmelserna om fri etableringsrätt och fri rörlighet för tjänster och för arbetstagare i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* anger att den lagtekniska lösningen synes ha visst fog för sig. *Göta hovrätt* har inget att invända mot lagstiftningstekniken men har synpunkter på utformningen av lagtexten. *Svenska institutet för*

europapolitiska studier (Sieps) ställer sig tveksamt till att de exemplifierande omständigheterna endast ska framgå av förarbetena. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* menar att det krävs ytterligare åtgärder för att Sverige ska anses ha implementerat artikel 4 i tillämpningsdirektivet och föreslår en ny s.k. bevisregel som utgår från att det är arbetsgivaren som ska visa att det är fråga om faktisk utstationering. *Försäkringskassan* framhåller att det finns skillnader mellan begreppen utstationering enligt utstationeringsdirektivet och utsändning enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. *Transportstyrelsen* anser att vissa områden som berörs av utstationering av arbetstagare inte blir tillräcklig belysta i utredningen.

Skälen för regeringens förslag

Begreppet utstationering i utstationeringsdirektivet

Av artikel 1.1 i utstationeringsdirektivet framgår att direktivets bestämmelser ska tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare inom en medlemsstats territorium. I tredje punkten anges att utstationeringsdirektivet ska tillämpas om ett företag som avses i första punkten vidtar någon av följande tre 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, eller

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.

I artikel 2 i utstationeringsdirektivet finns bestämmelser om vem som ska anses vara utstationerad arbetstagare. Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar. Det är utstationeringslandets arbetstagarbegrepp som ska gälla.

Begreppet utstationering i tillämpningsdirektivet

Enligt artikel 1 i tillämpningsdirektivet fastställs genom direktivet 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 utstationeringsdirektivet, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås. Enligt skäl 7 bör, 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 utstationeringsdirektivet, genomförandet och kontrollen av begreppet utstationering förbättras och mer enhetliga omständigheter som underlättar en gemensam tolkning införas. I artikel 1 anges även att tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet inte ska påverkas av tillämpningsdirektivet.

Artikel 4 i tillämpningsdirektivet innehåller bestämmelser som syftar till att klargöra när det vid en gränsöverskridande situation är fråga om en faktisk utstationering och som är avsedda att förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås. I artikeln redogörs för ett antal kriterier som ska underlätta bedömningen av om en utstationeringssituation är för handen. Dessa tar sikte dels på frågan om ett företag är etablerat i en annan medlemsstat, dels på om arbetstagaren ska anses vara utstationerad i utstationeringsdirektivets mening.

I skäl 8 betonas att de faktiska omständigheter som kännetecknar att utstationeringen är tillfällig och villkoret att arbetsgivaren är faktiskt etablerad i den medlemsstat från vilken utstationeringen sker måste utredas av de behöriga myndigheterna. I skäl 5 anges att de faktiska omständigheterna ska anses som vägledande och inte uttömmande samt att det inte bör krävas att varje faktisk omständighet måste föreligga vid varje utstationering. Av skäl 6 framgår att situationer där samma faktorer förekommer bör behandlas lika i de olika medlemsstaterna. I skäl 10 sägs att de omständigheter som anges i direktivet kan hjälpa de behöriga myndigheterna att upptäcka fall när arbetstagare på oriktiga grunder uppgetts vara egenföretagare. Vidare anförs att om de 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.

Artikel 4 i tillämpningsdirektivet

Artikel 4 i tillämpningsdirektivet handlar enligt artikelns rubrik om fastställande av faktisk utstationering och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås. Artikeln innehåller följande bestämmelser.

Enligt artikel 4.1 ska de behöriga myndigheterna, för att genomföra, tillämpa och kontrollera efterlevnaden av utstationeringsdirektivet, göra en helhetsbedömning av alla de faktiska omständigheter som anses nödvändiga. Exempel på omständigheter som de behöriga myndigheterna framför allt ska beakta vid sin bedömning finns i artikel 4.2 och 4.3. Dessa omständigheter är avsedda att vara till hjälp för de behöriga myndigheterna när de utför undersökningar och kontroller samt när de har skäl att anta att en arbetstagare inte kan anses som en utstationerad arbetstagare enligt utstationeringsdirektivet. De angivna omständig-

heterna är vägledande vid helhetsbedömningen och får därför inte beaktas separat från varandra.

I artikel 4.2 anges att för att avgöra om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet, och inte bara intern förvaltning 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.

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, samt

e) Antalet avtal eller storleken på omsättningen i den medlemsstat där företaget är etablerat, varvid den särskilda situationen för bl.a. nyetablerade företag och små och medelstora företag ska beaktas.

Vidare framgår av artikel 4.3 att 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 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) eller Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser,

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, samt

g) Om samma eller en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder innehaft tjänsten.

I artikel 4.4 sägs att om en eller flera av de faktiska omständigheter som anges i artikel 4.2 och 4.3 inte är för handen, ska detta inte automatiskt förhindra att en situation betraktas som utstationering. Bedömningen av omständigheterna ska anpassas i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till varje situations särdrag.

Slutligen anges i artikel 4.5 att de omständigheter som avses i artikeln och som används av de behöriga myndigheterna vid helhetsbedömningen av om en situation är en faktisk utstationering eller inte, också får beaktas för att fastställa om en person är en arbetstagare i enlighet med definitionen i artikel 2.2 i utstationeringsdirektivet. Det anges vidare att medlemsstaterna bl.a. bör 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.

Begreppet utstationering i utstationeringslagen

Enligt 1 § första stycket lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, gäller lagen när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Av förarbetena till utstationeringslagen (prop. 1998/99:90 s. 38) framgår att med begreppet etablerad avses att arbetsgivaren ska bedriva verksamhet.

Enligt 3 § utstationeringslagen omfattar utstationering tre olika gränsöverskridande åtgärder. Det kan handla om att en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna eller att en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen. Det kan också vara fråga om att en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetskraft till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här. Ett anställningsförhållande ska råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden. I förarbetena angavs att arbetstagarbegreppet fastställs enligt svensk rätt och att det är det civilrättsliga arbetstagarbegreppet som det har fastställts i praxis som blir tillämpligt vid utstationering. Vidare konstaterades att det inte finns något enhetligt arbetstagarbegrepp i svensk lagstiftning utan att det fastställs med ledning av lagmotiv, rättspraxis och doktrin samt att begreppet ytterst ska tolkas med hänsyn till syftet med den lag och den bestämmelse som är aktuell (prop. 1998/99:90 s. 18 och 39 f.).

Enligt 4 § utstationeringslagen avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men under en begränsad tid utför sådant arbete i Sverige som anges i 3 § utstationeringslagen. Det framgår inte hur lång denna tid får vara. I prop. 1998/99:90 s. 17 diskuterades frågan om vad som avses med arbete under en begränsad tid. Det framhölls att man måste göra en bedömning i varje enskilt fall. Vidare anfördes att man kan anta att begreppet utstationering innebär att det inte endast kan vara fråga om ett tidsbegränsat arbete, utan också att det ska vara någorlunda kortvarigt, men att det i vissa fall kan tänkas att anställningsavtalet har starkast anknytning till hemlandet även vid utstationeringar som pågår under en längre tid. Det finns inte heller någon bestämd tidsgräns när det gäller hur kort tid en utstationering kan vara.

Regeringen har att ta ställning till om bestämmelserna i artikel 4 i tillämpningsdirektivet innebär att det bör göras ändringar i utstationeringslagen. De i sammanhanget relevanta svenska bestämmelserna finns i första hand i 1 och 4 §§ utstationeringslagen. Dessa bestämmelser rör dels lagens tillämpningsområde, dels vad som avses med utstationerad arbetstagare.

Regeringen gör, i likhet med utredningen, bedömningen att utgångspunkten i artikel 4 i tillämpningsdirektivet är att det i varje enskilt fall ska göras en helhetsbedömning av alla nödvändiga omständigheter för att avgöra om det är fråga om utstationering. I skäl 8 betonas att de faktiska omständigheter som kännetecknar att utstationeringen är tillfällig och villkoret att arbetsgivaren faktiskt är etablerad i den stat från vilken utstationeringen sker måste utredas av de behöriga myndigheterna.

I artikel 4.2 och 4.3 i tillämpningsdirektivet finns uppräknat ett antal exempel på omständigheter som ska underlätta bedömningen dels av om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet i en annan medlemsstat, dels av om en arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar. Regeringen anser att det framgår bl.a. mot bakgrund av artikelns utformning och syfte att det är fråga om icke uttömmande och icke bindande uppräkningar av omständigheter.

Enligt 1 § utstationeringslagen gäller lagen när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Enligt förarbetena till 1 § utstationeringslagen avses med begreppet etablerad att arbetsgivaren ska bedriva verksamhet.

En fråga som utredningen har tagit ställning till är om artikel 4.2 i tillämpningsdirektivet, som rör bedömningen av om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet, innebär en förändrad definition av begreppet etablerad i den mening som avses i utstationeringslagen. Utredningens bedömning, vilken delas av t.ex. *Svenskt Näringsliv*, är att så inte är fallet.

TCO är av uppfattningen att innebörden av väsentlig verksamhet inte uppenbart kan anses entydig men att det efter en jämförelse med de svenska, tyska och franska språkversionerna står klart att formuleringen innebär att den större delen av verksamheten ska bedrivas i etableringslandet. Organisationen anser att denna jämförelse bör framgå av förarbetena eftersom det finns en risk att oseriösa företag som inte bedriver större delen av sin verksamhet i etableringslandet använder utstationeringsreglerna i situationer de inte är avsedda för trots att dessa innebär sämre villkor för arbetstagarna.

I den engelska språkversionen hänvisas till företag som ”genuinely performs substantial activities”. Regeringen delar utredningens slutsats att formuleringen inte ger sken av att begreppets innebörd förändrats utan snarare tyder på att bedömningen fortfarande ska avse om det bedrivs verksamhet. Tonvikten verkar i stället ha lagts vid att det som ska bedömas är om det faktiskt bedrivs verklig verksamhet i det påstådda etableringslandet. Härtill kommer att det i artikel 4.2 anges att det verk-

ligen ska bedrivas väsentlig verksamhet i motsats till ”inte bara intern förvaltning eller administration”. I skäl 8 talas dessutom om att villkoret att arbetsgivaren ska vara faktiskt etablerad. I den franska språkversionen används uttrycket ”exerce réellement des activités substantielles” och i den tyska ”tatsächlich wesentliche Tätigkeiten ausübt”. Dessa formuleringar ger inte anledning till annan bedömning av bestämmelsens betydelse. Dessutom är utgångspunkten enligt artikel 1 i tillämpningsdirektivet att det inte ska förändra tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet.

Detta sammantaget leder till att regeringen delar utredningens bedömning att artikel 4.2 i tillämpningsdirektivet inte kan anses innebära någon förändring av begreppet etablerad i den mening som avses i utstationeringslagen.

Arbetsdomstolen saknar, när det gäller innebörden av begreppet utstationering, en beskrivning av fördragsbestämmelserna om fri etableringsrätt, fri rörlighet för tjänster och fri rörlighet för arbetstagare och anför följande. Det bör enligt domstolen inte råda någon tvekan om att begreppen etablering och tillhandahållande av tjänster i utstationeringslagen ska ha samma innebörd som begreppen har i artiklarna 49 och 56 EUF-fördraget. Det bör därför, enligt Arbetsdomstolen, klargöras att domstolar och myndigheter i sin prövning av om utstationeringslagen är tillämplig även ska ta hänsyn till att begreppen etablering och tjänst är hämtade från fördraget och att EU-domstolens rättspraxis avseende dessa begrepp måste beaktas.

Regeringen anser att utstationeringsregleringen måste ses i sitt sammanhang. Vid tolkningen av de svenska bestämmelserna om utstationering är det nödvändigt att beakta EU-rätten. Det innebär att det ytterst är EU-domstolen som har att ta ställning till innebörden av begreppet väsentlig verksamhet, liksom frågan om när ett företag ska anses vara etablerat i en annan medlemsstat och begreppet utstationering. Vad som ska anses vara en utstationering enligt utstationeringslagen får alltså ytterst avgöras utifrån EU-domstolens praxis om utstationeringsdirektivet.

Ekobrottsmyndigheten är mycket angelägen om att definitionen av vad som kan anses vara en etablerad verksamhet bedöms på samma sätt inom svensk rätt och menar att ett gemensamt ställningstagande bör göras utifrån EU-rätten och nationell rätt. Myndigheten anser att olika definitioner försvårar för den brottsutredande verksamheten och riskerar att leda till att olika praxis utvecklas.

Artikel 4 i tillämpningsdirektivet innehåller exempel på omständigheter som kan beaktas vid en helhetsbedömning av om en utstationeringssituation är för handen men kan enligt regeringens mening inte ge ledning för att i alla sammanhang avgöra vad som är etablering. Något gemensamt ställningstagande av det slag som Ekobrottsmyndigheten efterlyser låter sig således inte göras i samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet.

Behovet av genomförandeåtgärder med anledning av artikel 4

Artikel 4 i tillämpningsdirektivet innehåller anvisningar för hur bedömningen ska göras av om en utstationering uppfyller kravet på

etablering i den medlemsstat från vilken utstationering sker och för hur bedömningen ska göras av om arbetstagaren tillfälligt utför arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligen arbetar. Bestämmelserna är omfattande, konkreta och detaljerade och motsvarande bestämmelser saknas i svensk rätt. Regeringen anser liksom utredningen och t.ex. *Kommerskollegium* och *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* att svensk rätt bör kompletteras med anvisningar från artikeln för att den ska anses genomförd i svensk rätt. Det kan inte anses vara tillräckligt att dessa omständigheter kan beaktas inom ramen för en helhetsbedömning eller genom direktivkonform tolkning. Regeringens bedömning görs mot bakgrund av bl.a. de krav som ställs på att bestämmelserna i direktiv ska genomföras genom bindande regler och på ett tillräckligt precist och klart sätt. Kompletterande anvisningar bidrar även till att uppfylla kraven på rättsäkerhet och förutsebarhet i samband med genomförande av direktiv.

De kompletterande anvisningarna bör motsvara innehållet i artikel 4.1–4.4 i tillämpningsdirektivet. Regeringen instämmer i utredningens bedömning att artikel 4.5 inte innebär att det finns något behov av ändringar då punkten endast innehåller en fakultativ bestämmelse om bedömningen av om en person är att anse som en arbetstagare. Detta är en fråga som avgörs genom tillämpning av nationell rätt. Den bedömning som i svensk rätt ska göras för att avgöra om en person är en arbetstagare motsvarar för övrigt i huvudsak innehållet i punkten.

Hur ska artikel 4 genomföras i svensk rätt?

Artikel 4.1–4.4 i tillämpningsdirektivet rör närmast tillämpningen av 1 och 4 §§ utstationeringslagen. När det gäller frågan hur bestämmelserna bör genomföras i svensk rätt har utredningen övervägt alternativet att ta in anvisningarna i sin helhet i utstationeringslagen, men slutligen stannat för att i författningstext lyfta fram det som kan anses utgöra huvudbudskapen i artikel 4.2 och 4.3 samt i övrigt införliva artikel 4.1–4.4 i tillämpningsdirektivet genom uttalanden i författningskommentaren.

Många remissinstanser tillstyrker eller är positiva till förslaget. Till exempel *TCO*, *Arbetsförmedlingen, Sveriges Kommuner och Landsting* och *Kommunala Företagens Samorganisation* är positiva till att tillämpningsdirektivets bestämmelser om förtydligande av definitionen av utstationering kommer till uttryck i lagtext. Remissinstanserna framhåller bl.a. att det är rimligt att tro att det bör kunna öka tydligheten och förutsebarheten för arbetstagare, arbetstagarorganisationer, arbetsgivare och myndigheter som är direkt eller indirekt berörda av de svenska utstationeringsreglerna. TCO framhåller att det är positivt, inte minst ur rättssäkerhetsperspektiv, att olika berörda aktörer får förutsättningar att göra så enhetliga bedömningar som möjligt.

Lunds universitet (Juridiska fakulteten) delar utredningens uppfattning att de föreslagna preciseringarna i utstationeringslagen inte ändrar lagens tillämpningsområde. *Arbetsdomstolen* har inte något att invända mot den föreslagna lagstiftningstekniken eller utformningen av lagtexten. *Göta hovrätt* har inte heller något att erinra mot denna lagstiftningsteknik men anser att de föreslagna bestämmelserna fått en mindre lämplig utformning. Domstolen anger att ett alternativ är att föra in samtliga kriterier i lagtexten.

Svenskt Näringsliv menar att behovet av ändring i och för sig skulle kunna ifrågasättas men att det genom den föreslagna ändringen inte skulle råda någon tvekan om att artikel 4 i tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt.

Sieps ställer sig tveksamt till att delvis införliva artikel 4 i tillämpningsdirektivet genom förarbetena med hänvisning till att det rör sig om så viktig information att det borde övervägas om den borde framgå av förordning, inte minst i ljuset av att regelverket ska vara lättillgängligt för EU-medborgare som inte är vana att arbeta med svenska rättskällor. Regeringen delar institutets uppfattning att det är viktigt att regleringen är tydlig och tillgänglig och menar att uttalanden i förarbeten uppfyller dessa krav. EU-domstolen har dessutom tidigare godtagit att icke uttömmande exemplifieringar i EU-direktiv vid genomförandet inte alltid återges i lag utan att de kan framgå av förarbeten med hänvisning till bl.a. att förarbeten enligt en väl befäst rättstradition utgör ett viktigt instrument för lagtolkning i Sverige samt att förarbetena är lättillgängliga (jfr målet Europeiska kommissionen mot Konungariket Sverige, C-478/99, EU:C:2002:281).

Regeringen anser att det är mindre lämpligt att föra in bestämmelserna i sin helhet i utstationeringslagen. En sådan lösning skulle visserligen innebära att artiklarnas hela innehåll blir mer lättillgängligt. Det skulle emellertid innebära att lagtexten blir mycket omfattande utan att för den sakens skull bli uttömmande. Det ska ju göras en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet vid vilken vissa särskilt angivna omständigheter kan komma att beaktas. Som *Svenskt Näringsliv* påpekar är utstationeringslagen redan förhållandevis komplicerad och lagtexten bör inte tyngas av text som inte är nödvändig eller riskerar att göra den mindre lättillgänglig.

I stället bör, som utredningen föreslagit och som tillstyrkts av flera remissinstanser, i författningstext lyftas fram det som får anses utgöra de grundläggande kriterierna eller med andra ord kärnan i den aktuella artikeln. Bestämmelserna i övrigt bör införlivas i svensk rätt genom att det till ledning för rättstillämpningen redogörs för deras innehåll eller innebörd i författningskommentaren. Som framhålls av utredningen skulle man på detta sätt kunna förena de EU-rättsliga kraven vid genomförande av EU-direktiv och den svenska traditionen att ge vägledning genom uttalanden i förarbetena.

Det centrala i artikel 4.2 i tillämpningsdirektivet är, beträffande etablering, den helhetsbedömning som ska göras av alla de faktiska omständigheter som rör den verksamhet som ett företag bedriver i etableringsmedlemsstaten och, vid behov, i värdmedlemsstaten för att avgöra om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet. Av artikel 4.3 framgår att bedömningen av om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför arbete i ett annat land än det där han eller hon vanligtvis arbetar ska göras med beaktande av de faktiska omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation.

De nu nämnda skrivningarna sammanfattar enligt regeringens mening på ett lämpligt sätt det som får uppfattas som huvudbudskapen i artikeln och bör därför framgå av lagtexten. *Lagrådet* ifrågasätter om ett sådant tillägg till lagtexten verkligen tillför något eftersom det enligt Lagrådet inte utgör någon egentlig anvisning för bedömningen.

Regeringen anser emellertid att det är av vikt att i lagtext lyfta fram det som får anses utgöra kärnan i den aktuella artikeln så att det inte råder någon tvekan om att artikel 4 i tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt. Det bör därför framgå av 1 § utstationeringslagen att man vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska beakta de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet, och vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige. Vidare bör det framgå av 4 § utstationeringslagen att man vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför sitt arbete i Sverige ska beakta de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation. I övrigt är innehållet i artikel 4.1–4.4 av sådan karaktär att det lämpligen bör införlivas genom uttalanden i författningskommentaren.

Ingen särskild avgränsning i förhållande till behöriga myndigheter

Det kan noteras att det i artikel 4 i tillämpningsdirektivet endast hänvisas till sådana behöriga myndigheter som avses i artikel 2 a och som ska utses enligt artikel 3.

I Sverige är det inte bara särskilt utsedda myndigheter som kan ha anledning att ta ställning till om det i en viss situation är fråga om utstationering. Detta kommer att vara en fråga även för t.ex. domstolar och för arbetstagarorganisationer. Regeringen finner därför, i likhet med utredningen, att de föreslagna bestämmelsernas räckvidd inte bör begränsas till vissa särskilt utsedda behöriga myndigheter. Bestämmelserna bör således rikta sig mot alla som kan komma att ta ställning till om det är en utstationeringssituation.

Övriga frågor, bl.a. utstationering inom transportsektorn

Enligt *LO* är det svårt för de enskilda arbetstagarorganisationerna att göra bedömningar av huruvida utstationering föreligger då det i regel är arbetsgivaren som har tillgång till all den information som krävs för att göra en korrekt bedömning av om utstationeringsdirektivet är tillämpligt eller inte. LO anser att ytterligare åtgärder måste vidtas för att Sverige ska anses ha implementerat artikel 4 och anför följande. En bestämmelse bör införas för att motverka falsk utstationering, med innebörden att det bör vara arbetsgivaren som ska visa att det rör sig om faktisk utstationering. Om arbetsgivaren inte visar detta anser LO att arbetstagarorganisationerna ska kunna kräva ett sedvanligt svenskt kollektivavtal.

Regeringen är av uppfattningen att det inte krävs åtgärder utöver vad som nu föreslås för att genomföra artikel 4 i tillämpningsdirektivet. Regeringen vill dock betona vikten av att det blir en korrekt bedömning av om det är en utstationeringssituation. Som LO anför kan det ibland vara svårt att avgöra om det är fråga om en utstationering. I avsnitt 9 berörs frågan om samarbete mellan myndigheter och arbetstagarorganisationerna. Regeringen avser att noga följa dessa frågor.

Transportstyrelsen anser att vissa områden som berörs av utstationering av arbetstagare inte blir tillräcklig belysta i utredningarna och anför bl.a. att transportföretag inte berörs särskilt. Frågan om cabotageverksamhet kan utgöra utstationering behandlades i förarbetena

till utstationeringslagen (prop. 1998/99:90 s. 16). Som ovan anförs är det regeringens uppfattning att det i varje enskilt fall ska göras en helhetsbedömning för att avgöra om det är fråga om utstationering. Detta bör alltså gälla även för t.ex. cabotage. Det innebär enligt regeringen att cabotageverksamhet bör omfattas av utstationeringslagen i den mån kriterierna för utstationering är uppfyllda.

10 Administrativt samarbete mellan myndigheter

10.1 Bakgrund

Administrativt samarbete i utstationeringsdirektivet

I artikel 4 i utstationeringsdirektivet finns bestämmelser om samarbete i fråga om information. I artikel 4.1 anges att i syfte att genomföra direktivet ska medlemsstaterna utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser. Av artikel 4.2 framgår bl.a. att medlemsstaterna ska planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som ingår i den s.k. hårda kärnan. Det anges att detta samarbete särskilt består i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga förvaltningar om information angående utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamhet som antas vara olagliga. Den ömsesidiga administrativa hjälpen ska, enligt samma punkt, vara kostnadsfri.

Administrativt samarbete i tillämpningsdirektivet

Tillämpningsdirektivet innehåller flera bestämmelser om administrativt samarbete mellan medlemsstaterna. Artikel 6 i tillämpningsdirektivet innehåller ett antal allmänna principer och skyldigheter som medlemsstaterna ska iaktta i det ömsesidiga biståndet. Artikel 7 i tillämpningsdirektivet handlar om medlemsstaternas roll inom ramen för administrativt samarbete. I artikel 8 finns bestämmelser om vissa kompletterande åtgärder.

Samarbetet mellan behöriga myndigheter som föreskrivs i bl.a. artiklarna 6 och 7 ska enligt artikel 21 i tillämpningsdirektivet ske genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), vilket regleras genom 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).

I artikel 2 a i tillämpningsdirektivet finns en definition av behörig myndighet. Enligt artikel 3 i tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna vid tillämpningen av direktivet utse en eller flera behöriga myndigheter.

I kapitel VI i tillämpningsdirektivet finns bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktioner.

Denna del av direktivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa administrativa sanktionsavgifter.

I skäl 22 i tillämpningsdirektivet anges att administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan medlemsstaterna bör vara förenligt med bestämmelserna om skydd av personuppgifter i Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG om skydd av personuppgifter (dataskyddsdirektivet) och nationella genomförandebestämmelser för unionens lagstiftning om skydd av personuppgifter. När det gäller administrativt samarbete genom IMI bör detta även vara förenligt med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och den fria rörligheten för sådana uppgifter och IMI-förordningen. I skäl 48 i tillämpningsdirektivet anges att direktivet är förenligt med de grundläggande rättigheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, och att det särskilt gäller bl.a. rätten till skydd av personuppgifter samt att det måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.

Artikel 3 i tillämpningsdirektivet handlar om behöriga myndigheter och förbindelsekontor. Av artikeln framgår följande.

Vid tillämpningen av tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt eller praxis, utse en eller flera behöriga myndigheter, som kan inbegripa de förbindelsekontor som avses i artikel 4 i utstationeringsdirektivet. 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. Andra medlemsstater och unionens institutioner ska respektera varje medlemsstats val av behöriga myndigheter.

I artikel 2 a definieras behörig myndighet som en myndighet eller organ, vilket kan inbegripa förbindelsekontor som avses i artikel 4 i utstationeringsdirektivet, som av en medlemsstat har utsetts för att utföra uppgifter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektiven.

Artikel 6 i tillämpningsdirektivet som innehåller allmänna principer för det ömsesidiga biståndet innehåller följande bestämmelser.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 6.1 ha ett nära samarbete och utan onödigt dröjsmål bistå varandra för att underlätta genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet.

Medlemsstaternas samarbete ska enligt artikel 6.2 särskilt bestå i att svara på motiverade begäranden om information från behöriga myndigheter och att genomföra kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare, 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 i tillämpningsdirektivet.

Enligt artikel 6.3 får medlemsstaternas samarbete också inbegripa sändande och delgivning av handlingar.

För att besvara en begäran om bistånd från de behöriga myndigheterna i en annan medlemsstat ska medlemsstaterna i enlighet med artikel 6.4 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 nationell lagstiftning. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om informationen inte tillhandahålls.

Om en medlemsstat har svårt att tillmötesgå en begäran om information eller att genomföra kontroller, inspektioner eller utredningar, ska den enligt artikel 6.5 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.

Enligt artikel 6.6 ska medlemsstaterna 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 det finns en etablering i en annan medlemsstat: 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.

Register i vilka tjänsteleverantörer är inskrivna och som de behöriga myndigheterna på medlemsstatens territorium har tillgång till, ska också vara tillgängliga på samma villkor för övriga medlemsstaters motsvarande behöriga myndigheter för genomförandet av tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet, i den mån medlemsstaterna har fört in dessa register i IMI. Detta framgår av artikel 6.7.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 6.8 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.

Det följer av artikel 6.9 i tillämpningsdirektivet att inga avgifter får tas ut i samband med det ömsesidiga administrativa samarbetet och biståndet.

En förfrågan om information ska enligt artikel 6.10 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 tillämpningsdirektivet eller utstationeringsdirektivet.

Artikel 7 i tillämpningsdirektivet som handlar om medlemsstaternas roll inom ramen för det administrativa samarbetet innehåller följande bestämmelser.

Av artikel 7.1 följer att värdmedlemsstatens myndigheter, i enlighet med de principer som fastställs i artiklarna 4 och 5 i utstationeringsdirektivet, är skyldiga att under den period som en arbetstagare är utstationerad i en annan medlemsstat inspektera efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som enligt utstationeringsdirektivet ska följas. Vid behov ska detta ske i samarbete med myndigheterna i etableringsstaten.

Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska enligt artikel 7.2 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. Dessutom ska den enligt artikel 7.3 bistå den medlemsstat dit utstationeringen görs för att säkerställa att de villkor som är tillämpliga enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet är uppfyllda. Vidare ska den skyldigheten inte på något sätt begränsa möjligheterna för den medlemsstat dit utstationeringen sker att övervaka, kontrollera eller vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder i enlighet med tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet.

Om det finns omständigheter som tyder på oegentligheter följer det av artikel 7.4 att en medlemsstat på eget initiativ och utan onödigt dröjsmål ska överlämna all relevant information till den berörda medlemsstaten.

Enligt artikel 7.5 får de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten 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.

De skyldigheter som fastställs i artikeln ska enligt artikel 7.6 inte innebära någon skyldighet för etableringsmedlemstaten 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 värdsmedlemstatens nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden och i överensstämmelse med unionsrätten.

I artikel 8 i tillämpningsdirektivet finns bestämmelser om vissa kompletterande åtgärder riktade till medlemsstaterna och kommissionen. Till exempel ska medlemsstaterna med kommissionens bistånd vidta kompletterande åtgärder för att utveckla, underlätta och främja utbyte mellan tjänstemän. Medlemsstaterna får också vidta kompletterande åtgärder för att stödja organisationer som tillhandahåller information till utstationerade arbetstagare. Det finns även bestämmelser om ekonomiskt stöd m.m.

I artikel 21 i tillämpningsdirektivet finns bestämmelser om informationssystemet för den inre marknaden (IMI).

Av artikel 21.1 framgår att 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 IMI.

I artikel 21.2 och 21.3 finns vissa bestämmelser om bilaterala avtal eller överenskommelser.

IMI och IMI-förordningen

År 2012 trädde IMI-förordningen i kraft. IMI-förordningen fastställer en rättslig ram för IMI och innehåller gemensamma regler som ska säkerställa att systemet fungerar effektivt.

IMI är ett webbaserat kommunikationsverktyg som syftar till att underlätta administrativt samarbete mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och kommissionen när det gäller de unionsakter som förtecknas i bilagan. Det tillhandahålls av kommissionen och utvecklades ursprungligen som stöd för Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer. Användningsområdet har sedan dess utökats till flera EU-rättsakter, såsom Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden (tjänstedirektivet)

Förordningen är direkt tillämplig i alla medlemsstater i EU och EES. Schweiz deltar inte i IMI-samarbetet.

Genom tillämpningsdirektivet ändras IMI-förordningen på så sätt att bilagan till förordningen kompletteras med hänvisningar till utstationeringsdirektivet (artikel 4) och tillämpningsdirektivet (artiklarna 6, 7, 10.3, och 14–18).

IMI-pilotprojektet för utstationeringsdirektivet

Under 2011 beslutades rådsslutsatser om att utveckla en speciell modul av IMI för administrativt samarbete gällande utstationeringsdirektivet. Ett pilotprojekt för utstationeringsdirektivet inleddes 2011. Arbetsmiljöverket, som är förbindelsekontor för utstationeringsfrågor, är den svenska myndighet som har registrerats i IMI-systemet för projektet. Av artikel 29 i IMI-förordningen framgår att pilotprojektet får drivas vidare på grundval av de arrangemang som utformades före IMI-förordningens ikraftträdande.

Funktioner och ansvar i IMI

Programvaruplattformen IMI ska vara kommunikationskanalen för det elektroniska informationsutbytet mellan behöriga myndigheter. Systemet nås av behöriga myndigheter via internet och fungerar som ett verktyg för informationsutbyte som annars skulle ske med andra medel, såsom vanlig post eller e-post. En myndighet kan enkelt identifiera en myndighet i en annan medlemsstat via IMI och kommunicera med denna. Språkbarriärer ska undanröjas genom användandet av på förhand definierade och översatta frågor och arbetsflöden.

Kommerskollegium har utsetts till nationell IMI-samordnare i Sverige. Därmed ansvarar myndigheten bl.a. för registrering av behöriga myndigheter. Myndigheten fungerar också som kontaktpunkt för IMI-aktörer och står till tjänst med kunskaper, utbildning och stöd.

Behörig myndighet är enligt artikel 5 f i IMI-förordningen varje organ som är inrättat på nationell, regional eller lokal nivå och som har registrerats i IMI med specifikt ansvar när det gäller att tillämpa nationella lagar eller unionsakter som förtecknats i bilagan till förordningen.

När behöriga myndigheter samarbetar inom IMI ska de enligt artikel 7.1 i IMI-förordningen se till att tillfredsställande svar lämnas så snart som möjligt och under alla förhållanden inom den tidsfrist som anges i den tillämpliga unionsakten.

Varje behörig myndighet ska vidare enligt IMI-förordningen fungera som registeransvarig när det gäller den egna uppgiftsbehandlingen som utförs av en IMI-användare under myndighetens behörighet. Den ska se till att de registrerade kan utöva sina rättigheter i enlighet med förordningens bestämmelser om behandling av personuppgifter och säkerhet samt bestämmelserna om de registrerades rättigheter samt övervakning, kapitel III och IV.

Kommissionen ansvarar bl.a. för att trygga säkerheten, tillgängligheten, underhållet och utvecklingen av programvaran och it-infrastrukturen för IMI. Det finns bestämmelser om kommissionens ansvar för säkerheten vad gäller behandling av personuppgifter, exempelvis i artikel 17.

IMI-aktörer är enligt IMI-förordningen de behöriga myndigheterna, IMI-samordnarna och kommissionen. En IMI-användare är enligt förordningen en fysisk person som arbetar under ledning av en IMI-aktör och som har registrerats i IMI för dess räkning.

Behandling av personuppgifter m.m. inom ramen för IMI

Information om personuppgifter kan utväxlas genom IMI. Systemet har, enligt skäl 7 i IMI-förordningen, utvecklats med beaktande av de krav som föreskrivs i gällande dataskyddslagstiftning och erbjuder därför ett betydligt starkare skydd och högre säkerhet än andra metoder för informationsutbyte.

IMI-aktörerna ska enligt artikel 13 i IMI-förordningen endast utbyta och behandla personuppgifter för de ändamål som anges i relevanta bestämmelser i den aktuella unionsakten. Uppgifter som lämnats in till IMI av registrerade personer får endast användas för de ändamål som de har lämnats in för. Bestämmelsen om ändamålsbegränsning riktar sig till IMI-aktörerna, dvs. de behöriga myndigheterna, IMI-samordnarna och kommissionen. I artikel 6.8 i tillämpningsdirektivet finns dessutom en bestämmelse om ändamålsbegränsning som riktar sig till de ”organ” som avses i direktivets artikel 2 a som av en medlemsstat har utsetts för att utföra uppgifter enligt utstationerings- och tillämpningsdirektivet. Bestämmelsen om ändamålsbegränsning för organ som utsetts som behöriga myndigheter anger att medlemsstaterna ska säkerställa att den information som utbyts mellan, och som tas emot av dessa, endast används i det ärende för vilket informationen har begärts.

Bestämmelser om lagring av personuppgifter och behandling av särskilda kategorier av uppgifter finns i artiklarna 14 och 15 i IMI-förordningen.

Det är kommissionen som ansvarar för att IMI uppfyller kraven enligt bestämmelserna om datasäkerhet som kommissionen har antagit enligt

artikel 22 i 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. Kommissionen ska införa nödvändiga åtgärder för att trygga säkerheten för de personuppgifter som behandlas i IMI, inbegripet lämpliga kontroller för tillträde till uppgifter och en säkerhetsplan som ska hållas uppdaterad. Vidare ska kommissionen se till att det vid en säkerhetsincident är möjligt att verifiera vilka personuppgifter som har behandlats i IMI. Det ska då också kunna verifieras när behandlingen har skett, av vem och för vilket ändamål.

IMI-aktörer ska vidta alla förfarande- och organisationsåtgärder som är nödvändiga för att säkerställa säkerheten för de personuppgifter som de behandlar i enlighet med artikel 17 i dataskyddsdirektivet. Den bestämmelsen handlar om säkerhet vid behandling av personuppgifter. Dataskyddsdirektivet har genomförts i svensk rätt genom bl.a. personuppgiftslagen (1998:204).

I IMI-förordningen finns också bestämmelser om de registrerades rättigheter, t.ex. att de så snart som möjligt ska underrättas om att deras personuppgifter hanteras i systemet och att de ska få tillgång till information om sina rättigheter och om hur de kan utövas.

Utstationeringslagen

Av 9 § första stycket lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, framgår att Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. I tredje stycket regleras skyldigheten för Arbetsmiljöverket att samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och Schweiz.

Vid genomförandet av utstationeringsdirektivet ansågs det svårt att ställa upp riktlinjer för myndigheternas samarbete enligt artikel 4.2 i utstationeringsdirektivet (se prop. 1998/99:90 s. 32). Regeringen förutsatte att myndigheterna skulle ta nödvändiga kontakter, nationella såväl som internationella, om behov uppkom, utan några särskilda föreskrifter och förbindelsekontoret gavs inte några särskilda uppgifter vad gäller samarbetet mellan övervakande myndigheter. När det gäller artikel 4.1 i utstationeringsdirektivet menade regeringen (prop. 1998/99:90 s. 31 f.) att det var rimligt att tolka den bestämmelsen som att förbindelsekontoren skulle ge information om vilka arbets- och anställningsvillkor som ska gälla för utstationerade arbetstagare och att förbindelsekontoret uttryckligen skulle åläggas att ge information om det svenska kollektivavtalssystemet. Förbindelsekontoret skulle känna till vilka förbindelsekontor som finns i stater inom EES och vid behov samarbeta med dessa.

10.2 Nya bestämmelser om administrativt samarbete mellan myndigheter i utstationeringslagen

Regeringens förslag: Det ska införas bestämmelser om administrativt samarbete mellan myndigheter i utstationeringslagen.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att även skyldigheten för myndigheterna att använda IMI ska regleras i utstationeringslagen.

Remissinstanserna: *Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco)*, *Kommunala Företagens Samorganisation* och *Tillväxtverket* tillstyrker förslagen rörande samarbete. *Kommerskollegium* och *Arbetsförmedlingen* ställer sig positiva till att kraven vad gäller administrativt samarbete införs i författning. *Svenskt Näringsliv* har inga synpunkter i denna del. *Arbetsdomstolen* anser att det bör övervägas om och i vilken utsträckning de aktuella bestämmelserna behöver finnas i utstationeringslagen eller om de eller delar av dem inte hellre kan införas i förordning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Behovet av genomförandebestämmelser

Samarbete mellan medlemsstaternas myndigheter är en viktig förutsättning för att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. Tillämpningsdirektivets bestämmelser i artikel 6 och 7 omfattar bl.a. skyldigheter att på olika sätt lämna en utländsk myndighet ömsesidigt bistånd, att inom vissa tidsfrister besvara informationsförfrågningar och att i vissa fall lämna underrättelse till en utländsk myndighet. Dessa bestämmelser är både konkreta och detaljerade. Den reglering som i dag finns i 9 § utstationeringslagen om Arbetsmiljöverkets skyldighet att samarbeta med motsvarande förbindelsekontor inom EES och i Schweiz är inte tillräcklig. Regeringen anser att det krävs ytterligare författningsreglering. Delvis rör det sig om lagreglering. Vissa av bestämmelserna riktar sig emellertid bara till de tillämpande myndigheterna i medlemsstaterna och kan genomföras genom reglering i förordningsform. Vidare innehåller tillämpningsdirektivet bestämmelser som inte kräver särskilda genomförandeåtgärder eller att de genomförs genom författning. I artikel 8 i tillämpningsdirektivet finns t.ex. bestämmelser riktade till medlemsstaterna och kommissionen som rör vissa kompletterande åtgärder. Inte heller artikel 6.10 i tillämpningsdirektivet kräver några särskilda genomförandeåtgärder. IMI-förordningen är direkt tillämplig. Det krävs således inga genomförandeåtgärder för att förordningens bestämmelser ska gälla i Sverige.

Några utgångspunkter när det gäller regleringen av det administrativa samarbetet

Bestämmelser om administrativt samarbete mellan myndigheter finns även i andra EU-direktiv, t.ex. i tjänstedirektivet som genomförts i

svensk rätt bl.a. genom lagen (2009:1079) om tjänster på den inre marknaden.

Regeringen delar i huvudsak utredningens bedömning att tillämpningsdirektivets bestämmelser i dessa delar bör regleras i svensk rätt på liknande sätt som tjänstedirektivet genomförts i svensk rätt. Det innebär att de viktigaste principerna och de bestämmelser som kräver lagform bör genomföras genom lag och att kompletterande bestämmelser sedan bör införas genom förordning. De nya lagbestämmelserna om administrativt samarbete bör föras in i utstationeringslagen eftersom utstationeringslagen redan innehåller vissa bestämmelser om samarbete mellan förbindelsekontor.

Arbetsdomstolen har lämnat synpunkten att det bör övervägas om vissa av de föreslagna bestämmelserna ska placeras i lag eller förordning. Regeringen gör här följande överväganden. En utgångspunkt bör vara att regleringen ska vara överskådlig men att utstationeringslagen inte i onödan ska tyngas med nya bestämmelser. Vissa bestämmelser som hade kunnat placeras i förordning bör dock införas i utstationeringslagen om det bedöms vara mer konsekvent utifrån lagens befintliga struktur och om bestämmelserna där bidrar till att ge en bättre förståelse för lagen och en tydligare helhetsbild av systemet. Ytterligare en utgångspunkt är att regleringen bör vara tillräckligt flexibel, i första hand mot bakgrund av IMI-systemets krav. När det t.ex. gäller IMI har utredningen med hänvisning till systematiken i lagen om tjänster på den inre marknaden föreslagit att skyldigheten för myndigheterna att använda IMI bör lagregleras, trots att det i och för sig är möjligt att reglera frågan i förordningsform. Regeringen gör i denna del en annan bedömning, mot bakgrund av vad som ovan sägs om att inte i onödan tynga lagen med nya bestämmelser. Skyldigheten att använda IMI bör alltså inte lagregleras.

10.3 Arbetsmiljöverket ska vara behörig myndighet

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverket ska vara behörig myndighet vid bistånd enligt utstationeringslagen. Regeringen ska kunna utse ytterligare myndigheter till att vara behöriga myndigheter.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I utredningen föreslås dock en bestämmelse om definition av vad som avses med behörig myndighet.

Remissinstanserna: *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Kommerskollegium* tillstyrker förslaget att Arbetsmiljöverket ska utses till behörig myndighet. *Kommerskollegium* anser att andra myndigheter kan behöva kopplas till det administrativa samarbetet. *TCO* tillstyrker även utredningens förslag att i utstationeringslagen införa en definition av behörig myndighet. Vidare delar TCO utredningens bedömning att det endast är de myndigheter och organ som genom författning uttryckligen utses vara behöriga myndigheter som bör omfattas av definitionen och att arbetsmarknadens parter ska falla utanför denna definition. Även *Saco*, *Svenskt Näringsliv* och *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* delar utredningens bedömning att arbetsmarknadens parter inte ska utses till behöriga myndigheter. Bland annat *Saco* betonar vikten av ett utvecklat

samarbete mellan Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter. *TCO* anser att ett sådant samarbete bör uppmuntras och ske på frivillig basis. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att Arbetsmiljöverket bör ges i uppdrag att samråda med arbetstagarorganisationerna för att möjliggöra arbetet med att motverka social dumping på svensk arbetsmarknad. *Kommerskollegium* anger att myndigheten inte har tagit ställning i frågan om huruvida arbetsmarknadens parter bör utses till aktörer som kan delta i det administrativa samarbetet i IMI, men att det kan finnas anledning att titta närmare på frågan. *Arbetsmiljöverket* menar att det vore lämpligt om även arbetsmarknadens parter ingick i IMI-samarbetet. Myndigheten påpekar vidare att det administrativa samarbetet kan komma att ställa krav på resurser och kompetens inom verket och att en svarstid på två dagar kan vara svår att hålla. Lunds universitet anger att det får förutsättas att nödvändig kompetens och resurser för att fullgöra de nya uppgifterna tillförs Arbetsmiljöverket. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt artikel 3 i tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna utse en eller flera behöriga myndigheter, som kan inbegripa de förbindelsekontor som avses i utstationeringsdirektivet. Behörig myndighet definieras i artikel 2 a i tillämpningsdirektivet som en myndighet eller ett organ, som av en medlemsstat har utsetts för att utföra uppgifter enligt utstationeringsdirektivet eller tillämpningsdirektivet. När medlemsstaterna utser sina behöriga myndigheter ska de enligt artikel 3 i tillämpningsdirektivet 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.

Endast myndigheter bör vara behöriga myndigheter

Regeringen instämmer i utredningens tolkning av artikel 3 i tillämpningsdirektivet att det endast är de myndigheter och organ som uttryckligen utses att vara behöriga myndigheter som omfattas av definitionen i artikel 2 a.

Av tillämpningsdirektivet följer att de behöriga myndigheterna har både rättigheter och skyldigheter. Även andra organ än myndigheter, såsom t.ex. arbetsmarknadens parter, kan utses till behöriga myndigheter.

Utredningen har gjort bedömningen att endast myndigheter bör utses till behöriga myndigheter enligt tillämpningsdirektivet. Utredningen har dessutom påpekat att det, för det fall man skulle välja att frångå en myndighetsstruktur för samarbetet, skulle krävas en djupare analys av följderna för gällande svensk rätt, t.ex. när det gäller bestämmelserna om offentlighet och sekretess.

Flertalet av de remissinstanser som yttrat sig i frågan, däribland *Saco* och *TCO*, delar denna bedömning. *Svenskt Näringsliv* anger att

föreningen tar avstånd från tanken att den ska utses till behörig myndighet. *Kommerskollegium* har inte tagit ställning i frågan om huruvida arbetsmarknadens parter bör utses till aktörer som kan delta i det administrativa samarbetet i IMI men påpekar att det kan finnas anledning att titta närmare på frågan, eftersom tillämpningsdirektivet ställer tydliga krav på vilka typer av förfrågningar och begäranden om åtgärder som medlemsstaterna kan skicka till varandra. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* anser att övervägande skäl talar för detta ställningstagande och för att arbetsmarknadens parter inte i en institutionaliserad roll ska ha sådana uppgifter som följer av att utses till behörig myndighet.

Regeringen delar i likhet med Saco, TCO och Svenskt Näringsliv bedömningen att endast myndigheter bör utses till behöriga myndigheter enligt tillämpningsdirektivet.

Arbetsmiljöverket ska vara behörig myndighet

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor för utstationeringsfrågor och tillsynsmyndighet för arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftning och för bestämmelserna om arbetsgivares anmälningsskyldighet vid utstationering. Regeringen anser liksom utredningen att Arbetsmiljöverket bör utses till behörig myndighet enligt tillämpningsdirektivet när det gäller det administrativa samarbetet enligt utstationeringslagen. Arbetsmiljöverket har redan i dag ett uppdrag enligt utstationeringslagen att, i egenskap av förbindelsekontor, bl.a. samarbeta med andra myndigheter när det gäller utstationering. Det får förutsättas att myndigheten redan utför liknande uppgifter som de som föreslås tillkomma. Både *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* och *Arbetsmiljöverket* betonar vikten av Arbetsmiljöverket ges resurser att fullgöra ett sådant utökat uppdrag. Det kan inte uteslutas att de nya uppgifter som följer av att vara behörig myndighet, inte minst mot bakgrund av de korta tidsramarna för besvarande av vissa förfrågningar, kan komma att kräva ytterligare resurser och kompetens. Arbetsmiljöverkets anslag har dock förstärkts betydligt sedan 2015. Regeringen förutsätter att eventuella behov av utökade resurser får hanteras inom ramen för det utökade anslaget.

I 6 § förvaltningslagen (1986:223) finns allmänna bestämmelser om myndigheternas skyldighet att samverka genom att lämna varandra hjälp inom ramen för den egna verksamheten. Det är, som utredningen anger, möjligt att det inte behövs ytterligare reglering för att se till att berörda myndigheter förser Arbetsmiljöverket med den information som kan komma att behövas för att myndigheten ska kunna fullgöra sitt uppdrag som behörig myndighet. Mot bakgrund av att det bl.a. är fråga om mycket korta tidsfrister som gäller för besvarande av vissa informationsförfrågningar är det dock enligt regeringens mening inte uteslutet att även andra myndigheter, såsom t.ex. Transportstyrelsen eller Skatteverket, kan behöva kopplas till detta samarbete. Eftersom IMI-systemet fortfarande är under uppbyggnad är det emellertid lämpligt att avvakta utvecklingen innan ställning tas till om fler myndigheter ska utses till behöriga myndigheter enligt tillämpningsdirektivet. Regeringen anser att det är viktigt att systemet med behöriga myndigheter utformas på ett ändamålsenligt och tillräckligt flexibelt sätt. Om det skulle uppstå

problem i den praktiska tillämpningen, bör regeringen, som utredningen föreslår, ha möjlighet att snabbt kunna utse fler behöriga myndigheter.

Samarbete mellan Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter

Arbetsmarknadens parter bör som ovan anförts inte utses till behöriga myndigheter, men som t.ex. *TCO* anför kan det finnas en önskan från den behöriga myndighetens sida och arbetsmarknadens parter att informera varandra och ställa frågor med anledning av IMI-arbetet. Ett sådant informationsutbyte kan t.ex. gälla frågan om var ett företag är etablerat. *TCO* menar att detta bör uppmuntras och ske på frivillig basis. Även *Saco* betonar vikten av ett utvecklat samarbete mellan Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter så att relevant information kan fås i syfte att övervaka och kontrollera utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor. *Arbetsmiljöverket* konstaterar att de frågor som verket får genom IMI i allmänhet brukar handla om anställningsvillkor och lön, dvs. sådant som faller utanför myndighetens ansvarsområde och att man då regelmässigt hänvisar till arbetsmarknadens parter och anför att det därför vore lämpligt att även arbetsmarknadens parter ingick i IMI-arbetet.

LO efterlyser mot bakgrund av artikel 4 i tillämpningsdirektivet (som syftar till att förtydliga när det är fråga om faktisk utstationering och förhindra missbruk av regleringen) en större samverkan mellan arbetstagarorganisationerna och Arbetsmiljöverket för att arbetstagarorganisationerna ska kunna ta ställning till om det är en faktisk utstationering. LO anser att det behövs ett utökat samråd för att arbetstagarorganisationerna ska kunna motverka social dumpning och därmed säkerställa skäliga villkor på svensk arbetsmarknad.

Enligt regeringen finns det ett behov av ett väl fungerande samarbete mellan Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter i utstationeringsfrågor. Detta behov tillgodoses genom flera olika åtgärder. Arbetsmiljöverket har redan nu en skyldighet att samråda med arbetsmarknadens parter i den utsträckning som behövs för verksamheten enligt 5 § förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket. Alla myndigheter har dessutom enligt 4 § förvaltningslagen en allmän skyldighet att lämna upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp till enskilda i frågor som rör myndighetens verksamhetsområde. Regeringen föreslår dessutom flera åtgärder i denna proposition som berör frågan om kontakter mellan Arbetsmiljöverket och arbetstagarorganisationerna. I avsnitt 6.2 föreslås t.ex. en justerad skyldighet för arbetstagarorganisationerna att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket, samt skyldighet för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna att anmäla en kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Samtliga dessa bestämmelser belyser behovet av ett väl fungerande samarbete mellan Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter i utstationeringsfrågor.

Regeringen vill betona vikten av ett välfungerande samarbete och ömsesidigt informationsutbyte mellan myndigheter och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna för att organisationerna ska få tillgång till information som bidrar till att de kan göra välgrundade bedömningar. Regeringen instämmer med utredningen om att det rimligen bör ligga i samtliga aktörers intresse att se till att ett välfungerande samarbete och

ömsesidigt informationsutbyte kommer till stånd. Arbetsmiljöverket bör t.ex. kunna ställa en fråga till en utländsk myndighet efter önskemål från en svensk arbetstagarorganisation. På samma vis bör de svenska arbetsmarknadsparterna kunna bistå Arbetsmiljöverket med relevant information om en utländsk myndighet efterfrågar den. En förfrågan från en utländsk myndighet skulle kunna gälla vilka villkor i kollektivavtal som kan bli aktuella för ett företag som avser att utstationera arbetstagare i Sverige. För ett utländskt företag kan det vara viktigt att få sådan information i ett tidigt skede, för att exempelvis kunna beräkna kostnaderna som är kopplade till en viss utstationering. Det faktum att förslagets utformning innebär att Arbetsmiljöverket ska kunna besvara även den typen av förfrågningar, visar också vikten av ett välfungerande samarbete och ömsesidigt informationsutbyte mellan myndigheten och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

Regeringen kommer att följa frågan. Det kan inte uteslutas att ytterligare åtgärder kan behöva vidtas om samarbetet visar sig inte fungera tillfredsställande.

Hur ska regleringen utformas?

Uppdraget för Arbetsmiljöverket att vara behörig myndighet enligt artikel 2 a i tillämpningsdirektivet kan regleras i förordning men utredningen har föreslagit att en bestämmelse om detta införs i utstationeringslagen, i anslutning till bestämmelsen om Arbetsmiljöverkets uppdrag som förbindelsekontor, eftersom det även i detta fall är fråga om en grundläggande skyldighet för myndigheten.

Regeringen kan se att det finns fördelar med en sådan lösning när det gäller möjligheten att få en god helhetsbild av systemet. Det kan också ses som konsekvent utifrån utstationeringslagens befintliga struktur. Regeringen föreslår därför att det i lagen, på sätt som utredningen föreslagit, införs en bestämmelse om att Arbetsmiljöverket ska vara behörig myndighet när det gäller bistånd enligt lagen.

Som regeringen konstaterar ovan bör systemet vara flexibelt och det bör vara möjligt för regeringen att snabbt utse ytterligare myndigheter till behöriga myndigheter enligt utstationeringslagen. Regeringen föreslår därför att det i utstationeringslagen införs en bestämmelse om att regeringen kan utse fler myndigheter till behöriga myndigheter.

Utredningen har föreslagit att det i utstationeringslagen införs en definition av behörig myndighet. Regeringen anser inte att det finns behov av en sådan särskild bestämmelse.

10.4 Skyldigheten att lämna ömsesidigt bistånd

Regeringens förslag: I utstationeringslagen ska det införas en bestämmelse om att en behörig myndighet i Sverige, på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES, ska lämna bistånd åt den utländska myndigheten.

Vidare ska det införas en bestämmelse om möjligheter för en behörig myndighet i Sverige att begära sådant bistånd av en utländsk myndighet.

En begäran om bistånd ska särskilt få avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare.

Av lagen ska det framgå att regeringen kan meddela närmare föreskrifter om hur en behörig myndighet ska lämna eller begära bistånd.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsmiljöverket* anger att det föreslås ett delvis nytt arbetssätt och att det är omöjligt att i dagsläget bilda sig en uppfattning av vilken omfattning den nya verksamheten kan få. Vidare anser myndigheten att det är oklart vilken typ av utredningar som avses i bestämmelsen. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Några rättsliga utgångspunkter

Artikel 4 i utstationeringsdirektivet behandlar samarbete i fråga om information. Där sägs bl.a. att medlemsstaterna ska planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som övervakar arbets- och anställningsvillkor för utstationerade. Samarbetet ska särskilt bestå i att besvara motiverade förfrågningar om information om utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som antas vara olagliga. Den ömsesidiga administrativa hjälpen ska vara kostnadsfri.

Medlemsstaterna har en uttrycklig skyldighet enligt artikel 6.1 i tillämpningsdirektivet att ha ett nära samarbete och utan onödigt dröjsmål bistå varandra för att underlätta genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet. Bestämmelserna i tillämpningsdirektivet medför att behöriga svenska myndigheter i vissa situationer ska bistå utländska myndigheter.

Det ömsesidiga biståndet består av att lämna information och genomföra kontroller, inspektioner och utredningar, inklusive utredning av bristande efterlevnad eller missbruk av tillämpliga bestämmelser. Detta bör på samma sätt som när det gäller motsvarande reglering i tjänstedirektivet gälla inom ramen för de befogenheter som myndigheterna har enligt nationell lagstiftning och praxis.

Till förfrågningar om information hör enligt artikel 6.2 i tillämpningsdirektivet förfrågningar om information om en eventuell indrivning av administrativa sanktionsavgifter, delgivning av ett beslut om att påföra sanktionsavgifter samt sändande och delgivning av handlingar. Denna del av direktivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa administrativa sanktions-

avgifter. Enligt artikel 6.3 får medlemsstaternas samarbete också inbegripa sändande och delgivning av handlingar. I tillämpningsdirektivet fastställs medlemsstaternas respektive uppgifter inom ramen för det administrativa samarbetet. Av artikel 7.1 och 7.2 framgår skyldigheten för både värdstatens och etableringsstatens myndigheter att övervaka och kontrollera tillämpliga villkor för utstationerade arbetstagare, vid behov i samarbete med varandra. Skyldigheten för etableringsstaten att bistå en värdstat i detta hänseende ska dock enligt artikel 7.3 inte begränsa möjligheten för värdstaten att övervaka, kontrollera eller utöva tillsyn. Den ger enligt artikel 7.6 inte heller etableringsstaten vare sig rätt eller skyldighet att utföra kontroller på värdstatens territorium. Värdmedlemsstatens myndigheter får i enlighet med artikel 7.5 i tillämpningsdirektivet begära att etableringsstatens behöriga myndigheter ger information om huruvida tjänsteleverantören är lagligen etablerad, följer god sed och inte har brutit mot tillämpliga bestämmelser.

Av 9 § första stycket utstationeringslagen framgår att Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. I tredje stycket regleras skyldigheten för Arbetsmiljöverket att samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och Schweiz.

Skyldigheten för myndigheter att samarbeta

Av tillämpningsdirektivet följer att de nationella myndigheterna ska bedriva ett nära samarbete och utan onödigt dröjsmål lämna den information eller hjälp som efterfrågas av en myndighet i en annan medlemsstat, inom ramen för det uppdrag som myndigheten har enligt nationell rätt. Det förväntas att myndigheterna i både värdstaten och etableringsstaten bedriver ett aktivt arbete när det gäller att övervaka att utstationeringsreglerna följs.

Skyldigheten att samarbeta är detaljerad och innebär att svenska behöriga myndigheter, på begäran av en behörig myndighet i en annan medlemsstat, inom ramen för sina befogenheter och utan avgift ska kunna lämna information samt utföra kontroller, inspektioner och utredningar. Även svenska behöriga myndigheter förutsätts vid behov kunna begära motsvarande bistånd av en utländsk myndighet. Dessutom betonar direktivet att de har ansvar för tillsyn och verkställande av nationella krav i den aktuella tillsynslagstiftningen.

Bestämmelser om samarbete mellan myndigheter finns även i andra EU-direktiv, såsom tjänstedirektivet. Vid det direktivets genomförande i svensk rätt konstaterades bl.a. att det får anses ligga inom svenska myndigheters befogenheter att bistå utländska myndigheter med kontroller, inspektioner och utredningar i den utsträckning som det i det enskilda fallet är möjligt och lämpligt. Det saknades dock en offentligrättsligt grundad rätt för utländska myndigheter att kräva bistånd av svenska myndigheter, varför det bedömdes att lagstiftningsåtgärder behövdes (prop. 2008/09:187 s. 142 f.).

Regeringen delar liksom utredningen bedömningen som gjordes vid genomförandet av tjänstedirektivet om att det behövs författnings-

reglering för att utländska myndigheter ska ha rätt att kräva bistånd från svenska behöriga myndigheter.

De svenska behöriga myndigheterna bör utföra kontroller, undersökningar m.m. inom ramen för de befogenheter som de har enligt svensk rätt. I flera länder finns arbetstillsynsmyndigheter som inte har någon motsvarighet i Sverige. Dessa kan ha till uppgift att delvis ansvara för fastställande och övervakning av löner och andra anställnings- och arbetsvillkor. I Sverige är det arbetsmarknadens parter som har den uppgiften.

Innebörden av samarbetsskyldigheten

Arbetsmiljöverket föreslås ovan vara behörig myndighet enligt tillämpningsdirektivet. Myndigheten har redan en skyldighet enligt 9 § tredje stycket utstationeringslagen att samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och Schweiz. Vid genomförandet av utstationeringsdirektivet gjordes bedömningen att det inte behövdes någon mer detaljerad reglering av samarbetet. Denna slutsats måste ses mot bakgrund av svårigheterna att vid den tidpunkten förutse hur samarbetet kring utstationeringsfrågor skulle komma att ta sin form. Bestämmelsen i 9 § utstationeringslagen är inte tillräcklig för att uppfylla tillämpningsdirektivets krav vad gäller skyldigheten att på olika sätt lämna ömsesidigt bistånd till utländska myndigheter.

Regeringen anser att det behövs en reglering av skyldigheten att lämna ömsesidigt bistånd och av vad det ömsesidiga biståndet innefattar. Det bör framgå av utstationeringslagen att en behörig myndighet i Sverige på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES ska lämna behövligt bistånd åt den utländska myndigheten.

Vidare förutsätts en svensk myndighet som behöver bistånd av ett annat lands myndighet begära det i syfte att upprätthålla en effektiv tillsyn. En sådan skyldighet bedömdes vid genomförandet av tjänstedirektivet ligga inom ramen för den utredningsskyldighet som myndigheter har enligt svensk rätt. En tydliggörande bestämmelse har emellertid införts i 12 § förordningen (2009:1078) om tjänster på den inre marknaden. Där anges att en behörig myndighet i Sverige får begära information, utförande av kontroller, inspektioner och utredningar av en utländsk behörig myndighet när det kan underlätta handläggningen av ett ärende.

Regeringen delar i likhet med utredningen den bedömning som gjordes vid genomförandet av tjänstedirektivet om att möjligheten att begära bistånd från utländska myndigheter omfattas av den utredningsskyldighet som svenska myndigheter redan har enligt gällande rätt.

Regeringen anser att det ändå är lämpligt att för tydlighetens skull införa en reglering rörande detta. Eftersom skyldigheten att bistå utländska myndigheter har nära koppling till förutsättningarna för att begära bistånd är det lämpligt att placera även denna bestämmelse i lagen.

I artikel 6.2 i tillämpningsdirektivet finns en exemplifierande uppräkning av vad medlemsstaternas samarbete särskilt ska bestå i. Även detta bör enligt regeringens mening framgå av lagen. I utstationeringslagen bör det därför införas en bestämmelse om att

begäran om bistånd särskilt får avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare. *Arbetsmiljöverket* har angett att det är oklart vilken typ av utredningar som avses. En utländsk myndighet skulle t.ex. kunna ställa en fråga om förutsättningarna för utstationering är uppfyllda, jfr avsnitt 9 om genomförande av artikel 4 i tillämpningsdirektivet. Arbetsmiljöverket skulle då exempelvis kunna behöva utreda om ett företag bedriver väsentlig verksamhet i Sverige.

Som nämnts ovan utvecklas medlemsstaternas respektive uppgifter inom ramen för det administrativa samarbetet i artikel 7. Där anges bl.a. att både värdstatens och etableringsstatens myndigheter är skyldiga att övervaka och kontrollera tillämpliga villkor för utstationerade arbetstagare, vid behov i samarbete med varandra. Det finns åtskilliga bestämmelser i svensk rätt som reglerar ansvaret för övervakning och kontroll av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor, se avsnitt 7.5 som behandlar genomförandet av artikel 10 om inspektioner. Som framgår där anser regeringen att det tillsynsansvar som flera svenska myndigheter har, bidrar till att svensk rätt uppfyller tillämpningsdirektivets krav i artikel 10. Samma bestämmelser bidrar, enligt regeringen, till att svensk rätt även uppfyller kraven i artikel 7.

Regeringen bör kunna ha möjlighet att meddela närmare föreskrifter om vad en svensk behörig myndighet ska iaktta när den lämnar eller begär bistånd. Detta förutsätter inte något särskilt normgivningsbemyndigande i lag, utan sådana föreskrifter kan meddelas av regeringen. Regeringen anser dock att det i utstationeringslagen bör införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela sådana föreskrifter. En sådan upplysning är lämplig eftersom det gör det tydligt att det kan finnas kompletterande bestämmelser i frågan utöver själva lagen.

Bestämmelser om bistånd enligt utstationeringslagen bör endast omfatta länder inom EES

Utstationeringslagen omfattar alla utstationerande arbetsgivare, oavsett vilket land denne är etablerad i. EES-länderna och Schweiz omfattas av bestämmelserna i utstationeringsdirektivet. Schweiz deltar dock inte i IMI-samarbetet och har inte heller anslutit sig till tillämpningsdirektivet. EES-länderna utanför EU (Island, Liechtenstein och Norge) är inte heller anslutna till IMI-förordningen eller till tillämpningsdirektivet. För varje enskild rättsakt som EES-länderna utanför EU anslutit sig till har de trots det tillgång till den särskilda IMI-modulen för den rättsakten. Det finns ännu inte något formellt beslut om anslutning av något av de nämnda EES-länderna till tillämpningsdirektivet men såvitt känt pågår sådana förhandlingar.

Bestämmelserna om bistånd förutsätter att det finns en ömsesidighet i skyldigheten att samarbeta. Denna ömsesidighet saknas i förhållande till ett land som ännu inte är bundet av tillämpningsdirektivet.

Eftersom det i dagsläget är oklart om Schweiz kommer att ansluta sig till tillämpningsdirektivet bör den nu föreslagna regleringen inte omfatta Schweiz. Det finns ännu inte något formellt beslut om anslutning av EES-länderna utanför EU men såvitt känt pågår sådana förhandlingar. De

nu aktuella bestämmelserna bör därför gälla i förhållande till länderna inom EES. Som utvecklas i avsnitt 13 bör det dock finnas en bestämmelse som anger att bestämmelserna om administrativt samarbete ska tillämpas i förhållande till de nämnda EES-ländernas myndigheter först från den tidpunkt då länderna anslutit sig till samarbetet.

Delgivning av handlingar, artikel 6.3

Som nämnts ovan får medlemsstaternas samarbete också inbegripa sändande och delgivning av handlingar enligt artikel 6.3.

I lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa administrativa sanktionsavgifter har det införts en skyldighet för Kronofogdemyndigheten att bistå en utländsk behörighet myndighet med att delge ett beslut om bl.a. sanktionsavgifter som är relevant för indrivningen av en sådan avgift. Kronofogdemyndigheten har möjlighet att begära bistånd från en utländsk behörig myndighet på motsvarande sätt. Bestämmelserna genomför artikel 15.1 b. De handlingar som avses är endast sådana handlingar som är en förutsättning och ett led i själva indrivningen av en sanktionsavgift. Eventuella föreläggande och andra skrivelser som föregår ett beslut om avgifter omfattas däremot inte av Kronofogdemyndighetens bistånd.

Regeringen inser att det kan finnas ett behov av bistånd i delgivningsrelaterade frågor även i ett tidigare skede. Ett tänkbart scenario är att Arbetsmiljöverket vill sända ett avgiftsföreläggande om sanktionsavgift enligt 16 § utstationeringslagen till en arbetsgivare i ett annat land. Enligt 3 § delgivningslagen (2010:1932) får delgivning ske med någon som vistas utomlands om den stat där delgivningen ska ske tillåter det. Det kan enligt flera internationella överenskommelser vara tillåtet för en myndighet att själv försöka delge handlingen genom postdelgivning eller genom att vända sig direkt till ett mottagande organ i den stat där delgivning ska ske.

Ett problem i dessa sammanhang kan dock vara att upplysningarna om den utstationerande arbetsgivaren är så bristfälliga att det är oklart vilken adress den aktuella handlingen ska skickas till. Regeringen bedömer att dessa svårigheter många gånger bör kunna hanteras och lösas genom det bistånd som Arbetsmiljöverket föreslås kunna begära av en utländsk myndighet, t.ex. genom att Arbetsmiljöverket skickar en begäran om information ur företagsregistret eller dylikt.

Regeringen anser därför att det inte behövs några särskilda åtgärder med anledning av artikel 6.3.

Uppgifter från tjänsteleverantörer, artikel 6.4

För att besvara en begäran om bistånd från de behöriga myndigheterna i en annan medlemsstat ska medlemsstaterna enligt artikel 6.4 i tillämpningsdirektivet 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.

Det finns bestämmelser i svensk rätt enligt vilka företag ska förse svenska myndigheter med information som krävs för att deras verksam-

het ska kunna övervakas enligt gällande tillsynslagstiftning, bestämmelser som gäller även i utstationeringssituationer. Arbetsmiljöverket har som tillsynsmyndighet för arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen enligt 7 kap. 3–5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) rätt att få tillträde till arbetsställen, att göra undersökningar och få ta del av upplysningar, handlingar och prov samt att enligt 21 § arbetstidslagen (1982:673) rätt att komma in på arbetsställena och att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen. Det finns liknande bestämmelser för Transportstyrelsens ansvarsområde i 22 § lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, 6 § lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget samt 22 och 23 §§ lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. I t.ex. arbetsmiljölagen, utstationeringslagen och arbetstidslagen finns möjlighet att sanktionera uppgiftsskyldighet inom ramen för tillsynen, i de fall det har bedömts som nödvändigt.

Regeringen anser mot denna bakgrund och i likhet med utredningen att svensk rätt uppfyller tillämpningsdirektivets krav i denna del.

Tillgång till svenska företagsregister, artikel 6.7

Tillämpningsdirektivet kräver enligt artikel 6.7 att de register där tjänsteleverantörer är inskrivna och som de behöriga myndigheterna på deras territorium har tillgång till är tillgängliga på samma villkor för övriga medlemsstaters motsvarande behöriga myndigheter i den mån medlemsstaterna har fört in dessa register i IMI.

De register som avses i artikeln är företagsregister. Tillträde till registren ska ske på samma villkor som för behöriga myndigheter i Sverige. Om tillgång till ett visst register är avgiftsfritt för svenska myndigheter, måste detsamma gälla för utländska myndigheter om registret lagts in i IMI. När ett register läggs in i IMI sker det genom en länk i systemet till den webbsida där registret kan nås. Registret kopieras alltså inte in i IMI-systemet.

Svenska företagsregister är som huvudregel tillgängliga för allmänheten. Avsikten med att ge utländska behöriga myndigheter tillgång till registren via en länk i IMI är att minska antalet direkta informationsförfrågningar i systemet, vilket i sin tur besparar myndigheterna tid och resurser.

Bolagsverkets Näringslivsregister har lagts in i IMI-systemet för utstationeringsdirektivet. Det går att avgiftsfritt söka bl.a. organisationsnummer och företagsnamn i registret. Mot avgift är det möjligt att få ytterligare information. Utländska myndigheter kan få tillgång till registret under samma förutsättningar som svenska myndigheter.

Regeringen anser inte att det behövs några åtgärder med anledning av bestämmelsen om utländska behöriga myndigheters rätt att få tillgång till register som har förts in i IMI.

Inga avgifter får tas ut i samband med det administrativa samarbetet och biståndet, artikel 6.9

Av artikel 6.9 i tillämpningsdirektivet framgår att inga avgifter får tas ut i samband med det ömsesidiga administrativa samarbetet och biståndet. Enligt 6 § förvaltningslagen ska en myndighet lämna andra myndigheter

hjälp inom ramen för den egna verksamheten. Att myndigheternas endast i vissa fall har rätt att ta ut avgifter följer av 3 och 4 §§ avgiftsförordningen (1992:191). Regeringen konstaterar att någon särskild åtgärd inte är påkallad i denna del.

10.5 Behandling av personuppgifter och dataskydd

Regeringens bedömning: Det finns inte något behov av att ändra svensk lag när det gäller personuppgifter eller dataskydd med anledning av genomförandet av tillämpningsdirektivet i denna del.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Datainspektionen* har inget att erinra mot bedömningen. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning

IMI-förordningen

I IMI-förordningen finns, utöver bestämmelser om t.ex. funktioner och ansvar, bestämmelser om behandling av personuppgifter och säkerhet, om de registrerades rättigheter och om övervakning. I skäl 7 anges att IMI, för att skydda den personliga integriteten, har utvecklats med beaktande av de krav som föreskrivs i dataskyddslagstiftning samt att det finns begränsningar som gäller för tillgången till personuppgifter i IMI-systemet som särskilt främjar skyddet för dessa uppgifter. Vidare anges att IMI av den anledningen erbjuder ett betydligt starkare skydd och högre säkerhet än andra metoder för informationsutbyte, som post, e-post och telefon.

Personuppgifter ska enligt artikel 13 i IMI-förordningen endast utbytas och behandlas i IMI för de ändamål som anges i den relevanta unionsakten. Uppgifter som har lämnats in till IMI av registrerade personer får endast användas för de ändamål som de har lämnats in för. Bestämmelser om lagring av personuppgifter och behandling av särskilda kategorier av uppgifter finns i artiklarna 14–16 i IMI-förordningen.

Av artiklarna 17–19 i IMI-förordningen framgår bl.a. följande Kommissionen ska se till att IMI uppfyller kraven enligt bestämmelserna om datasäkerhet vid behandling av personuppgifter som kommissionen har antagit enligt artikel 22 i förordning nr (EG) 45/2001. IMI-aktörerna, vilket inkluderar behöriga myndigheter, ska vidta alla förfarande- och organisationsåtgärder som krävs för att säkerställa säkerheten för de personuppgifter som de behandlar i IMI i enlighet med artikel 17 i dataskyddsdirektivet. Där redogörs bl.a. för den registeransvariges ansvar för säkerhet vid behandling av personuppgifter. IMI-aktörerna ska så snart som möjligt se till att de personer som har registrerats i IMI underrättas om att deras personuppgifter hanteras i IMI. De ska dessutom ha tillgång till information om deras rättigheter och hur de kan utövas, vilket inkluderar den registeransvariges och dennes företrädares identitet och kontaktuppgifter enligt artikel 10 eller 11 i dataskyddsdirektivet och nationell lagstiftning som är i överensstämmelse med det direktivet. IMI-aktörerna ska se till att de registrerade på ett effektivt sätt kan utöva sina

rättigheter att få tillgång till uppgifter i IMI som gäller dem. De ska informeras om rättigheten att få felaktiga eller ofullständiga uppgifter korrigerade och olagligt behandlade uppgifter raderade enligt den nationella lagstiftningen. Den ansvarige IMI-aktören ska korrigera eller radera felaktiga uppgifter så snart som möjligt, dock senast inom 30 dagar efter det att den registrerades begäran har kommit in.

Tillämpningsdirektivet

I artikel 6.8 i tillämpningsdirektivet finns en bestämmelse om att medlemsstaterna ska säkerställa att information som utbyts mellan och som tas emot av organ som avses i artikel 2 a i tillämpningsdirektivet endast används i det ärende för vilket den har begärts.

Arbetsmiljöverkets personuppgiftshantering av register över utstationerade arbetstagare och företag

Arbetsmiljöverket förvaltar sedan den 1 juli 2013 ett register över utstationerade arbetstagare och företag enligt bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10–20 §§ utstationeringslagen och förordningen (2013:352) om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare. Myndigheten utövar också tillsyn över att bestämmelserna följs.

Arbetsmiljöverkets behandling av uppgifterna i registret är sådan personuppgiftsbehandling som bestämmelserna i personuppgiftslagen är tillämpliga på. Enligt personuppgiftslagen får personuppgifter bara behandlas om det är lagligt och om det sker på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed, se 9 § personuppgiftslagen. Personuppgifter får bara samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. I 10 § personuppgiftslagen anges när behandling av personuppgifter är tillåten. Förutom med den registrerades samtycke, är behandling tillåten om det är nödvändigt att behandla personuppgifter för vissa i lagen särskilt uppräknade syften. Exempel på sådana syften är att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet eller att en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras. Dessutom finns i lagen en generell bestämmelse enligt vilken det är tillåtet att behandla personuppgifter utifrån en intresseavvägning.

Arbetsmiljöverkets hantering av personuppgifter som rör utstationerade arbetstagare har bedömts vara tillåten enligt personuppgiftslagen (prop. 2012/13:71 s. 40 f.).

Inget behov av lagändringar när det gäller personuppgifter eller dataskydd med anledning av tillämpningsdirektivet i denna del

Tillämpningsdirektivet innebär i denna del ingen förändring av gällande rätt när det gäller behandling av personuppgifter. IMI-förordningens bestämmelser är direkt tillämpliga i svensk rätt och i personuppgiftslagen finns bestämmelser som motsvarar regleringen i dataskyddsdirektivet.

Datainspektionen konstaterar att den personuppgiftsbehandling som föranleds av tillämpningsdirektivet regleras av IMI-förordningen och bestämmelserna i personuppgiftslagen och har mot denna bakgrund inget att erinra.

Regeringen instämmer i utredningens bedömning att svensk rätt och bestämmelserna i personuppgiftslagen är förenliga med bestämmelserna i tillämpningsdirektivet och IMI-förordningen om behandling av personuppgifter. Det finns inte något behov av ändring av svensk lag.

Det kan dock noteras att EU i april 2016 antog en förordning som utgör en ny generell reglering för personuppgiftsbehandling inom EU, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), benämnd dataskyddsförordningen. Dataskyddsförordningen ska tillämpas i medlemsstaterna från och med den 25 maj 2018.

Dataskyddsförordningen baseras till stor del på dataskyddsdirektivets struktur och innehåll, dvs. det direktiv som personuppgiftslagen har sin grund i. Enligt artikel 6 i dataskyddsförordningen är en behandling av personuppgifter laglig endast under vissa förutsättningar, t.ex. om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige (artikel 6.1 c) eller nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning (artikel 6.1 e).

För närvarande pågår arbete på flera områden med att utreda vilka anpassningar som krävs av svensk rätt till följd av dataskyddsförordningen, bl.a. avseende Arbetsmiljöverkets hantering av personuppgifter. Eftersom utredningsarbete pågår har regeringen inte anledning att i detta lagstiftningsarbete gå närmare in på dataskyddsförordningens eventuella effekter.

Det kan inte heller uteslutas att det kan behövas någon typ av kompletterande föreskrifter när det gäller t.ex. IMI-användare. Regeringen bedömer dock att dessa i så fall bör kunna meddelas genom förordning eller myndighetsföreskrifter.

Beträffande bestämmelsen i artikel 6.8 i tillämpningsdirektivet om att medlemsstaterna ska säkerställa att information som utbyts mellan och som tas emot av organ som avses i artikel 2 a i tillämpningsdirektivet endast används i det ärende för vilket den har begärts, gör regeringen följande överväganden. I artikel 2 a anges att en myndighet eller ett organ kan utses av en medlemsstat för att utföra uppgifter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet och därmed anses utgöra behörig myndighet enligt direktivet. Bestämmelsen i artikel 6.8 i tillämpningsdirektivet innebär således begränsningar i fråga om användandet av information för det fall andra än myndigheter utses som behöriga myndigheter. Regeringen föreslår emellertid endast att Arbetsmiljöverket utses till behörig myndighet. Även om regeringen bedömer att det kan bli nödvändigt att utse ytterligare behöriga myndigheter är det endast fråga om myndigheter och inga andra aktörer. Regeringen anser därför att inga åtgärder behövs i denna del.

10.6 Offentlighet och sekretess

Regeringens bedömning: De svenska bestämmelserna om offentlighet och sekretess är förenliga med bestämmelserna i tillämpningsdirektivet.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med regeringens.
Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör särskilt frågan.

Skälen för regeringens bedömning

Några rättsliga utgångspunkter

Bestämmelser om konfidentialitet finns i artikel 10 i IMI-förordningen. I artikel 10.1 anges att varje medlemsstat ska tillämpa sina regler om tystnadsplikt eller andra motsvarande skyldigheter rörande konfidentialitet på sina IMI-aktörer och IMI-användare i enlighet med den nationella lagstiftningen eller unionslagstiftningen. Enligt artikel 10.2 i samma direktiv ska IMI-aktörerna se till att de IMI-användare som lyder under dem respekterar andra IMI-aktörers begäran om konfidentiell behandling av information som utväxlas genom IMI.

Tillämpningsdirektivet innehåller inga bestämmelser om konfidentiell behandling eller sekretess.

Bestämmelser om offentlighet och sekretess finns i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

De svenska bestämmelserna om offentlighet och sekretess är förenliga med tillämpningsdirektivet

I avsnitt 10.3 föreslås att skyldigheten att lämna bistånd till en utländsk myndighet bör följa av utstationeringslagen. Denna skyldighet kan även komma att omfatta sekretessbelagda uppgifter. Av 8 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen följer att uppgift för vilken sekretess gäller enligt den lagen inte får röjas för utländsk myndighet annat än om utlämnande sker i enlighet med särskild föreskrift i lag eller förordning, eller om uppgiften i motsvarande fall skulle få lämnas ut till en svensk myndighet och det enligt den utlämnande myndighetens prövning står klart att det är förenligt med svenska intressen att uppgiften lämnas till den utländska myndigheten. När uppgiften är sekretessbelagd får sådant uppgiftslämnande alltså ske när uppgiften i motsvarande situation skulle få lämnas till en svensk myndighet. Det krävs dock att den utlämnande myndigheten tar ställning till om det är förenligt med svenska intressen att uppgiften lämnas till den utländska myndigheten. Bestämmelsen i 8 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen medför inte någon förpliktelse eller skyldighet att lämna ut uppgifter, utan fastställer bara under vilka förutsättningar sekretessbelagda uppgifter får lämnas ut till en utländsk myndighet. En prövning måste alltså göras av en behörig myndighet om det är förenligt att i ett visst fall lämna uppgiften ifråga till en utländsk myndighet.

Mot bakgrund av IMI-förordningens bestämmelse om att en utländsk myndighet kan framföra önskemål om konfidentiell behandling av information som utväxlas i IMI gör regeringen följande överväganden.

Handlingar som ges in till svenska myndigheter omfattas av tryckfrihetsförordningens bestämmelser om handlingsoffentlighet. En förutsättning för att en myndighet ska kunna hemlighålla en sådan handling, eller delar av den, är att sekretess gäller för uppgifterna i handlingen enligt någon av bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen eller i annan lag som offentlighets- och sekretesslagen hänvisar till. I varje enskilt fall måste alltså en sedvanlig sekretessprövning göras. Enligt 15 kap. 1 a § offentlighets- och sekretesslagen gäller sekretess för en uppgift som en myndighet har fått från ett utländskt organ på grund av en bindande EU-rättsakt eller ett av EU ingånget eller av riksdagen godkänt avtal med en annan stat eller med en mellanfolklig organisation, om det kan antas att Sveriges möjlighet att delta i det internationella samarbete som avses i rättsakten eller avtalet försämras om uppgiften röjs. Denna sekretessbestämmelse är bl.a. tillämplig på uppgifter som har överlämnats från ett utländskt organ inom ramen för ett direktivsstyrt samarbete mellan EU:s medlemsstater. Sekretessen är dock inte absolut, utan gäller endast om det kan antas att Sveriges möjlighet att delta i det samarbete som regleras av direktivet i fråga försämras om uppgiften röjs. Ett typiskt exempel på en sådan situation är när ett utlämnande skulle stå i strid med sekretessbestämmelser i ett direktiv. Det finns inga bestämmelser om konfidentiell behandling i tillämpningsdirektivet, men däremot i den direkt tillämpliga IMI-förordningen. Bestämmelsen i 15 kap. 1 a § offentlighets- och sekretesslagen får anses tillgodose det krav på konfidentiell behandling som finns i IMI-förordningen.

Sammanfattningsvis bedömer regeringen, i likhet med utredningen, att svensk rätt vad gäller offentlighet och sekretess är förenlig med tillämpningsdirektivet och IMI-förordningen.

11 Skadeståndsbestämmelser

Regeringens förslag: En arbetsgivare ska betala skadestånd till
- den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller ett varsel om en sådan åtgärd,
- den arbetstagarorganisation som gjort begäran vid brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning,
- den arbetstagarorganisation som gjort begäran vid brott mot skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare, och
- den utstationerade arbetstagaren vid brott mot repressalieförbudet.

Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och för den kränkning som har inträffat. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Enligt *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* är skadestånd den normala sanktionen inom arbetsrätten och det saknas skäl att frångå detta när det gäller brott mot repressalieförbudet. *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* bedömer att förslaget om skadestånd

vid brott mot repressalieförbudet är välavvägt och rimligt, men anser att det finns anledning att fundera över om en skadeståndssanktion är tillräcklig och att frågan om ogiltighet bör övervägas. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att skadestånd inte är en tillräcklig sanktion och att det finns behov av en ogiltighetsregel vid brott mot repressalieförbudet. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anser att utredningens förslag om skadestånd vid brott mot repressalieförbudet är välavvägt och att det både bör kunna innebära en avhållande effekt och samtidigt kompensera arbetstagaren för den skada repressalien inneburit. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Kommitténs förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén föreslår dock att skadeståndsskyldighet även ska gälla gentemot utstationerade arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser ifrågasätter införande av en skadeståndsskyldighet gentemot utstationerade arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet. Det anses avvika från den svenska arbetsmarknadsmodellen enligt t.ex. *Svenskt Näringsliv och TCO*. *Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps)* är tveksamt till om en skadeståndsskyldighet för överträdelse av skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning är förenlig med EU-rätten. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* är tveksamt till om en skadeståndsskyldighet för brott mot ett kollektivavtal som slutits som en följd av varsel eller stridsåtgärder är förenlig med EU-rätten. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Några utgångspunkter angående skadestånd som sanktion för brott mot utstationeringslagen

Enligt artikel 20 i tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av tillämpningsdirektivet och vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa sanktioner genomförs och efterlevs. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Regeringen föreslår i denna proposition olika åtgärder med anledning av tillämpningsdirektivet. Regeringen föreslår t.ex. en lagstadgad rätt för en utanförstående utstationerad arbetstagare att åberopa villkoren i ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som motsvarar minimivillkoren inom hårda kärnan, vilket har sin grund i artikel 11.1 tillämpningsdirektivet, se avsnitt 8.2. Regeringen föreslår även en utökad möjlighet att uppnå ett kollektivavtal för minimivillkoren vid utstationeringssituationer, vilket innebär en mer effektiv och ändamålsenlig ordning för att uppnå utstationeringsdirektivets och tillämpningsdirektivets syften, se avsnitt 5.1. Regeringen föreslår vidare att en utstationerande arbetsgivare på begäran ska tillhandahålla vissa handlingar och översättning i syfte att arbetstagarorganisationen ska kunna kontrollera den utstationerande arbetsgivarens tillämpning av kollektivavtalsvillkoren, vilket sker med stöd av artikel 9.1 tillämpningsdirektivet, se avsnitt 7.2. Med stöd av samma artikel föreslår regeringen också att utstationerande arbetsgivare på begäran ska utse en förhandlingsbehörig

företrädare, se avsnitt 7.3. Regeringen föreslår dessutom ett skydd mot repressalier för en utstationerad arbetstagare som inlett rättsliga eller administrativa förfaranden av visst slag, vilket är ett genomförande av artikel 11.5 tillämpningsdirektivet, se avsnitt 8.3.

Som redan angetts följer alltså av artikel 20 en skyldighet att föreskriva sanktioner för överträdelser av de nationella bestämmelser som utfärdas med stöd av direktivet.

I den svenska arbetsmarknadsmodellen är skadestånd den vanligaste sanktionen för kollektivavtalsbrott, för brott mot de lagstadgade skyldigheter som följer med ett sådant avtal och för brott mot lagstadgade förpliktelser som har samband med kollektiva förhandlingar. Som exempel kan nämnas att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare som bryter mot skyldigheten att påkalla förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, eller mot ett kollektivavtal får betala skadestånd till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen enligt 54–55 §§ medbestämmandelagen.

En vanlig sanktion för brott mot de regler som finns för att skydda enskilda arbetstagares rättigheter är också skadestånd eller skadeståndsliknande sanktioner. En arbetsgivare som säger upp en anställd utan saklig grund för uppsägningen får t.ex. betala skadestånd enligt 38 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, till arbetstagaren.

Enligt regeringen finns det inget skäl att vid överträdelser av regelverket för utstationering avvika från det som är den brukliga sanktionen för brott mot arbetsrättsliga skyddsregler. En skadeståndssanktion får också anses vara effektiv, proportionell och avskräckande i den mening som avses i artikel 20 i tillämpningsdirektivet.

Utgångspunkten är därför att sanktionen för brott mot de nationella bestämmelser som föreslås med stöd av direktivet bör vara skadeståndsskyldighet. Det bör därför finnas en skadeståndsskyldighet för en utstationerande arbetsgivare som bryter mot följande:

- ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd,
- skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning,
- skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare,
- repressalieförbudet.

Skadeståndsskyldighet för brott mot ett kollektivavtal i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen

Den normala sanktionen för brott mot ett kollektivavtal är, som redan konstaterats, skadestånd. Omfattningen av skadeståndsskyldigheten vid brott mot kollektivavtal framgår av 54, 55 och 60 §§ medbestämmandelagen. Enligt regeringen bör en motsvarande skadeståndsskyldighet följa som sanktion för en utstationerande arbetsgivare som bryter mot ett kollektivavtal som gäller för utstationerade arbetstagare. Regeringen bedömer att ett sådant skadestånd är förenligt med EU-rätten mot bakgrund av direktivens syften och det faktum att arbets- och anställningsvillkor i hög grad regleras i kollektivavtal i Sverige. Regeringen beaktar särskilt att den modell som Sverige valt för genomförandet av ut-

stationeringsdirektivet är en av de metoder som är tillåtna enligt artikel 3.8 utstationeringsdirektivet.

I avsnitt 5.4 föreslår regeringen emellertid att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder inte ska medföra skyldigheter som annars följer av annan lag än lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, för en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal. Det innebär att de nyssnämnda skadeståndsbestämmelserna i medbestämmandelagen inte kommer att bli tillämpliga på kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

Därför bör det i utstationeringslagen införas en bestämmelse om skadestånd till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder.

När det gäller kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som slutits frivilligt har regeringen inte föreslagit några motsvarande begränsningar av de skyldigheter som följer av annan lagstiftning. Det innebär att medbestämmandelagens bestämmelser om skadestånd kommer att kunna tillämpas beträffande frivilliga kollektivavtal för utstationerade arbetstagare. Det finns därför inte behov av någon särskild skadeståndsreglering för dessa fall.

En utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet bör inte ha rätt till skadestånd vid arbetsgivarens brott mot kollektivavtalet

En arbetstagare som är bunden av ett kollektivavtal kan med stöd av 26 och 27 §§ medbestämmandelagen kräva kollektivavtalsvillkoren. En avtalsbunden arbetsgivare som bryter mot kollektivavtalet i förhållande till en sådan arbetstagare är skyldig att betala denne skadestånd enligt 54 och 55 §§ medbestämmandelagen. Denna skyldighet gäller gentemot både inhemska och utstationerade arbetstagare som är bundna av avtalet.

Som framgår av avsnitt 8.2 föreslår regeringen för genomförandet av tillämpningsdirektivet även att en utstationerad arbetstagare, som inte är bunden av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ska få en lagstadgad rätt att kunna kräva minimivillkoren inom hårda kärnan (eller beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare, villkoren inom hårda kärnan) enligt kollektivavtalet av en avtalsbunden utstationerande arbetsgivare. Frågan är om en utstationerad arbetstagare, som inte är bunden av ett kollektivavtal, dessutom bör ha rätt till skadestånd vid arbetsgivarens brott mot avtalet. Kommittén föreslår att en sådan skadeståndsskyldighet ska införas.

Flera remissinstanser påpekar att skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott gentemot någon som inte är bunden av avtalet avviker från den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Redan förslaget att ge en utstationerad arbetstagare, som inte är bunden av ett kollektivavtal, rätt att kräva villkor enligt avtalet kan enligt regeringen sägas avvika från den svenska arbetsmarknadsmodellen. Förslaget i den delen har emellertid sin grund i artikel 11.1 tillämpningsdirektivet som bl.a. anger att medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot

arbetsgivaren samt rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden för att se till att skyldigheterna enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet fullgörs. Den skyldighet som avses är bl.a. att de utstationerade arbetstagarna ska få de arbets- och anställningsvillkor i arbetslandet som anges i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet, se mer om detta i avsnitt 8.2.

Det finns dock enligt regeringens uppfattning ingen skyldighet att därutöver också tillförsäkra en utstationerad arbetstagare rätt till skadestånd om han eller hon inte får de arbets- och anställningsvillkor i arbetslandet som anges i artikel 3.1 utstationeringsdirektivet.

Regeringen anser att en skadeståndsskyldighet för brott mot kollektivavtalet i förhållande till en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet på ett påtagligt sätt skulle avvika från den svenska arbetsmarknadsmodellen. Av dessa skäl anser regeringen att det inte bör införas någon bestämmelse om skadeståndsskyldighet för brott mot kollektivavtalsvillkoren gentemot utstationerade arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet.

Skadeståndsskyldighet för brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning

Som redan konstaterats är skadestånd också den normala sanktionen för brott mot de lagstadgade skyldigheter som följer av ett kollektivavtal, t.ex. brott mot skyldigheten att påkalla förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. Omfattningen av skadeståndsskyldigheten framgår av 54, 55 och 60 §§ medbestämmandelagen.

I avsnitt 7.2 föreslår regeringen en skyldighet för arbetsgivaren att i viss omfattning tillhandahålla sådana handlingar som räknas upp i artikel 9.1 tillämpningsdirektivet och översättning av dessa, under förutsättning att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare i förhållande till den arbetstagarorganisation som gör en sådan begäran. Skyldigheten har flera likheter med andra skyldigheter som följer av t.ex. medbestämmandelagen när det finns ett kollektivavtalsförhållande. För att möjliggöra en effektiv kontroll på en lämplig skyddsnivå av att arbetsgivaren följer villkoren i kollektivavtalet – genom kontroll av handlingarna – bör skyldigheten också vara förenad med en sanktion vid överträdelser. Därför bör en skadeståndsskyldighet följa som sanktion för den utstationerande arbetsgivare som bryter mot den föreslagna skyldigheten att tillhandahålla och översätta handlingar.

Regeringen föreslår att skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning ska regleras i utstationeringslagen och inte i medbestämmandelagen. Medbestämmandelagens skadeståndsbestämmelser kan därför inte bli tillämpliga.

Därför bör det i utstationeringslagen införas en bestämmelse om skadeståndsskyldighet till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning.

Skadeståndsskyldighet för brott mot skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare

Som ovan konstaterats är skadestånd den normala sanktionen för brott mot lagstadgade förpliktelser som har samband med kollektiva för-

handlingar, t.ex. brott mot förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen. Omfattningen av skadeståndsskyldigheten framgår av 54, 55 och 60 §§ medbestämmandelagen.

I avsnitt 7.3 föreslår regeringen en skyldighet för arbetsgivare att utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal. Ett krav att utse en förhandlingsbehörig företrädare är en tillåten kontrollåtgärd enligt artikel 9.1 tillämpningsdirektivet. En sådan skyldighet har enligt regeringen vissa beröringspunkter med sådana förpliktelser som har samband med kollektiva förhandlingar och som regleras i medbestämmandelagen. En skadeståndsskyldighet bör därför gälla för en utstationerande arbetsgivare som bryter mot skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare.

Regeringen föreslår att skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare ska regleras i utstationeringslagen och inte i medbestämmandelagen. Medbestämmandelagens skadeståndsbestämmelser kan därför inte bli tillämpliga.

Därför bör det i utstationeringslagen införas en bestämmelse om skadeståndsskyldighet till arbetstagarorganisationen vid brott mot skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare.

Skadeståndsskyldighet för brott mot repressalieförbudet

I avsnitt 8.3 föreslår regeringen att det ska införas ett skydd mot repressalier i utstationeringslagen, som ett genomförande av artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet. Utredningen föreslår skadestånd till den enskilda arbetstagaren som enda sanktion för brott mot repressalieförbudet. Som redan angetts ska utgångspunkten enligt regeringen vara att det bör följa en skadeståndsskyldighet som sanktion för brott mot de nationella bestämmelser som föreslås för genomförande av tillämpningsdirektivet.

LO och *Uppsala universitet (Juridiska fakulteten)* ifrågasätter om skadestånd är en tillräcklig sanktion och menar att en ogiltighetspåföljd också bör övervägas vid brott mot repressalieförbudet. Enligt LO är ett skadestånd otillräckligt om en utstationerad arbetstagare blir uppsagd eller avskedad med anledning av att denne försöker tillvarata sina rättigheter. Skadeståndssanktionen bör enligt LO kompletteras med en möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande. Enligt Uppsala universitet bör en ogiltighetssanktion övervägas för att i möjligaste mån likställa utstationerade med svenska arbetstagare när det gäller den allvarligaste repressalien, skiljande från anställningen.

Det får, som nämns i avsnitt 8.3, anses vara oklart om anställningsskyddslagen – och den möjlighet som lagen ger att ogiltigförklara uppsägningar och avskedanden – gäller vid utstationering till Sverige.

Inom arbetsrätten är, som också *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* framhåller, skadestånd en allmänt vedertagen sanktion. En rätt till skadestånd innebär att arbetstagaren kompenseras för den skada repressalien orsakat. Skadeståndet har således en reparativ funktion. En skadeståndssanktion kan också, som *TCO* påpekar, antas ha en preventiv funktion eftersom en risk att bli skadeståndsskyldig kan förväntas ha en avhållande effekt på arbetsgivare som överväger att vidta repressalier mot utstationerade arbetstagare som inlett förfaranden för att tillvarata sina rättigheter. Skadestånd framstår mot den bakgrunden som en

lämplig sanktion för överträdelser av repressalieförbudet. Regeringen anser därför, liksom utredningen, att påföljden bör vara skadestånd vid brott mot repressalieförbudet. Någon ogiltighetssanktion bör således inte införas.

Det bör därför införas en bestämmelse i utstationeringslagen om skadestånd till den utstationerade arbetstagaren vid brott mot repressalieförbudet.

Gemensamt för alla skadestånd

Inom arbetsrätten är det brukligt att skadestånd för ett lagbrott eller ett kollektivavtalsbrott utgår dels för den förlust som uppkommit, s.k. ekonomiskt skadestånd, och dels för den kränkning som har inträffat, s.k. allmänt skadestånd. Ekonomiskt skadestånd och allmänt skadestånd är vedertagna sanktioner inom både den kollektiva arbetsrätten (dvs. de bestämmelser som rör arbetstagarorganisationens rättigheter) och den individuella arbetsrätten (dvs. sådana bestämmelser som rör enskilda arbetstagares rättigheter). Det innebär att skadestånd både till en enskild arbetstagare och till en arbetstagarorganisation normalt innefattar både ekonomiskt skadestånd och allmänt skadestånd. Syftet med en rätt till allmänt skadestånd är att möjliggöra ersättning utöver den ekonomiska förlust som uppstår.

Det saknas enligt regeringen skäl att beräkna skadestånd för de brott som nämnts ovan på ett annat sätt än vad som är det brukliga inom arbetsrätten. En ersättning som motsvarar både den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat är enligt regeringens mening effektiv, proportionell och avskräckande i direktivets mening. Skadeståndet bör därför innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och för den kränkning som har inträffat.

Inom arbetsrätten är det även brukligt att det finns en möjlighet till jämkning av skadeståndet. Även beträffande möjligheten att jämka skadeståndet saknas enligt regeringen 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. Möjligheten till jämkning innebär också att sanktionssystemet uppfyller kravet på att sanktionerna ska vara proportionella genom att skadeståndet i de enskilda fallen kan anpassas med hänsyn till omständigheterna och vid behov jämkas.

12 Rättegångsbestämmelser

12.1 Tidsfrister och preskription

Regeringens förslag: När det gäller inom vilken tid man ska begära förhandling eller väcka talan ska bestämmelserna i lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i mål om

- utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor,
- skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning,
- skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare,
- repressalieförbudet, och
- brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid ska rätten till förhandling respektive talan vara förlorad.

I mål om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor ska även semesterlagens bestämmelser om preskription tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Vad gäller utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor instämmer *TCO* i utredningens bedömning av vad som bör gälla i frågan om preskription. TCO anser att det är mest naturligt att hänvisa till de preskriptionsregler som gäller för arbetstagare i Sverige. Enligt *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* vore det mer lämpligt med en särskild preskriptionsregel. Enligt *LO* är det en lämpligare ordning att tillämpa den allmänna preskriptionslagen samt semesterlagen (1977:480) alternativt föreslå en egen preskriptionsregel med semesterlagens preskriptionsregel som förebild. Enligt *Sveriges advokatsamfund* har sådana bestämmelser som hänvisar till preskriptionsreglerna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, visat sig vara olämpliga. Enligt samfundet bör man i stället direkt i lagtexten ange en preskriptionsfrist på motsvarande sätt som i 40 och 41 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. *Arbetsdomstolen* har vissa synpunkter på reglernas utformning. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Kommitténs förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén lämnar dock inte något förslag om att 33 § semesterlagen ska tillämpas vad gäller utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till semesterförmåner i kollektivavtal.

Remissinstanserna: *TCO* tillstyrker förslaget om preskription. *Sveriges advokatsamfund* har ingen invändning mot förslaget om preskription. *Stockholms universitet (Juridiska fakulteten)* har synpunkter på den lagtekniska utformningen och anser att den föreslagna preskriptionsbestämmelsen är svårläst eftersom den hänvisar till flera olika bestämmelser i dels lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, dels medbestämmandelagen. Vad gäller utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtals-

villkor anser *LO* att talefristen i stället bör utgå ifrån den tidpunkt då utstationeringen av den berörda arbetstagaren avslutades. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Promemorians förslag: Överensstämmer inte med regeringens. Promemorian föreslår en reglering där alla utstationerade arbetstagare har rätt till alla arbets- och anställningsvillkor i svenska kollektivavtal, utan någon begränsning till sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Promemorian föreslår att i sådana mål ska de preskriptionsregler gälla som skulle ha tillämpats om talan avsett en inhemsk arbetstagare. Promemorian föreslår också att, vid tillämpning av preskriptionsbestämmelserna i medbestämmandelagen, 66 § andra stycket ska vara tillämplig när den utstationerade arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

Remissinstanserna: *TCO* har inget att invända mot de tidsfrister som föreslås. För det fall lagförslaget genomförs anser *Arbetsdomstolen* att uttrycket ”inhemsk arbetstagare” bör klargöras. Om förslaget om utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor genomförs anser *Sveriges advokatsamfund* att det är ändamålsenligt att koppla preskriptionsbestämmelserna till medbestämmandelagen. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Av artikel 11.4 a i tillämpningsdirektivet följer att nationella bestämmelser om preskriptionstider eller tidsfrister för att lämna in klagomål till arbetsgivare direkt eller för att inleda rättsliga eller administrativa förfaranden inte ska påverkas. En förutsättning för det är emellertid att de inte praktiskt taget omöjliggör eller överdrivet försvårar utövandet av de aktuella rättigheterna.

I preskriptionslagen (1981:130) finns regler om preskription av fordringar som gäller om inte annat är särskilt föreskrivet. Av preskriptionslagen följer att en fordran normalt preskriberas 10 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. Flera arbetsrättsliga lagar hänvisar till de frister för förhandling och talans väckande som framgår i medbestämmandelagen. Andra arbetsrättsliga lagar, t.ex. semesterlagen, innehåller egna preskriptionsfrister. Enligt 33 § semesterlagen ska en arbetstagare som vill begära semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt den lagen väcka talan inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller.

Enligt den nuvarande regleringen i 21 § utstationeringslagen ska de kortare arbetsrättsliga preskriptionsfristerna i respektive fall tillämpas i mål enligt de lagbestämmelser som behandlar sådana villkor som ingår i den hårda kärnan och som det hänvisas till i 5 § utstationeringslagen.

Utredningen och kommittén föreslår att preskriptionsfrågorna ska regleras genom hänvisningar till medbestämmandelagens regler. Utred-

ningen föreslår därutöver en hänvisning till semesterlagen när det gäller arbetstagares rätt till semesterförmåner enligt kollektivavtal. Flera remissinstanser har dock invändningar mot en lösning som innebär hänvisningar till tidsfristerna i medbestämmandelagens bestämmelser, särskilt när det gäller mål om arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor. Ett par remissinstanser lyfter också frågan om en sådan ordning innebär att preskriptionsfristerna blir för korta.

Enligt *LO* innebär en tillämpning av preskriptionsfristerna i medbestämmandelagen en mycket kort preskriptionsfrist för utanförstående utstationerade arbetstagare. En tillämpning av 66 § andra stycket medbestämmandelagen skulle innebära att arbetstagaren ska väcka talan inom fyra månader efter det att han eller hon fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Enligt LO är det troligt att en utstationerad arbetstagare först mot slutet av perioden av utstationering vågar göra gällande sina rättigheter då det dessförinnan föreligger en betydande risk för att bli hemskickad. Det finns enligt LO en uppenbar risk att den utstationerade arbetstagarens krav i en sådan situation redan till viss del har preskriberats. Som svar på utredningens förslag anför LO att det vore lämpligare att tillämpa den allmänna preskriptionslagen samt semesterlagen alternativt föreslå en egen preskriptionsregel med semesterlagens preskriptionsregel som förebild. Som svar på kommitténs förslag framför LO att talefristen bör utgå ifrån den tidpunkt då utstationeringen av den berörda arbetstagaren avslutades. Enligt *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* vore det lämpligare att ha en egen preskriptionsbestämmelse i utstationeringslagen för arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtal. Som universitetet också anför skulle detta medföra ännu fler särskilda preskriptionsbestämmelser inom arbetsrätten. Detta kan enligt universitetet motiveras med att en till Sverige utstationerad arbetstagare, som normalt inte tillhör en svensk fackförening, måste ha en rimligt enkel möjlighet att – även utan stöd av en fackförening – kunna förstå och kunna få rimlig tid på sig att använda sig av det tillämpliga regelverket för att få ut sina lagliga rättigheter.

Enligt regeringens mening bör dock utgångspunkten vara att motsvarande tidsfrister som gäller i jämförbara inhemska situationer ska gälla också i utstationeringssituationer. Av artikel 11.4 a i tillämpningsdirektivet framgår också som nämnts 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 för utstationerade arbetstagare, oavsett om dessa är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen eller inte.

Enligt regeringens mening bör tidsfristerna i medbestämmandelagens preskriptionsbestämmelser tillämpas när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Detta bör till att börja med

gälla i mål om skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning, mål om skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare, mål om repressalieförbudet samt mål om brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd.

Även beträffande mål om utanförstående arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor bör en sådan hänvisning till medbestämmandelagens preskriptionsfrister göras. Beträffande sådana mål har utredningen föreslagit att det också ska hänvisas till preskriptionsreglerna i 33 § semesterlagen. *Lunds universitet (Juridiska fakulteten)* anför att det är naturligt med en sådan hänvisning. Regeringen delar den uppfattningen. Det saknas anledning att göra en avvikelse från semesterlagens bestämmelser för situationen att en utanförstående utstationerad arbetstagare för talan om semesterförmåner enligt kollektivavtal.

Med anledning av regeringens förslag i denna del bör det också göras vissa följdändringar av redaktionell karaktär i de nuvarande preskriptionsbestämmelserna.

12.2 Behörighet för svensk domstol och tillämplig rättegångsordning

Regeringens förslag: Svensk domstol ska vara behörig att pröva mål om
- utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor,
- skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning,
- skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare,
- repressalieförbudet, och
- brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd.

Sådana mål ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Arbetstagares talan vid tingsrätt ska få föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår att möjligheten att väcka talan i Sverige mot en arbetsgivare som inte har hemvist inom EES eller Schweiz ska tas bort.

Remissinstanserna: *Saco* tillstyrker att arbetstagare ska kunna väcka talan vid svensk domstol om kollektivavtalsvillkor men anser att detta också ska omfatta utstationerade arbetstagare med arbetsgivare som har hemvist i tredje land. *TCO* instämmer i huvudsak i utredningens bedömning av behörighet för svensk domstol för mål om utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor, med undantag för att möjligheten för utstationerade arbetstagare att väcka talan mot en arbetsgivare som inte har sin hemvist inom EES eller Schweiz tas bort. *Arbetsdomstolen* är inte övertygad om att det skulle vara omöjligt att ha en regel om domsrätt vid talan mot utstationerande arbetsgivare som inte har hemvist inom EES eller Schweiz. Även *LO* ifrågasätter utredningens tolkning av rättsläget i fråga om denna begränsning av domsrätten.

Svenskt Näringsliv har ingen invändning mot förslaget om svensk domstols behörighet att pröva utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor. Arbetsdomstolen har också vissa synpunkter på reglernas utformning. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Kommitténs förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *TCO* tillstyrker förslaget om rättegångsregler. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Göta hovrätt* anser att förslaget om reglering av svensk domsrätt och tillämpliga rättegångsbestämmelser framstår som tydligt och ändamålsenligt. *Sveriges advokatsamfund* anser att det är motiverat med svensk domsrätt, om förslaget om utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor genomförs. *TCO* tillstyrker förslaget om domsrätt och anser att en utstationerad arbetstagare ska kunna hävda sina rättigheter i svensk domstol oavsett om rättigheterna grundas på 5 § utstationeringslagen eller på kollektivavtal. *LO* har inget att invända om de internationella privaträttsliga dimensionerna av förslaget. Mål om utstationerade arbetstagares lön och anställningsvillkor bör enligt LO behandlas av svensk domstol. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på bestämmelsernas utformning. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Svensk domstol bör vara behörig i mål som rör utstationerade arbetstagares rättigheter och skydd enligt utstationeringsreglerna

Den viktigaste unionsrättsakten för att bestämma domsrätt 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. Sammanfattningsvis gäller då följande. Huvudregeln är att talan mot den som har hemvist i en medlemsstat ska väckas vid domstol i den medlemsstaten (artikel 4). Från huvudregeln finns bl.a. följande undantag. Om talan avser avtal får talan också väckas vid domstolen i den ort där den förpliktelse som talan avser ska uppfyllas (artikel 7.1). I fråga om tvist som gäller verksamhet vid en filial, agentur eller annan etablering, får talan väckas vid domstolen i den ort där denna är belägen (artikel 7.5). Vidare kan parterna träffa avtal om att en domstol eller domstolarna i en medlemsstat ska vara behöriga att pröva en tvist (s.k. prorogationsavtal). En sådan behörighet är då som utgångspunkt exklusiv (artikel 25).

När det gäller tvister om anställningsavtal får talan mot en arbetsgivare som har hemvist i en medlemsstat väckas vid domstolarna i den medlemsstat där arbetsgivaren har hemvist. Talan får också väckas i en annan medlemsstat vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete. Om arbetstagaren inte vanligtvis utför eller utförde sitt arbete i ett och samma land, får

talan väckas vid domstolen för den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är eller var beläget (artikel 21.1). I vissa fall får även talan mot en arbetsgivare som inte har hemvist i en medlemsstat väckas vid en domstol i en medlemsstat (artikel 21.2). Möjligheterna att avtala om domstols behörighet är mer begränsade vid tvister om anställningsavtal än vad som är fallet vid t.ex. tvister om kollektivavtal. Avvikelser i ett avtal från bestämmelserna om domstols behörighet gäller vid tvister om anställningsavtal endast om prorogationsavtalet ingåtts efter tvistens uppkomst, eller ger arbetstagaren rätt att väcka talan vid andra domstolar än dem som anges i förordningen (artikel 23). 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 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 i tillämpningsdirektivet ska bestämmelserna i artikel 11.1 gälla utan att de påverkar behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna enligt vad som föreskrivs särskilt i relevanta unionsrättsakter eller internationella konventioner.

I artikel 20 i tillämpningsdirektivet anges att medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av det direktivet. Där anges också att medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa sanktioner genomförs och efterlevs. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Regeringen föreslår i denna proposition flera bestämmelser som syftar till att säkerställa rättigheter och skydd för utstationerade arbetstagare, vilket medlemsländerna är skyldiga att göra enligt utstationerings- och tillämpningsdirektiven. Av dessa direktiv får anses följa att medlemsländerna har möjlighet att föreskriva om att de nationella domstolarna ska vara behöriga att pröva mål enligt sådana regler, vid sidan av annan reglering av domstols behörighet på EU-nivå.

Det bör därför särskilt regleras att svensk domstol ska vara behörig att pröva sådana mål som rör rättigheter och skydd för utstationerade arbetstagare enligt utstationerings- och tillämpningsdirektiven och som föreslås i denna proposition, nämligen mål om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till sådana arbets- och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal som får krävas med stöd av stridsåtgärder, mål om skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning, mål om skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare, mål om repressalieförbudet samt mål om brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd.

För de tvister där svensk domstols behörighet inte särskilt regleras får den frågan avgöras av sedvanliga regler om domstols behörighet, främst Bryssel I-förordningen. Det gäller t.ex. mål om en utanförstående utstationerad arbetstagares rätt till sådana villkor utöver minimivillkor inom den hårda kärnan som arbetstagaren kan ha rätt till enligt det enskilda anställningsavtalet. *Sveriges advokatsamfund* påpekar att det inte är en tillfredsställande ordning att en arbetstagare, om ett kollektivavtal med minimivillkor har träffats, kan behöva väcka talan i två olika domstolar i två länder till följd av den processuella regleringen. Enligt samfundet bör regeringen i EU-samarbetet aktualisera en samordning av de processuella reglerna för utstationerade arbetstagare, med utstationeringsdirektivets skyddssyfte för ögonen. Detta är en fråga som faller utanför det aktuella lagstiftningsärendet och inte föranleder någon åtgärd från regeringens sida.

Mål om medlemmars rätt till villkor i kollektivavtal

En särskild fråga gäller svensk domstols behörighet i de fall då tvisten rör kollektivavtalade rättigheter för en utstationerad arbetstagare som är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Enligt utredningen redogjorde den referensgrupp som deltog i utredningens arbete för att kollektivavtal som en svensk arbetstagarorganisation tecknar med en utstationerande arbetsgivare regelmässigt innehåller klausuler som pekar ut svensk domstol som behörig att pröva tvister. Regeringen delar utredningens bedömning att de möjligheter som finns i dag är tillräckliga för att garantera medlemmar möjlighet att få mål om kollektivavtalsvillkor, när det gäller de rättigheter som de ska ha enligt utstationeringsdirektivet, prövade i svensk domstol. Några lagändringar i detta avseende behövs alltså inte. Skulle det framkomma att utstationerade arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande organisationen har svårigheter att få mål om sådana kollektivavtalsvillkor prövade i Sverige kan det dock finnas anledning att återkomma till frågan.

Arbetsgivare som inte har hemvist i ett land inom EES eller Schweiz

Utredningen föreslår att möjligheten enligt utstationeringslagen att i Sverige väcka talan mot en arbetsgivare som inte har hemvist i ett land inom EES eller Schweiz ska tas bort. Enligt regeringen saknas det anledning att för närvarande gå vidare med utredningens förslag i denna del.

Tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister) handläggs enligt lagen (1974:371) 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 föra talan direkt i Arbetsdomstolen utan måste alltid börja vid tingsrätt med möjlighet att överklaga till Arbetsdomstolen.

Enligt den nuvarande regleringen i utstationeringslagen handläggs mål om tillämpningen av de lagbestämmelser som behandlar sådana villkor som ingår i den hårda kärnan och mål om bl.a. förhandlingsrätt för arbetstagarorganisation enligt lagen om rättegången i arbetstvister, se 21 § utstationeringslagen. Det finns vidare en bestämmelse om att talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Det är lämpligt att de mål som kan aktualiseras till följd av förslagen i denna proposition ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, då de får anses utgöra arbetstvister. Detta gäller till att börja med mål om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till sådana arbets- och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal som får krävas med stöd av stridsåtgärder (se avsnitt 8.2) och mål om repressalieförbudet (se avsnitt 8.3). Det gäller också mål om brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd (se avsnitt 11), mål om skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning (se avsnitt 7.2), och mål om skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare (se avsnitt 7.3). Sådana mål bör alltså handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

En arbetstagares talan vid tingsrätt bör få föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad

I mål av det slag som regleras i nuvarande 21 § utstationeringslagen får talan föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad (21 § tredje stycket utstationeringslagen). Det är lämpligt med en liknande ordning för mål som kan aktualiseras enligt de förslag som lämnas i denna proposition där det kan bli aktuellt att en arbetstagare väcker talan vid tingsrätt. Det handlar om mål om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor och mål om repressalieförbudet.

Arbetsdomstolen påpekar vidare att en tvist i vissa fall, om det är en arbetsrättslig tvist, ska handläggas av Arbetsdomstolen som första instans. Enligt domstolen bör därför en bestämmelse som anger att talan får föras vid ort där arbetstagaren är eller varit utstationerad bara gälla om inte annat följer av lagen om rättegången i arbetstvister. Det får enligt regeringens mening anses framgå av förarbetena till den aktuella bestämmelsen i utstationeringslagen att den tar sikte på situationen att lagen om rättegången i arbetstvister är tillämplig men det inte finns förutsättningar att föra talan vid Arbetsdomstolen som första domstol och att

talan därför ska väckas vid tingsrätt (prop. 1998/99:90 s. 34 f.). Det finns dock enligt regeringen anledning att göra ett förtydligande i lagtexten av innebörd att möjligheten att föra talan vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad är begränsad till sådana mål som rör en arbetstagares talan vid tingsrätt.

13 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om utstationering av arbetstagare och i lagen om medbestämmande i arbetslivet ska träda i kraft den 1 juni 2017.

Bestämmelserna om begränsade kollektivavtalsverkningar i vissa fall och bestämmelserna om utstationerande arbetsgivares skyldighet att tillhandahålla handlingar och översättning ska inte tillämpas när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet. Bestämmelserna om skadeståndsskyldighet vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd, och bestämmelserna om skadeståndsskyldighet vid brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning ska inte heller tillämpas när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet.

Bestämmelserna om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor ska tillämpas även när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet men bara för rättigheter som avser tiden efter ikraftträdandet.

Bestämmelserna om administrativt samarbete mellan myndigheter ska, i förhållande till det EES-land eller de EES-länder utanför EU som kan komma att ansluta sig till samarbetet, tillämpas från den tidpunkt då staten ansluter sig till samarbetet.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår att förslagen ska träda i kraft den 18 juni 2016. Utredningen lämnar inte något förslag på övergångsbestämmelse för bestämmelserna om administrativt samarbete mellan myndigheter.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör särskilt förslaget.

Kommitténs förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Kommittén föreslår att förslagen ska träda i kraft den 1 januari 2017. Kommittén föreslår att bestämmelsen om utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor bara ska tillämpas på kollektivavtal som har slutits efter ikraftträdandet.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör särskilt förslaget.

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Promemorian föreslår att förslagen ska träda i kraft så snart som möjligt.

Remissinstanserna: Enligt *Näringslivets regelnämnd* och *Svenskt Näringsliv* innebär övergångsbestämmelsen rörande utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor i praktiken en retroaktiv

lagstiftning vilket bl.a. kan få konsekvenser för redan ingångna entreprenadavtal. Övriga remissinstanser berör inte särskilt förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Ikraftträdande

I artikel 23.1 i tillämpningsdirektivet anges att medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 18 juni 2016. Förslagen bör därför träda i kraft så fort som möjligt. Regeringen bedömer att förslagen bör kunna träda i kraft den 1 juni 2017.

Ny lagstiftnings inverkan på befintliga avtal

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.

Bestämmelserna om ett nytt system med kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, kontrollmöjligheter och skadeståndsskyldighet

Regeringen föreslår i avsnitt 5 att möjligheten att uppnå ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare ska utvidgas. Detta föreslås ske genom en utökad möjlighet att vid utstationering ingå ett kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Bestämmelserna som anger när stridsåtgärder får vidtas bör tillämpas på stridsåtgärder som vidtas efter ikraftträdandet. Till bestämmelsen som anger när stridsåtgärder får vidtas behövs därför inte några övergångsbestämmelser.

Regeringen föreslår i avsnitt 5.4 att kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som tillkommit som en följd av stridsåtgärder ska ha begränsade rättsverkningar jämfört med kollektivavtal som inte tillkommit som en följd av stridsåtgärder. Regeringen föreslår dessutom i avsnitt 7.2 att kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska medföra en kontrollbefogenhet för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, i form av en skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla handlingar och översättning av handlingarna. Regeringen föreslår även i avsnitt 11 bestämmelser om skadeståndsskyldighet vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd, samt vid brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning.

Som nämnts följer det av svenska allmänna principer och Sveriges internationella förpliktelser att man bör undvika att genom lag ändra rättsverkningarna för redan slutna avtal. Därför bör bestämmelserna om kollektivavtalens begränsade rättsverkningar och de kontrollbefogenheter

som följer med ett kollektivavtal, samt de därtill kopplade skadeståndsbestämmelserna, endast tillämpas på kollektivavtal som har slutits efter ikraftträdandet.

Bestämmelsen om utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor

Regeringen föreslår i avsnitt 8.2 en rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till vissa kollektivavtalsvillkor. Det förslaget kan sägas ha betydelse för ett befintligt rättsförhållande, nämligen anställningsavtalet mellan den utstationerade arbetstagaren och dennes arbetsgivare. Det kan också sägas påverka rättsverkningarna av ett träffat kollektivavtal. Bestämmelsens funktion är att en utanförstående utstationerad arbetstagare ska få en ny möjlighet att åberopa vissa arbets- och anställningsvillkor i ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av.

Kommittén föreslår att en bestämmelse om utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor bara ska tillämpas på kollektivavtal som har slutits efter ikraftträdandet.

De övergångsbestämmelser som promemorian och utredningen föreslår innebär att de regler om utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor som föreslås där, vid pågående utstationering, ska tillämpas för tid från och med ikraftträdandet. Regeringen uppfattar detta så att reglerna föreslås tillämpas också på kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet, men bara för rättigheter som avser tiden efter ikraftträdandet.

Enligt *Näringslivets regelnämnd* och *Svenskt Näringsliv* innebär den av promemorian föreslagna övergångsbestämmelsen i praktiken en retroaktiv lagstiftning vilket bl.a. kan få konsekvenser för redan ingångna entreprenadavtal. Enligt Svenskt Näringsliv blir denna aspekt extra påtaglig eftersom ikraftträdandet föreslås ske med så kort framförhållning.

Regeringen har svårt att se att förslaget om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor skulle få några beaktansvärda konsekvenser för redan ingångna avtal eller innebära att balansen i några avtalsförhållanden skulle rubbas på ett avgörande sätt.

Den föreslagna rätten för utanförstående utstationerade arbetstagare till vissa kollektivavtalsvillkor innebär i praktiken inte någon stor belastning för arbetsgivaren, eftersom denne genom kollektivavtalet ändå har åtagit sig att tillämpa villkoren. Arbetsgivaren är också enligt gällande rätt i förhållande till arbetstagarorganisationen normalt sett skyldig att tillämpa kollektivavtalsvillkoren också på utanförstående arbetstagare. Visserligen ges genom den föreslagna lagstiftningen utanförstående utstationerade arbetstagare en möjlighet att kräva ut dessa villkor i svensk domstol, en möjlighet de inte alltid har enligt gällande rätt. Att riskera att behöva svara vid svensk domstol kan uppfattas som en nackdel för utstationerande arbetsgivare. Denna eventuella olägenhet kan dock inte tillmätas någon avgörande betydelse i detta sammanhang. Det kan också nämnas att regeringens förslag, till skillnad från promemorians, endast omfattar sådana minimivillkor inom den hårda kärnan som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering.

Den föreslagna rätten för utanförstående utstationerade arbetstagare till vissa kollektivavtalsvillkor kan alltså inte anses betungande för arbetsgivaren och den kan inte heller anses rubba förutsättningarna för ingångna avtal på något beaktansvärt sätt.

Det är också angeläget att det skydd för utanförstående utstationerade arbetstagare som bestämmelsen om rätt till svenska kollektivavtalsvillkor innebär får ett snabbt och effektivt genomslag.

Sammantaget finns det skäl att i denna del göra avsteg från den allmänna principen, att en lagändring som inverkar på avtalsförhållanden bara ska gälla avtal som ingås efter lagens ikraftträdande. Bestämmelsen om rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till vissa arbets- och anställningsvillkor i svenska kollektivavtal bör därför tillämpas för tid från och med ikraftträdandet även beträffande redan påbörjade utstationeringar och beträffande kollektivavtal som träffats före ikraftträdandet. Bestämmelsen bör dock endast tillämpas på rättigheter som är hänförliga till tiden efter ikraftträdandet.

Bestämmelserna om administrativt samarbete och deras tillämpning i förhållande till EES-länder som inte är medlemmar i EU

Regeringen föreslår i avsnitt 10 att det ska införas bestämmelser om administrativt samarbete med innebörden att en behörig myndighet i Sverige ska lämna bistånd åt en utländsk myndighet samt att en behörig myndighet i Sverige kan begära bistånd av en utländsk myndighet. EES-länderna utanför EU (Island, Liechtenstein och Norge) är inte anslutna till tillämpningsdirektivet eller till IMI-förordningen. För varje enskild rättsakt som de anslutit sig till har de trots det tillgång till den särskilda IMI-modulen för den rättsakten. Det finns inte något formellt beslut om anslutning av något av de nämnda länderna till tillämpningsdirektivet eller någon del av samarbetet enligt detta, men såvitt känt pågår förhandlingar om anslutning. Bestämmelserna som rör administrativt samarbete, som är ett genomförande av artikel 6-7 i tillämpningsdirektivet, förutsätter att det finns en ömsesidighet i skyldigheten att samarbeta. Denna ömsesidighet saknas i förhållande till ett land som ännu inte är bundet av tillämpningsdirektivet. I förhållande till ett EES-land utanför EU bör dessa bestämmelser därför tillämpas först från den tidpunkt då landet anslutit sig till samarbetet.

Inget behov av övergångsbestämmelser för övriga föreslagna regler

Beträffande övriga i propositionen föreslagna regler behövs det enligt regeringen inte några övergångsbestämmelser.

14 Konsekvensbeskrivning

14.1 Problembeskrivning och syftet med de föreslagna ändringarna

Enligt artikel 3 utstationeringsdirektivet ska medlemsstaterna bl.a. se till att utstationerande arbetsgivare garanterar sina arbetstagare vissa av värdstatens minimivillkor. Tillämpningsdirektivets syfte är enligt direktivets artikel 1 att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. I detta ingår bl.a. åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås. Syftet är även att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare och särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som ska gälla i värdstaten. Tillämpningsdirektivet syftar även till att underlätta för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster och att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer och således stödja den inre marknadens funktion.

De föreslagna ändringarna syftar till att, med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen, få till stånd en ordning som på ett mer effektivt och ändamålsenligt sätt säkerställer de utstationerades rätt till minimivillkor inom den hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet och också genomför tillämpningsdirektivet på ett lämpligt sätt.

I anslutning till konsekvensbeskrivningen för respektive förslag som behandlas i denna proposition kommer en närmare bedömning av vilka som berörs av förslagen att framgå. Redan nu finns emellertid anledning att på ett övergripande plan redovisa vissa uppgifter om förekomst och omfattning av utstationering i Sverige.

Enligt Arbetsmiljöverkets statistik från utstationeringsregistret registrerades 42 679 utstationerade arbetstagare i Sverige under perioden den 1 januari 2015 till och med den 31 december 2015 (Helårsrapport 2015 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige [rapport 2016:4], Arbetsmiljöverket). Statistiken baseras på de uppdrag som arbetsgivarna har registrerat hos Arbetsmiljöverket, vilket i praktiken innebär att en utstationerad person som har arbetat i flera olika uppdrag i statistiken kan räknas flera gånger.

Antalet registrerade utstationerade arbetstagare 2015 varierade under året, men uppgick varje månad till mellan 4 155 och 9 536 personer (Helårsrapport 2015 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige [rapport 2016:4], Arbetsmiljöverket). I genomsnitt var cirka 7 440 personer registrerade per månad under 2015. Att märka är dock att i siffrorna för antal arbetstagare per månad kan samma person ingå mer än en gång, vilket sker om personen återkommer i skilda uppdrag under olika perioder eller har ett uppdrag som sträcker sig över flera månader.

Branschgruppen ”Byggverksamhet” sysselsätter i dag drygt 300 000 personer i Sverige och ”Tillverkning” drygt 490 000 personer. I dessa siffror ingår inte utstationerade arbetstagare. De två största branschgrupperna var både under 2014 och 2015 ”Byggverksamhet” och ”Tillverkning”. Antal utstationerade arbetstagare som anmäldes till registret under perioden 1 januari till 31 december 2015 inom ”Byggverksamhet” var 18 016 personer och inom ”Tillverkning” 9 956 personer. Till-

sammans sysselsatte de drygt 65 procent av alla utstationerade arbetstagare under 2015 (sammanlagt 27 972 personer). Det är dessutom en ökning med nära 6 000 arbetstagare inom dessa två branschgrupper jämfört med 2014. Branschgruppen ”Byggverksamhet” står för den största ökningen (Helårsrapport 2015 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige [rapport 2016:4], Arbetsmiljöverket).

De länder som utstationerade flest arbetstagare i Sverige under 2015 var Polen, Tyskland, Litauen och Indien varav företag i Tyskland och Polen stod för närmare 33 procent av alla anmälda utstationerade arbetstagare (Helårsrapport 2015 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige [rapport 2016:4], Arbetsmiljöverket). De vanligaste angivna verksamhetsområdena för utstationering under 2015 var Byggande av hus, Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet, Reparation och installation av maskiner och apparater samt Dataprogrammering, datakonsultverksamhet o.dyl. (verksamhetsområdena bygger på svensk näringsgrensindelning, SNI 2007, se Helårsrapport 2015 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige [rapport 2016:4], Arbetsmiljöverket).

Den 1 november 2016 fanns 8 765 personer registrerade i utstationeringsregistret (månadsstatistik från utstationeringsregistret per den 1 november 2016, Arbetsmiljöverket). Vid samma tidpunkt var Polen, Indien och Finland de länder med flest utstationerade arbetstagare i Sverige. De vanligaste verksamhetsområdena per den 1 november 2016 var Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet, Byggande av hus samt Dataprogrammering, datakonsultverksamhet o.dyl.

I sammanhanget kan nämnas att Regelrådet särskilt yttrat sig över de konsekvensutredningar som finns i de tre betänkanden och den departementspromemoria som ligger till grund för de lagförslag som behandlas i denna proposition. Regelrådet har i remissvar över betänkandena anfört att rådet finner att konsekvensutredningarna inte uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning. I remissvar över departementspromemorian har Regelrådet anfört att rådet finner att konsekvensutredningen uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen om konsekvensutredning vid regelgivning.

14.2 Alternativa lösningar

EU-direktiv måste genomföras i nationell rätt. I de delar där tillämpningsdirektivet inte redan kan anses uppfyllt krävs därför att lagstiftningsåtgärder vidtas. Att inte göra några förändringar i svensk rätt är således inte något alternativ i de delar där den inte uppfyller direktivets krav. Som framgår av propositionen bedöms svensk rätt inte uppfylla samtliga delar av direktivet, varför lagstiftningsåtgärder föreslås.

I anslutning till den närmare konsekvensbeskrivningen för respektive förslag som behandlas i denna proposition kommer en bedömning av alternativa lösningar för det aktuella området att göras.

14.3 Ett nytt system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering

14.3.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar

Enligt artikel 3.1 utstationeringsdirektivet ska EU:s medlemstater se till att utstationerande arbetsgivare garanterar arbetstagare de utstationerar vissa av värdstatens minimivillkor. Av artikel 1 tillämpningsdirektivet framgår att direktivet syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås. Tillämpningsdirektivet syftar vidare till att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare och särskilt till att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som ska gälla i värdstaten. Direktivet syftar även till att underlätta för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster, att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer och således stödja den inre marknadens funktion.

I propositionen föreslås att möjligheten att uppnå kollektivavtal i utstationeringssituationer utvidgas. Förslaget innebär att de bestämmelser som finns i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, ändras på så sätt att arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder inte längre begränsas på den grunden att den utstationerande arbetsgivaren kan visa att de utstationerade arbetstagarna har lön och villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett centralt kollektivavtal i Sverige. Brott mot ingånget kollektivavtal är sanktionerat med skadestånd.

I förhållande till den ordning som gäller i dag är förslaget en ordning som på ett mer effektivt och ändamålsenligt sätt säkerställer de utstationerades rätt till minimivillkor inom den hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet. En utökad möjlighet att få till stånd kollektivavtal medför även att tillämpningsdirektivets bestämmelser kan genomföras på ett bättre sätt i Sverige.

Alternativet att inte gå vidare med förslaget att utöka möjligheten att uppnå kollektivavtal i utstationeringssituationer, och därigenom i stället behålla nuvarande regler i utstationeringslagen, bedöms inte på ett lika effektivt och ändamålsenligt vis uppfylla skyddet för arbetstagare eller främja sund konkurrens i utstationeringssituationer. Alternativet bedöms inte heller kunna leda till att Sverige på samma effektiva sätt kan fullgöra sina skyldigheter enligt tillämpningsdirektivet.

De kollektivavtalsvillkor som får begäras med stöd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder i förhållande till utstationerande arbetsgivare begränsas enligt förslaget till minimivillkoren i den hårda kärnan (eller villkoren inom hårda kärnan beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare). Ett kollektivavtal har enligt svensk rätt rättsverkningar som går utöver den hårda kärnan, t.ex. primär förhandlingsskyldighet, facklig vetorätt m.m. Dessa rättsverkningar begränsas i förhållande till utstationerande arbetsgivare om kollektivavtalet har slutits som en följd av

stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder. Alternativet att inte begränsa dessa rättsverkningar bedöms kunna strida mot EU-rätten, se vidare avsnitt 5.4.

I propositionen föreslås att möjligheten till stridsåtgärder och kollektivavtalsverkningarna inte begränsas vid utstationering där arbetsgivaren är etablerad i tredjeland. Ett alternativ till detta vore att föreslå att begränsningen i arbetstagarorganisationernas stridsåtgärdsrätt ska gälla på samma sätt gentemot utstationerande arbetsgivare inom som utanför EES. Som föreskrivs i avsnitt 5.5 ser regeringen dock ingen anledning att begränsa möjligheten att träffa kollektivavtal, och därtill hörande stridsåtgärdsrätt, i situationer då EU-rätten inte kräver det varför en sådan lösning inte har valts.

14.3.2 Vilka berörs av regleringen?

Den utökade möjligheten att få till stånd kollektivavtal i utstationeringssituationer berör arbetstagare som utstationeras till Sverige liksom arbetsgivare som utstationerar eller avser att utstationera arbetskraft till Sverige.

Arbetstagarorganisationer berörs av förslaget i och med att begränsningarna i rätten att vidta stridsåtgärder tas bort.

Arbetsmiljöverket berörs på så sätt att om det i större utsträckning sluts kollektivavtal med tillåtna avvikelser från den lagstiftning Arbetsmiljöverket har tillsyn över, minskar verkets arbete med tillsynen i motsvarande mån. I och med att fler kollektivavtal förväntas komma att träffas på svensk arbetsmarknad bedöms Medlingsinstitutet beröras av förslaget i form av att ta emot information om varsel och utse medlare. Svensk domstol föreslås vara behörig att pröva mål om brott mot ett kollektivavtal enligt de nya reglerna. Berörd domstol är Arbetsdomstolen eftersom sådana mål föreslås handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

14.3.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Regeringen förutsätter att det även fortsatt frivilligt kommer att tecknas kollektivavtal i utstationeringssituationer. Förslaget att ta bort de nu rådande begränsningarna i stridsåtgärdsrätten i utstationeringssituationer bedöms leda till att utstationerande arbetsgivare i större utsträckning än i dag sluter kollektivavtal när en svensk arbetstagarsorganisation begär det. Det påtryckningsmedel som finns inom den svenska arbetsmarknadsmodellen för att få till stånd ett kollektivavtal, och därmed ett förhållande där den utstationerande arbetsgivare har en rättslig skyldighet att följa kollektivavtalsvillkoren, är rätten för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder. Antalet stridsåtgärder som utlöses till följd av förslaget bedöms dock bli ringa eftersom möjligheten till sådana åtgärder kan antas vara ett tillräckligt effektivt påtryckningsmedel i sig.

Genom att en ordning skapas som möjliggör att kollektivavtal kan ingås med samtliga utstationerande arbetsgivare, och att detta dessutom förenas med en rätt för utstationerade arbetstagare att kräva ut vissa kollektivavtalsvillkor (se avsnitt 8.2) innebär förslaget i sin helhet att ett

bättre skydd kan tillförsäkras alla arbetstagare som utstationeras till Sverige. Förslaget om utstationerande arbetsgivares skadeståndsskyldighet vid brott mot kollektivavtalet bedöms leda till att ingångna avtal följs i stor utsträckning vilket gör att skyddet för utstationerade arbetstagare kan upprätthållas. En stridsåtgärd som vidtas i strid med bestämmelsen om vilka villkor för utstationerade arbetstagare som får krävas ska enligt förslaget vara olovlig. Det bör erinras om att en olovlig stridsåtgärd är skadeståndssanktionerad enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen.

Förslaget om utökade möjligheter att träffa kollektivavtal i utstationeringssituationer bidrar också till att förbättra förutsättningarna för företag att konkurrera på lika villkor. Förekomsten av kollektivavtal och en skadeståndssanktion för brott mot avtalet bedöms, som anförts ovan, leda till att ingångna avtal följs i stor utsträckning. Detta kombinerat med att arbetstagarorganisationerna ges särskilda kontrollbefogenheter medför att arbetstagares villkor kan upprätthållas på en nivå som inte går under den som föreskrivs i hårda kärnan. Konkurrens med löner och andra arbetsvillkor som inte når upp till villkoren i hårda kärnan bedöms därmed minska.

Kostnader för arbets- och anställningsvillkor för utstationerande arbetsgivare som är etablerade i tredjeland kan komma att öka eftersom villkor i nivå med inhemsk arbetskraft kommer att kunna krävas, i och med förslaget att möjligheten till stridsåtgärder och kollektivavtalsbegränsningarna inte begränsas vid utstationering där arbetsgivaren är etablerad i tredjeland. Kostnader för arbets- och anställningsvillkor för utstationerande arbetsgivare väntas inte öka i förhållande till vad arbetsgivarna redan enligt nuvarande regler i utstationeringslagen är skyldiga att ge de utstationerade arbetstagarna. Att en korrekt nivå för löner och andra arbets- och anställningsvillkor kan upprätthållas är en avsedd konsekvens av förslaget och kommer de utstationerade arbetstagarna till godo.

I den mån stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder kommer att vidtas i större utsträckning än i dag bedöms utstationerande arbetsgivares kostnader generellt sett kunna öka. I och med att det är en på svensk arbetsmarknad ny ordning som införs är det svårt att uppskatta antalet varsel eller stridsåtgärder till följd av den nya regleringen. De eventuella ökade kostnaderna som skulle kunna följa av denna är därmed inte möjliga att beräkna.

Förslaget kan medföra att fler medlingsärenden blir aktuella för Medlingsinstitutet. Även antalet tvister i domstol kan i förlängningen komma att öka i och med förslaget, bland annat beroende på att det införs nya bestämmelser som kan komma att prövas i domstol. En eventuell ökning av antalet medlingsärenden eller mål i domstol bedöms dock bli ringa och därmed förväntas de eventuella ökade kostnader detta medför kunna hanteras inom ramarna för Medlingsinstitutets respektive Arbetsdomstolens nuvarande anslag.

Små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till stora företags bedöms inte påverkas av förslaget. Förslaget förväntas inte leda till några konsekvenser för kommuner eller landsting. Inte heller förväntas förslaget leda till några konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, brottsligheten, det brottsförebyggande

arbetet, sysselsättning i olika delar av landet, offentlig service i olika delar av landet, jämställdheten mellan kvinnor och män eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

14.4 Förbättrad tillgång till information

14.4.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar

Artikel 5 i tillämpningsdirektivet innehåller bestämmelser om vad medlemsstaterna ska göra för att förbättra tillgången till information vid utstationering. Som framgår av avsnitt 6 anser regeringen att det finns behov av lagstiftningsåtgärder för att artikel 5 ska anses genomförd i svensk rätt.

I propositionen föreslås att regeringen ska kunna meddela föreskrifter om innehållet i och utformningen av den information som Arbetsmiljöverket ska tillhandahålla och hjälpa till med enligt utstationeringslagen. Vidare föreslås att den nuvarande bestämmelsen om arbetstagarorganisationernas skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska justeras så att det framgår att arbetstagarorganisationer är skyldiga att lämna in sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering oavsett om organisationen avser att vidta några stridsåtgärder eller inte. Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska information om sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering kunna lämnas. Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information om sådana kontaktfunktioner.

När det gäller förslaget om förtydligande av Arbetsmiljöverkets informationsuppdrag bedömer regeringen att förtydligandet kan ske i förordningsform. I utstationeringslagen införs dock en upplysningsbestämmelse om att regeringen kan meddela föreskrifter om vad informationen ska innehålla och hur den ska vara utformad. Genom den föreslagna lösningen uppfylls direktivets krav i dessa delar på ett lämpligt sätt.

När det gäller förslaget om förbättrad tillgång till information om villkor i kollektivavtal har regeringen när det gäller alternativa lösningar gjort följande överväganden.

Ett system med kontaktfunktioner från antingen endast arbetstagarorganisationerna eller från både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna bör inte ersätta en skyldighet för arbetstagarorganisationerna att ge in kollektivavtalsvillkor. I stället bör dessa två system komplettera varandra för att EU-rättens krav på förutsebarhet och transparens ska uppfyllas på ett lämpligt sätt. Genom att sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder också ska ges in till och tillhandahållas av Arbetsmiljöverket finns de tillgängliga för utländska arbetsgivare och arbetstagare. Skulle det från utstationerande arbetsgivares och utstationerade arbetstagares sida finnas frågetecken om de ingivna villkoren finns det kontaktfunktioner att vända sig till. Om det finns kontaktfunktioner hos såväl arbetstagar- som arbetsgivar-

organisationer minskar risken för att ena sidans uppfattning får för stort genomslag. I en situation där det finns flera tillämpliga kollektivavtal i en bransch bör det genom kontaktfunktionerna kunna lämnas information om det i organisationens kollektivavtal finns villkor som organisationen anser vara sådana som organisationen kan kräva med stöd av stridsåtgärder.

Ett system med enbart kontaktfunktioner skulle inte nödvändigtvis innebära en mindre arbetsinsats för arbetstagarorganisationerna än det förslag som presenteras i propositionen. Genom kontaktfunktionerna skulle det ändå, för att uppfylla kraven på transparens och förutsebarhet, behöva kunna lämnas information om de arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Arbetet med att ta ställning till om de centrala kollektivavtalen innehåller sådana villkor skulle alltså ändå behöva utföras. Det ytterligare moment som tillkommer med det aktuella förslaget, en skyldighet att även lämna in villkoren till Arbetsmiljöverket, kan inte anses vara särskilt betungande i sig.

Ett alternativt förslag skulle kunna vara att komplettera regelverket med sanktionsbestämmelser för arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket eller för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationernas skyldighet att anmäla kontaktfunktioner till Arbetsmiljöverket. Sådana bestämmelser skulle visserligen kunna innebära en påtryckning för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna att uppfylla sina skyldigheter. Enligt regeringen bör det dock vara tillräckligt med ett klargörande av att skyldigheten att ge in arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering gäller oavsett om arbetstagarorganisationen avser att vidta några stridsåtgärder eller inte. Med ett sådant klargörande utgår regeringen från att arbetstagarorganisationerna kommer att uppfylla den lagstadgade skyldigheten. På samma sätt utgår regeringen från att parterna kommer att uppfylla skyldigheten att anmäla kontaktfunktioner till Arbetsmiljöverket. Regeringen utgår även i övrigt från att parterna kommer att följa bestämmelsen om kontaktfunktion på avsett sätt. Därför föreslås inte någon särskild påföljd kopplad till situationen att en kontaktfunktion inte anses ha fungerat på avsett sätt.

Inlämnande av kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska inte påverka bedömningen av en stridsåtgärds lovlighet och inte heller av ett därefter träffat kollektivavtals giltighet. Visserligen skulle sådana bestämmelser kunna innebära att arbetstagarorganisationerna blir mer måna om att lämna in aktuella kollektivavtalsvillkor. En sådan regel skulle dock innebära en alltför långtgående inskränkning av stridsrätten. Som framgår ovan bedömer regeringen dessutom att arbetstagarorganisationerna med det förslag som presenteras i propositionen kommer att uppfylla skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor.

Det bedöms inte nödvändigt med en bestämmelse om att informationen om kollektivavtalsvillkor ska lämnas i form av ett särskilt formulär eller att det föreskrivs vid vilken tidpunkt villkoren ska ges in. Det får anses vara tillräckligt att föreskriva att de villkor som berörs av skyldigheten ska lämnas in till Arbetsmiljöverket.

Det bör i detta sammanhang inte införas någon myndighetskontroll av inlämnade kollektivavtalsvillkor. Regeringen bedömer att de föreslagna

bestämmelserna om inlämnande av kollektivavtalsvillkor och anmälan av kontaktfunktioner kommer att följas och därmed uppfylla EU-rättens krav på transparens och förutsebarhet.

Det finns för närvarande inte anledning att föreslå medling, en arbetsgrupp eller liknande åtgärd i syfte att försöka underlätta parternas arbete med att nå en överenskommelse om vilka villkor som ska anses vara sådana som får krävas vid utstationering till Sverige. Om det framkommer att parterna är oeniga i frågan kan den bli föremål för diskussion mellan parterna och lösas på det sätt som parterna själva väljer.

14.4.2 Vilka berörs av regleringen?

Arbetstagarorganisationer berörs av regleringen, både avseende skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och skyldigheten att anmäla en kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Arbetsgivarorganisationer berörs av regleringen gällande skyldigheten att anmäla en kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket.

Arbetstagare som utstationeras till Sverige liksom arbetsgivare som utstationerar eller avser att utstationera arbetskraft till Sverige berörs av regleringen i egenskap av mottagare av informationen.

Arbetsmiljöverket berörs i egenskap av att verket ska tillhandahålla information om inlämnande kollektivavtalsvillkor och uppgifter om anmälda kontaktfunktioner.

14.4.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Förslagen syftar till att förbättra möjligheterna för både utstationerande arbetsgivare och utstationerade arbetstagare att få vetskap om vilka villkor som kan komma att bli tillämpliga vid utstationering till Sverige. Det är till fördel för både arbetsgivare och arbetstagare och kan även underlätta den fria rörligheten av tjänster. En utstationerande arbetsgivare behöver kunna förutse och beräkna vilka kostnader och skyldigheter som i praktiken kan bli aktuella vid en utstationering i Sverige. Vidare har en utstationerad arbetstagare också ett befogat intresse av att på förhand kunna veta vilka villkor som kan komma att tillämpas i Sverige. Förslagen bedöms uppfylla de EU-rättsliga kraven på transparens och förutsebarhet.

Att informationen om vilka villkor som kan komma att bli tillämpliga vid utstationering till Sverige förbättras är till fördel för både stora och små utstationerande företag. Förslaget kan antas ha en särskilt positiv effekt för små företag då det får antas att dessa i allmänhet har mindre resurser att lägga på att söka information om tillämpliga bestämmelser och villkor än större företag. I övrigt bedöms små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags inte påverkas av förslaget.

Förslagen om förbättrad tillgång till information förutsätter medverkan av arbetsmarknadens parter.

Arbetstagarorganisationernas arbete med att ta ställning till om deras centrala kollektivavtal innehåller sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering kommer att

ta viss tid i anspråk. Detsamma gäller för inlämnande av villkoren till Arbetsmiljöverket. Det är svårt att uppskatta hur mycket tid detta arbete kan komma att ta och vilken kostnad det kan medföra. Som framgår av avsnitt 6.2 får det dock antas att arbetstagarorganisationerna har god överblick över sina avtal och vilka villkor de innehåller, varför det inte bör bli alltför betungande att utföra den aktuella uppgiften.

Både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla en kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Arbetet med att anmäla kontaktfunktioner bör i sig inte medföra alltför stora kostnader för organisationerna. Kravet på kontaktfunktion kan dock innebära att organisationerna behöver inrätta en sådan särskild funktion för ändamålet eller anställa någon att inneha uppgiften, vilket kan medföra ökade kostnader. Detta gäller om organisationerna inte redan har någon funktion som uppfyller de krav som anges i förslaget. Genom kontaktfunktionerna ska information om de arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering kunna lämnas. Även arbetsgivarorganisationerna kommer därför att behöva ta ställning till vilka dessa villkor är, vilket kommer att ta viss tid i anspråk och därmed medföra vissa kostnader. Det är svårt att uppskatta hur mycket tid detta arbete kan komma att ta och vilken kostnad det kan medföra. Det får emellertid antas att även arbetsgivarorganisationerna har god överblick över sina avtal och vilka villkor de innehåller, varför det inte bör bli alltför betungande att utföra den aktuella uppgiften.

Organisationerna kommer att behöva säkerställa att de personer som innehar uppgiften att vara kontaktfunktion har nödvändiga kunskaper om de aktuella kollektivavtalsvillkoren. Även detta medför en viss tidsåtgång och därmed också en kostnad, även om den får antas vara av mindre omfattning. Dessa personer kommer att behöva vara tillgängliga för att besvara frågor om de relevanta kollektivavtalsvillkoren, vilket kommer att ta viss tid i anspråk och medföra vissa kostnader. Det är svårt att uppskatta i vilken omfattning personerna kommer att få frågor från utstationerande arbetsgivare och utstationerade arbetstagare och vilka kostnader detta kan komma att medföra.

Det är, som framgår ovan, svårt att uppskatta storleken på de kostnader som kan uppkomma då kostnaderna bl.a. är beroende av hur organisationerna i dag organiserar sitt arbete. Det får dock accepteras att bestämmelserna innebär ett visst arbetsmoment och vissa kostnader för både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna för att kraven enligt EU-rätten ska uppfyllas.

Arbetsmiljöverket har redan i dag enligt utstationeringslagen ett uppdrag att tillhandahålla viss information om vad som gäller vid utstationering till Sverige. Den föreslagna regleringen innebär för Arbetsmiljöverket framför allt ett förtydligande av vad det uppdraget innebär. De eventuella ökade kostnader detta medför förväntas kunna hanteras inom ramen för Arbetsmiljöverkets nuvarande anslag. Kravet på att hjälpa till med information om kontaktfunktioner innebär att Arbetsmiljöverket får en ny arbetsuppgift. Arbetsuppgiften får dock anses vara av mindre omfattning och bedöms kunna hanteras inom myndighetens nuvarande anslag. Detsamma gäller de eventuella ökade kostnader som kan uppkomma till följd av att fler kollektivavtalsvillkor lämnas in till Arbetsmiljöverket.

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

14.5 Kontroll av efterlevnaden av direktivens skyldigheter

14.5.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar

Artikel 9 i tillämpningsdirektivet innehåller bestämmelser om vilka administrativa krav och kontrollåtgärder som får införas av medlemsstaterna som nödvändiga för en effektiv övervakning av skyldigheterna i utstationerings- och tillämpningsdirektiven. Som framgår av avsnitt 7.2 och 7.3 anser regeringen att det finns behov av lagstiftningsåtgärder för att skapa en ändamålsenlig och effektiv kontroll av arbetsgivarens skyldigheter och för att arbetstagarorganisationen ska kunna få upplysning om en företrädare för arbetsgivaren som arbetsgivarorganisationen kan försöka inleda kollektivavtalsförhandlingar med.

I propositionen föreslås i detta avseende två nya bestämmelser, en bestämmelse om skyldighet för arbetsgivare att på begäran tillhandahålla vissa handlingar för kontroll av kollektivavtalets efterlevnad och en bestämmelse om skyldighet att på begäran utse en förhandlingsbehörig företrädare.

Beträffande skyldigheten att tillhandahålla handlingar föreslås att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation på begäran av organisationen ska tillhandahålla vissa särskilt angivna handlingar. Det handlar om anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar. Arbetsgivaren ska också vara skyldig att översätta handlingarna till svenska eller till engelska. Handlingarna och översättning av dessa ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om minimivillkor inom den hårda kärnan eller, beträffande uthyrda utstationerade, villkor inom den hårda kärnan. Skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare, som handlingarna rör, är utstationerad här i landet och fyra månader därefter. Brott mot skyldigheten är sanktionerad med skadestånd i förhållande till den arbetstagarorganisation som gjort begäran.

I fråga om skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare föreslås att en utstationerande arbetsgivare på begäran av en arbetstagarorganisation ska utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla uppgift om att organisationen

önskar sluta kollektivavtal samt kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationen förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetsgivaren ska inom tio dagar från begäran utse företrädaren och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter. Brott mot skyldigheten är sanktionerad med skadestånd i förhållande till den arbetstagarorganisation som gjort begäran.

När det gäller förslaget om skyldigheten för arbetsgivare att på begäran av arbetstagarorganisationen tillhandahålla vissa handlingar har regeringen när det gäller alternativa lösningar gjort följande överväganden.

Inledningsvis ska anmärkas att det i dag i 11 § tredje stycket utstationeringslagen finns en bestämmelse om kontaktpersons skyldighet att tillhandahålla handlingar med syftet att kontrollera att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Den bestämmelse som nu föreslås är dock mer detaljerad och preciserad än den allmänt hållna bestämmelsen i 11 § tredje stycket utstationeringslagen. Även om det finns en bestämmelse i dag är det nämligen önskvärt med en så tydlig reglering som möjligt i fråga om vilka skyldigheter som gäller för arbetsgivarna vid utstationering. För att undvika dubbelreglering tydliggörs dock att kontaktpersonens skyldighet enligt nuvarande 11 § tredje stycket utstationeringslagen att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda, framöver endast ska gälla såvida dessa handlingar inte kan krävas med stöd av den bestämmelse som nu föreslås om rätt för arbetstagarorganisationen att begära handlingar och översättning av dem.

Ett alternativ skulle kunna vara att i enlighet med direktivet föreskriva att arbetsgivaren ska bevara kopior av uppräknade handlingar på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe i stället för att skyldigheten ska fullgöras på begäran. Enligt regeringens bedömning finns inte anledning att föreslå en så långtgående skyldighet och inte heller att skyldigheten ska behöva fullgöras omedelbart. Inte heller bedömer regeringen det som nödvändigt att kräva att handlingarna måste översättas till svenska utan även engelska är godtagbart.

Enligt regeringens bedömning behövs inte heller kontrollmöjlighet av ytterligare handlingar än de som uttryckligt nämns i artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet.

Mot bakgrund av att den lagstadgade skyldigheten och kontrollbefogenheterna införs enligt artikel 9 bör de vara begränsade till övervakning av de arbets- och anställningsvillkor som en utstationerad arbetstagare ska garanteras av arbetsgivaren. Det innebär att omfattningen av den lagstadgade skyldigheten blir densamma även i fall där en utstationerande arbetsgivare ingår ett kollektivavtal där villkoren inte är begränsade till minimivillkoren inom den hårda kärnan.

När det gäller förslaget om skyldighet att utse en förhandlingsbehörig företrädare har regeringen när det gäller alternativa lösningar gjort följande överväganden.

Ett alternativt förslag skulle kunna vara en mer långtgående reglering om att den företrädare som arbetsgivaren utser ska ta kontakt med arbetstagarorganisationens företrädare och redogöra för arbetsgivarens inställning till önskemålet om att sluta kollektivavtal och att arbetstagar-

organisationens begäran ska innehålla upplysning om de arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder.

Utgångspunkten är att det vid dessa förhandlingar ingås frivilliga avtal så långt som möjligt. Även om förhandlingarna inte resulterar i att kollektivavtal ingås bör det ändå eftersträvas en ordning där kollektiva förhandlingar så långt som möjligt kan äga rum. Ett ställningstagande är relevant att avge först efter att parterna förhandlat och försökt komma överens om innehållet i ett kollektivavtal.

Hur dessa förhandlingar bör bedrivas samt i vilket skede en arbetsgivare bör ange inställning till önskemål om att sluta kollektivavtal bör enligt regeringen inte särregleras beträffande utstationerande arbetsgivare.

Kraven på transparens och förutsebarhet kommer emellertid tillgodoses genom de bestämmelser som regeringen föreslår i avsnitt 6 om de förbättrade möjligheterna för en arbetsgivare att inför en utstationering få kännedom om vilka villkor som kan bli tillämpliga vid utstationering till Sverige.

Ett annat alternativ skulle kunna vara att inte införa något krav på förhandlingsbehörig företrädare och bara behålla dagens ordning med kontaktperson. En central förutsättning för att kollektivavtal ska kunna ingås är att den process som föregår ingåendet av kollektivavtal fungerar. Mot bakgrund av att de centrala arbetstagarorganisationerna under många år påtalat brister i möjligheten att komma i kontakt med förhandlingsbehörig företrädare är det enligt regeringens bedömning nödvändigt att införa en möjlighet att vid behov begära att sådan utses.

Ett ytterligare alternativ skulle kunna vara att införa en obligatorisk anmälningsskyldighet av förhandlingsbehörig företrädare i alla fall och utan krav på någon särskild begäran. Ett sådant krav skulle enligt regeringens mening dock vara för långtgående.

14.5.2 Vilka berörs av regleringen?

Utstationerande arbetsgivare berörs av regleringen, både avseende skyldigheten att lämna ut handlingar för kontroll av avtalens efterlevnad och av skyldigheten att utse en förhandlingsbehörig företrädare.

Arbetstagarorganisationer berörs i motsvarande mån också av denna reglering genom att de ges rätten att begära att arbetsgivaren lämnar ut handlingar och att arbetsgivaren utser en förhandlingsbehörig företrädare.

Arbetstagare som utstationeras till Sverige kan beröras av regleringen vid arbetsgivarens fullgörande av sin skyldighet att lämna ut handlingar för kontrollen av kollektivavtalens efterlevnad eftersom detta kan innebära att innehållet i anställningskontrakt kan behöva lämnas ut.

Svenska domstolar berörs av regleringen då dessa föreslås vara behöriga att pröva mål enligt de nya bestämmelserna. Berörda domstolar är Arbetsdomstolen och tingsrätter eftersom mål enligt de nya bestämmelserna föreslås handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

14.5.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Förslagen syftar till att förbättra kontrollen av att skyldigheterna enligt direktiven fullgörs. Det är till fördel för de enskilda arbetstagarna och kan även förbättra förutsättningarna för en sund konkurrens mellan företagen inom ramen för den fria rörligheten av tjänster. Förbättrad tillsyn och kontroll av att ingångna avtal följs medför att arbetstagares villkor kan upprätthållas på en nivå som inte går under den som föreskrivs i hårda kärnan. Konkurrens med löner och andra arbetsvillkor som inte når upp till villkoren i hårda kärnan bedöms därmed minska. Att en korrekt nivå för löner och andra arbets- och anställningsvillkor kan upprätthållas är en avsedd konsekvens av förslaget och kommer de utstationerande arbetstagarna till godo och gynnar en sund konkurrens.

Arbetsgivares arbete med att tillhandahålla, och vid behov, översätta handlingar kan antas ta viss tid i anspråk. De ökade kostnaderna och tidsåtgången för detta har vägts mot de fördelar för de utstationerade arbetstagarna den tillsynen och kontrollen har. Skyldigheterna har begränsats till bara det som bedömts nödvändigt. Översättning kan göras till antingen svenska eller engelska vilket också innebär en möjlighet att i vissa fall helt slippa översätta och i andra fall lägre översättningskostnader än som skulle kunna vara fallet om skyldigheten hade gällt en obligatorisk översättning till svenska.

Det är svårt att närmare uppskatta hur mycket tid detta arbete kan komma att ta. Genom att skyldigheterna i detta avseende tydligt regleras i lag kan dock antas att arbetsgivare har möjlighet att inrätta sig efter att en sådan begäran kan komma vid kontroll av att arbetsgivaren efterlever sina skyldigheter. Det kan också antas att arbetsgivare typiskt sett har kontroll på de uppgifter som är i fråga, dvs. anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar. Även för den avtalsslutande arbetstagarorganisationen innebär uppgifterna viss tidsåtgång. Det är dock en naturlig följd av förslaget mot bakgrund av arbetstagarorganisationens roll att tillsyna avtals efterlevnad inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

På samma sätt kan det också antas att arbetsgivares skyldighet att utse en förhandlingsbehörig företrädare kan ta viss tid i anspråk. Även denna skyldighet framgår tydligt och en arbetsgivare bör därför kunna ha beredskap för att en sådan begäran kan komma att framställas. Typiskt sett får också antas att det för de flesta företag inte kan utgöra något större besvär att fastställa vem som ska äga rätt att förhandla på företagets vägnar och bör i sig inte medföra alltför stora kostnader. Den förhandlingsbehörige företrädaren kan också vara samma person som har utsetts som kontaktperson. I det fallet torde den ökade tidsåtgången bli närmast marginell.

Skyldigheterna att tillhandahålla handlingar och utse en förhandlingsbehörig företrädare är dock begränsade genom att de bara ska gälla efter arbetstagarorganisationens begäran. Några skyldigheter och kostnader i dessa avseenden uppstår alltså inte med mindre än att arbetstagarorganisationen framställer en sådan begäran.

Förslagen kan också få ekonomiska konsekvenser för arbetsgivare som bryter mot skyldigheterna genom att bestämmelserna är skadeståndssanktionerade. En uppskattning av hur många fall av sådana över-

trädelser som kan komma att uppstå och hur många fall som kan komma att prövas i domstol kan inte göras. Det får antas att skadeståndssanktionen i flera fall får en handlingsdirigerande verkan att följa reglerna. Det kan konstateras att en sanktionsordning är nödvändig för en effektiv kontrollordning.

Förslagen bedöms uppfylla de EU-rättsliga kraven på transparens och förutsebarhet och även i övrigt uppfylla kraven i tillämpningsdirektivet.

Små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags bedöms inte påverkas av förslaget.

Antalet tvister i domstol kan öka i och med förslaget mot bakgrund av att det i svensk rätt tillkommer bestämmelser som kan komma att prövas i domstol. Antalet tvister kan svårligen uppskattas men kostnaderna bedöms rymmas inom domstolarnas befintliga anslag.

Förslagen förväntas inte leda till några konsekvenser för kommuner eller landsting. Inte heller förväntas förslaget leda till några konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, brottsligheten, det brottsförebyggande arbetet, sysselsättning i olika delar av landet, offentlig service i olika delar av landet, jämställdheten mellan kvinnor och män eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

14.6 Rätt till kollektivavtalsvillkor för utanförstående utstationerade arbetstagare

14.6.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar

Tillämpningsdirektivet innehåller i artikel 11 bl.a. bestämmelser om försvar av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter. Som framgår av avsnitt 8.2 anser regeringen att det behövs lagreglering för att utstationerade arbetstagare under vissa förutsättningar ska kunna kräva svenska kollektivavtalsvillkor. Om en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation, ska en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av det ha rätt till sådana arbets- och anställningsvillkor i avtalet som får krävas med stöd av stridsåtgärder, dvs. villkor inom den hårda kärnan. Detta ska gälla för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på. Ett avtal ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rätt till aktuella kollektivavtalsvillkor. Svensk domstol ska vara behörig att pröva tvister om utstationerade arbetstagares rätt till svenska kollektivavtalsvillkor i sådana tvister.

Ett alternativ lösning till den föreslagna regleringen skulle vara en rätt till samtliga arbets- och anställningsvillkor i det träffade kollektivavtalet, utan begränsning till sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Även kollektivavtalsvillkor utanför den hårda kärnan skulle därmed omfattas, och den utanförstående utstationerade arbetstagarens rätt skulle överensstämma med de faktiskt träffade kollektivavtalsvillkoren. Här bedömer dock regeringen att utgångs-

punkten bör vara de villkor som omfattas av utstationeringsdirektivet, vilket också är i linje med de övriga förslagen i propositionen.

14.6.2 Vilka berörs av regleringen?

Utanförstående utstationerade arbetstagare i Sverige berörs av förslagen, liksom arbetsgivare som utstationerar eller avser att utstationera arbetskraft till Sverige.

Svenska domstolar berörs av regleringen då dessa föreslås vara behöriga att pröva mål om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor. Berörda domstolar är Arbetsdomstolen och tingsrätter eftersom sådana mål föreslås handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

14.6.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Genom förslaget ges utanförstående utstationerade arbetstagare en uttrycklig författningsreglerad rättighet att åberopa arbets- och anställningsvillkor inom den så kallade hårda kärnan i kollektivavtal som deras arbetsgivare är bunden av i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation. Som framgår av avsnitt 8.2 har utstationerade arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen redan i dag under vissa förutsättningar möjlighet att åberopa villkor i sådana kollektivavtal. Utanförstående utstationerade arbetstagare ges dock en rättighet som arbetstagare i motsvarande ställning i Sverige inte har.

De utanförstående utstationerade arbetstagarna får även en möjlighet att väcka talan om villkoren vid svensk domstol. Som framgår av avsnitt 8.2 har utstationerade arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen redan i dag under vissa förutsättningar möjlighet att åberopa kollektivavtalsvillkor i svensk domstol. Även om det skulle vara möjligt för en utanförstående utstationerad arbetstagare att utkräva villkoren i sitt hemland ger förslaget arbetstagarna ytterligare en möjlighet att utkräva villkoren.

Rättigheten är begränsad till att omfatta sådana arbets- och anställningsvillkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering, dvs. villkor inom den så kallade hårda kärnan.

De direkta konsekvenserna för företag gäller endast utstationerande företag som är bundna av ett svenskt kollektivavtal och som har utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Eftersom det i dessa situationer redan finns en skyldighet för de utstationerande arbetsgivarna gentemot den avtalsslutande arbetstagarorganisationen uppkommer inte någon ny förpliktelse för arbetsgivarna. Förslaget får i sig inte några direkta konsekvenser för svenska företag.

Att utanförstående utstationerade arbetstagare får en möjlighet att utkräva rättigheter enligt svenska kollektivavtal i Sverige kan, vid sidan av arbetstagarorganisationernas arbete, antas ytterligare bidra till att kollektivavtalen efterlevs. Möjligheten för utanförstående utstationerade arbetstagare att själva hävda rättigheter enligt kollektivavtalet kan antas utgöra ett incitament för arbetsgivarna att följa villkoren i avtalet. I de

fall arbetstagarna utkräver sina rättigheter säkerställs att kollektivavtalens bestämmelser inom den så kallade hårda kärnan får genomslag på avsett sätt. Detta bidrar i sin tur till att förbättra förutsättningarna för företag att konkurrera på lika villkor då det kan försvåra för de utstationerande företag som eventuellt inte skulle ha för avsikt att följa kollektivavtalets bestämmelser. Genom de beskrivna effekterna på konkurrensförhållandena kan även svenska företag indirekt påverkas, och gynnas av, förslaget.

Små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags bedöms inte påverkas av förslaget.

Förslaget kan medföra att antalet tvister i domstol ökar då de föreslagna bestämmelserna innebär att det i svensk rätt tillkommer bestämmelser som kan komma att prövas i domstol. Hur många processer det kan bli fråga om är svårt att bedöma. Det kan dock inte uteslutas att antalet domstolsprocesser i Arbetsdomstolen och tingsrätter kan komma att öka. Det saknas underlag för en uppskattning av hur många tvister i svenska domstolar som i dag rör utstationering. En bedömning är dock att det handlar om ett begränsat antal tvister. Även om en ökning skulle ske får den antas vara marginell och kunna hanteras inom ramarna för domstolarnas nuvarande anslag.

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

14.7 Skydd mot ogynnsam behandling

14.7.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar

Enligt tillämpningsdirektivets artikel 11.5 ska utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga och administrativa förfaranden som avses i tillämpningsdirektivets artikel 11.1 skyddas mot all ogynnsam behandling från deras arbetsgivares sida. Som framgår av avsnitt 8.3 anser regeringen att det finns behov av lagstiftningsåtgärder för att artikel 11.5 ska anses genomförd i svensk rätt.

I propositionen föreslås att en arbetsgivare inte ska få utsätta en arbetstagare som är utstationerad till Sverige för repressalier på grund av att arbetstagaren inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor enligt sådana lagbestämmelser som gäller vid utstationering eller enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. En arbetsgivare som bryter mot repressalieförbudet ska vara skyldig att betala skadestånd till den utstationerade arbetstagaren för den förlust som uppkommit och för den kränkning som inträffat. Om det är skäligt ska skadeståndet kunna sättas ned eller helt falla bort. Vidare föreslås en särskild bevisregel. Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot repressalieförbudet visar

omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits. Svensk domstol föreslås vara behörig att pröva mål om repressalieförbudet. Sådana mål föreslås handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Regeringen har bedömt att vid den närmare utformningen av ett författningsreglerat skydd mot ogynnsam behandling i utstationeringssituationer bör ledning hämtas från förbudet mot repressalier i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen (2008:567). Ett repressalieförbud i utstationeringssituationer bör bli lättare att tillämpa om det anknyter till en vedertagen modell.

När det gäller sanktionen för överträdelse av repressalieförbudet skulle en alternativ lösning kunna vara att det, vid sidan av en skadeståndssanktion, införs en möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande. Regeringen anser dock att någon ogiltighetssanktion inte bör införas. Inom arbetsrätten är skadestånd en allmänt vedertagen sanktion. En rätt till skadestånd innebär att arbetstagaren kompenseras för den skada repressalien orsakat. En skadeståndssanktion kan också antas ha en preventiv funktion eftersom en risk att bli skadeståndsskyldig kan förväntas ha en avhållande effekt på arbetsgivare som överväger att vidta repressalier mot utstationerade arbetstagare som inlett förfaranden för att tillvarata sina rättigheter. Mot den bakgrunden framstår skadestånd som en lämplig sanktion för överträdelser av repressalieförbudet.

14.7.2 Vilka berörs av regleringen?

Arbetstagare som utstationeras till Sverige berörs av regleringen liksom arbetsgivare som utstationerar eller avser att utstationera arbetskraft till Sverige.

Svenska domstolar berörs av regleringen då dessa föreslås vara behöriga att pröva mål om repressalieförbudet. Berörda domstolar är Arbetsdomstolen och tingsrätter eftersom sådana mål föreslås handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

14.7.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Förslaget innebär ett skydd för utstationerade arbetstagare som inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om sådana arbets- och anställningsvillkor enligt lag eller kollektivavtal som avses i utstationeringslagen. Detta skydd kan medföra att arbetstagare i högre utsträckning än i dag utkräver sina rättigheter från arbetsgivaren. Att rättigheterna utkrävs bidrar till att villkoren i lag eller kollektivavtal efterlevs. Detta bidrar i sin tur till att förbättra förutsättningarna för företag att konkurrera på lika villkor då det kan försvåra för de utstationerande företag som eventuellt inte skulle ha för avsikt att följa de bestämmelser som ska tillämpas vid utstationering i Sverige. Det gynnar såväl stora som små företag, både utstationerande och svenska. Små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags bedöms inte påverkas av förslaget.

Förslaget kan medföra att antalet tvister i domstol ökar då repressalieförbudet innebär att det i svensk rätt tillkommer bestämmelser som kan komma att prövas i domstol. I sammanhanget kan också nämnas, vilket berörts ovan, att det utökade skydd som repressalieförbudet ger även kan medföra att arbetstagare i högre utsträckning än i dag utkräver sina rättigheter från arbetsgivaren, vilket också kan bli föremål för domstolsprocess. Att fler utstationerade arbetstagare inleder processer mot sina arbetsgivare i syfte att hävda sin rätt är dock, som framhålls ovan, inte i sig något negativt. Det är svårt att avgöra i vilken omfattning tvisterna skulle kunna öka. Även om en ökning skulle ske får den antas vara marginell och kunna hanteras inom ramarna för domstolarnas nuvarande anslag.

Om arbetstagaren utsätts för repressalier i strid med förbudet innebär rätten till skadestånd att arbetstagaren kompenseras för den skada repressalien orsakat. En risk att bli skadeståndsskyldig kan förväntas ha en avhållande effekt på arbetsgivare som överväger att vidta repressalier mot utstationerade arbetstagare som inlett förfaranden för att tillvarata sina rättigheter.

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

14.8 Fastställande av faktisk utstationering

14.8.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar

Artikel 4 i tillämpningsdirektivet handlar enligt artikelns rubrik om fastställande av faktisk utstationering och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås. Som framgår av avsnitt 9, anser regeringen att det finns behov av lagstiftningsåtgärder för att artikeln ska anses genomförd i svensk rätt.

I propositionen föreslås att det ska införas en bestämmelse om att när man ska bedöma om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige så ska man beakta de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige. Vidare föreslås att det ska införas en bestämmelse om att man vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska beakta de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation. Bestämmelserna är utformade i syfte att säkerställa att EU-rätten respekteras. Den valda lösningen innebär att det i författningstext lyfts fram det som får anses utgöra de grundläggande kriterierna eller med andra ord kärnan i den aktuella artikeln. Bestämmelserna i övrigt föreslås införlivas i svensk rätt genom att det till ledning för rättstillämpningen redogörs för deras innehåll eller innebörd i författningskommentaren.

Regeringen anser att det är mindre lämpligt att föra in bestämmelserna i artikel 4 sin helhet i utstationeringslagen. En sådan lösning skulle visserligen innebära att artikelns hela innehåll blir mer lättillgängligt. Det skulle emellertid innebära att lagtexten blir mycket omfattande utan att för den sakens skull bli uttömmande då det ska göras en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet vid vilken vissa särskilt angivna omständigheter kan komma att beaktas. Regeringen anser att den valda lösningen är mer ändamålsenlig än den redovisade alternativa lösningen.

14.8.2 Vilka berörs av regleringen?

Regleringen riktar sig till alla som kan komma att behöva ta ställning till om en viss situation utgör utstationering. Det är inte bara särskilt utsedda myndigheter som kan ha anledning att ta ställning till om det i en viss situation är fråga om utstationering utan det kommer även att vara en fråga för t.ex. domstolar, arbetstagarorganisationer och utländska företag.

14.8.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Förslaget innebär att Arbetsmiljöverket kan få ytterligare regler att informera om i sin egenskap av förbindelsekontor enligt 9 § utstationeringslagen. De föreslagna bestämmelserna utgör visserligen inte arbets- och anställningsvillkor, men är ändå regler som arbetsgivare kan vara i behov av att känna till och som Arbetsmiljöverket kan få frågor om. De eventuella ökade kostnaderna bedöms kunna hanteras inom ramen för Arbetsmiljöverkets nuvarande anslag.

Förslaget innebär att myndigheter och övriga aktörer får förtydligande kriterier att ta med i bedömningen när de ska avgöra om det i en viss situation är fråga om utstationering. Förslaget bedöms i detta avseende inte medföra några kostnader för berörda myndigheter eller aktörer.

Förslaget innebär att det blir tydligare för både små och stora företag som utstationerar arbetstagare i Sverige hur bedömningen i utstationeringsfrågan ska göras. Förslaget kan också främja möjligheterna för företag att konkurrera på lika villkor då bestämmelserna enligt tillämpningsdirektivet syftar till att motverka missbruk och kringgående av gällande regler. Små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags bedöms inte påverkas av förslaget.

Förslaget bedöms ha en positiv effekt för utstationerade arbetstagare och för säkerställande av deras rättigheter då bestämmelserna enligt tillämpningsdirektivet syftar till att motverka missbruk och kringgående av gällande regler.

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

14.9 Administrativt samarbete mellan myndigheter

14.9.1 Syftet med de föreslagna ändringarna samt alternativa lösningar

Artiklarna 6, 7 och 21 i tillämpningsdirektivet handlar om administrativt samarbete mellan myndigheter genom IMI – informationssystemet för den inre marknaden. Artikel 3 innehåller bestämmelser om behöriga myndigheter och förbindelsekontor. Regeringen anser, vilket framgår av avsnitt 10, att det finns behov av lagstiftningsåtgärder för att artiklarna ska anses genomförda i svensk rätt.

I propositionen föreslås att det ska införas bestämmelser om administrativt samarbete mellan myndigheter i utstationeringslagen.

14.9.2 Vilka berörs av regleringen?

Arbetsmiljöverket berörs av förslaget, då myndigheten föreslås utses till behörig myndighet och få en skyldighet att bistå och kommunicera med andra behöriga myndigheter inom EES genom IMI.

14.9.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

Förslaget innebär att Arbetsmiljöverket utses till svensk behörig myndighet och därmed ges delvis nya arbetsguppgifter. Det är svårt att uppskatta vilka kostnader som det administrativa samarbetet kan komma att medföra. De korta tidsramar som gäller för brådskande informationsförfrågningar, endast två arbetsdagar, ställer krav på myndighetens organisation och tillgänglighet för förfrågningar. Dessutom ska Arbetsmiljöverket på begäran av en utländsk myndighet särskilt kunna genomföra kontroller, undersökningar och utredningar. Regeringen bedömer att de eventuella ökade kostnaderna som kan uppstå ska kunna hanteras inom ramen för Arbetsmiljöverkets nuvarande anslag.

Förslaget bedöms kunna leda till förändrade konkurrensförhållanden på den svenska marknaden på ett konkurrensfrämjande och positivt sätt. Detta mot bakgrund till att förslaget syftar till att öka myndighetssamarbetet kring utstationeringsfrågor för att underlätta tillsyn och kontroll av att reglerna följs och efterlevs.

Små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags bedöms inte påverkas av förslaget.

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

14.10 Förslagens förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden

Förslagen bedöms vara förenliga med EU-rätten.

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

14.11 Ikraftträdande och informationsinsatser

Förslagen bör träda i kraft så fort som möjligt. Regeringen bedömer att förslagen bör kunna träda i kraft den 1 juni 2017.

Bestämmelserna om begränsade kollektivavtalsverkningar i vissa fall och bestämmelserna om utstationerande arbetsgivares skyldighet att tillhandahålla handlingar och översättning ska inte tillämpas när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet. Bestämmelserna om skadeståndsskyldighet vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits efter en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd, och bestämmelserna om skadeståndsskyldighet vid brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning ska inte heller tillämpas när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet.

Bestämmelserna om utanförstående utstationerade arbetstagares rätt till vissa kollektivavtalsvillkor ska tillämpas även när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet men bara för rättigheter som avser tiden efter ikraftträdandet.

Bestämmelserna som rör administrativt samarbete mellan myndigheter ska, i förhållande till det EES-land eller de EES-länder utanför EU som kan komma att ansluta sig till samarbetet, tillämpas från den tidpunkt då staten ansluter sig till samarbetet.

För att de nya bestämmelserna ska få effekt är det viktigt att kunskapen om dessa når ut till utstationerade arbetstagare, utstationerande företag, berörda myndigheter, berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt övriga berörda aktörer. När det gäller information om nya bestämmelser som rör arbets- och anställningsvillkor bedöms en skyldighet att informera om sådana villkor ingå i Arbetsmiljöverkets befintliga informationsuppdrag enligt 9 § utstationeringslagen. Regeringen avser att, i den mån det finns behov av det, i nödvändig omfattning göra förordningsändringar för att information om övriga bestämmelser ska nå ut till berörda aktörer.

15 Författningskommentar

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

1 §

Förslaget genomför artikel 4.1, 4.2 och 4.4 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 9. Paragrafen tillförs ett nytt andra stycke. Det tidigare andra stycket blir nu ett tredje stycke.

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde samt innehåller bestämmelser som, tillsammans med 3–4 §§, reglerar när en situation ska betraktas som utstationering.

I paragrafen anges att lagen gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Med etablerad avses att arbetsgivaren ska bedriva verksamhet (prop. 1998/99:90 s. 38). För att en arbetsgivare i lagens mening ska anses etablerad i ett annat land krävs att denne verkligen bedriver väsentlig verksamhet och inte bara har intern förvaltning eller administration i det landet.

Begreppet etablerad ges inte någon ändrad innebörd genom bestämmelsen i det *andra stycket*. Bestämmelsen ger endast anvisningar för bedömningen av om det faktiskt bedrivs verklig verksamhet i det påstådda etableringslandet.

Det ska göras en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter i det enskilda fallet och hänsyn ska tas till varje situations särdrag. I artikel 4.2 i tillämpningsdirektivet anges flera exempel på omständigheter som ska beaktas vid bedömningen.

Omständigheter som tyder på att ett företag bedriver väsentlig verksamhet i ett annat land men inte i Sverige är följande.

- Företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter samt har en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer i ett annat land än Sverige.
- Utstationerade arbetstagare rekryteras i ett annat land än Sverige och utstationeras från det landet.
- Företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet i ett annat land än Sverige och dess administrativa personal är anställd där.
- Antalet avtal eller storleken på omsättningen i ett annat land än Sverige tyder på att företaget bedriver en väsentlig verksamhet där; vid den bedömningen ska den särskilda situationen för bl.a. nyetablerade, små och medelstora företag beaktas.

De ovannämnda omständigheterna, som utformats huvudsakligen i enlighet med *Lagrådets* förslag, är inte en uttömmande uppräkning av omständigheter som tyder på att en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige. Det krävs inte heller att samtliga ovannämnda omständigheter är uppfyllda. Även om en eller flera av omständigheterna som anges inte är uppfyllda kan arbetsgivaren anses vara etablerad i ett

annat land än Sverige och situationen betraktas som utstationering. Omständigheterna ska vara vägledande vid bedömningen.

Vilket lands rätt som är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare och kunder är exempel på en omständighet som enligt tillämpningsdirektivet också kan vara relevant vid bedömningen.

Bestämmelsen riktar sig till samtliga aktörer i Sverige som kan ha anledning att ta ställning till om det i en viss situation är fråga om utstationering, t.ex. myndigheter, domstolar och arbetstagarorganisationer.

I *tredje stycket* görs en språklig justering.

1 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5. Paragrafen är ny.

Av paragrafen framgår att begränsningarna enligt 5 a § i möjligheten att vidta stridsåtgärder och begränsningarna enligt 5 b § av ett kollektivavtals rättsverkningar när ett kollektivavtal har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder, bara gäller om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz. Är den utstationerande arbetsgivaren bara etablerad utanför det området gäller alltså inte de nämnda begränsningarna.

Om arbetsgivaren väl är etablerad inom EES eller Schweiz, ska 5 a och 5 b §§ tillämpas även om arbetsgivaren också skulle vara etablerad utanför det området. Begreppet etablerad är avsett att ha samma innebörd som i 1 § första stycket (se prop. 1998/99:90 s. 38).

4 §

Förslaget genomför artikel 4.1, 4.3 och 4.4 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 9. Paragrafen tillförs ett andra stycke.

Paragrafen anger vad som avses med en utstationerad arbetstagare och reglerar, tillsammans med 1 och 3 §§, när en situation ska betraktas som utstationering.

Enligt det nya *andra stycket* ska de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige.

Det ska göras en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter i det enskilda fallet och hänsyn ska tas till varje situations särdrag. I artikel 4.3 i tillämpningsdirektivet anges flera exempel på omständigheter som ska beaktas vid bedömningen.

Omständigheter som tyder på att arbetstagaren vanligen arbetar i ett annat land än Sverige och alltså utför arbete i Sverige under endast en begränsad tid är följande.

- Arbetstagaren utför vanligtvis sitt arbete i eller från en annan stat än Sverige, i enlighet med förordning (EG) nr 593/2008 (Rom I) eller Romkonventionen.
- Arbetstagaren återvänder till eller förväntas återuppta sitt arbete i det andra landet efter att ha slutfört arbetet eller tillhandahållandet av tjänster i Sverige.
- Resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av arbetsgivaren; vid den bedömningen ska man särskilt beakta hur detta tillhandahålls eller ersätts.

De ovannämnda omständigheterna, som utformats huvudsakligen i enlighet med *Lagrådets* synpunkter, är inte en uttömmande uppräkning av omständigheter som tyder på att arbetstagaren vanligen arbetar i ett annat land än Sverige och alltså under en begränsad tid utför arbete i Sverige. Det krävs inte heller att samtliga ovannämnda omständigheter är uppfyllda. Även om en eller flera av de omständigheter som anges i punkterna inte är uppfyllda kan arbetstagaren anses utföra arbete i Sverige under en begränsad tid och situationen betraktas som utstationering. Omständigheterna ska vara vägledande vid bedömningen. Dagen då arbetet påbörjats i Sverige, verksamhetens karaktär samt omständigheten att samma eller någon annan arbetstagare under tidigare perioder har innehaft tjänsten är exempel på omständigheter som enligt tillämpningsdirektivet också kan vara relevanta vid bedömningen.

Bestämmelsen riktar sig till samtliga aktörer i Sverige som kan ha anledning att ta ställning till om det i en viss situation är fråga om utstationering, t.ex. myndigheter, domstolar och arbetstagarorganisationer.

Övergripande kommentar till 5 a–5 d §§

Genom paragraferna införs en reglering som endast gäller för ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare och som gäller mellan en utstationerande arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation. Det innebär att olika regler gäller beroende på om ett kollektivavtal reglerar inhemska förhållanden eller om det reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare.

Kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare kan antingen ha tillkommit frivilligt, eller som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som tillkommit som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder får endast avse arbets- och anställningsvillkor inom ett begränsat område (se 5 a §) och innebär en begränsning av kollektivavtalsverkningarna (se 5 b §).

Samtliga kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, dvs. både sådana som ingåtts frivilligt och som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder, har jämfört med kollektivavtal för inhemska förhållanden vissa utvidgade verkningar. Utstationerade arbetstagare får rätt till sådana arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtalet som avses i 5 a §, även om de inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen (se 5 c §). Dessutom ska en utstationerande arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation under vissa förutsättningar och på visst sätt tillhandahålla vissa handlingar för organisationens kontroll av avtalstillämpningen (se 5 d §).

För en schematisk redogörelse för skillnaderna mellan ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som ingåtts som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder, ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som ingåtts frivilligt och ett sedvanligt kollektivavtal avsett för inhemska förhållanden, se nedan.

	Villkor i avtalet måste vara begränsade till hårda kärnan och miniminivå (5 a §)	Kollektivavtalets rättsverkningar begränsas för den utstationerande arbetsgivaren (5 b §)	Rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare att kräva villkor enligt avtalet (5 c §)	Rätt för arbetstagar-organisationen att vidta kontroll-åtgärder (5 d §)
Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som tecknats som en följd av stridsåtgärder eller varsel om strids-åtgärder	Ja	Ja	Ja	Ja
Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare som tecknats frivilligt	Nej	Nej	Ja	Ja
Sedvanligt svenskt kollektivavtal för svenska förhållanden (dvs. ej utstationerings-situationen)	Nej	Nej	Nej	Nej

5 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.1 och 5.2.

Paragrafen innehåller bestämmelser om under vilka förutsättningar stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare får vidtas i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Stridsåtgärder i strid mot paragrafen är olovliga enligt 41 c § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen.

Den s.k. bevisregeln i tidigare 5 a § andra stycket (och 5 b § andra stycket) har ingen motsvarighet i det lämnade förslaget.

Paragrafen gäller endast om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz, se kommentaren till 1 a §.

Första stycket motsvarar tidigare 5 a § första stycket med det förtydligandet att de krävda arbets- och anställningsvillkoren inte får innefatta ett hinder för den utstationerande arbetsgivaren att tillämpa för de utstationerade arbetstagarna förmånligare villkor. Sådana förmånligare villkor kan följa t.ex. av anställningsavtalet, tillämpligt utländskt kollektivavtal eller tillämplig utländsk lagstiftning. De krävda avtalsvillkoren får alltså inte vara tvingande till arbetstagarnas nackdel. Stridsåtgärder får i och för sig vidtas i syfte att uppnå minimivillkor inom hårda kärnan, men villkoren får inte vara utformade på ett sådant sätt att de tränger undan eller hindrar tillämpningen av mer förmånliga villkor som en utstationerad redan har eller kan få i framtiden. Det innebär t.ex. att villkoren inte kan utformas som begränsade till maximalt ett visst belopp.

I första stycket ersätts även uttrycket ”motsvarar villkoren” med ”överensstämmer med villkoren”, i enlighet med *Lagrådets* förslag. Det är ett förtydligande av vad som redan gäller och innebär alltså inte någon ändring i sak. Det krävs inte att villkoren i avtalen ska vara formulerade exakt lika. Inget hindrar att villkoren förenklas något för att vara bättre anpassade till förhållandet mellan en svensk arbetstagarorganisation och en utländsk arbetsgivare i en utstationeringssituation. Huvudsaken är att villkoren sakligt sett kan anses ha hämtat sitt innehåll från det centrala avtalet, se propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48 s. 57).

Andra stycket avser stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal som reglerar arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda utstationerade arbetstagare och motsvarar i sak tidigare 5 b § första stycket med samma förtydligande som nyss sagts om första stycket.

Avser den åsyftade regleringen villkoren för både utstationerade uthyrda arbetstagare och andra utstationerade arbetstagare, ska andra stycket tillämpas endast avseende villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare och första stycket tillämpas endast avseende villkoren för andra utstationerade arbetstagare.

Bedömningen av de krävda villkoren ska i princip hänföra sig till den tidpunkt då stridsåtgärden inleds. Det är alltså villkoren i det då gällande centrala kollektivavtalet som avses. Det finns emellertid inte något hinder mot att arbetstagarorganisationen framställer sina krav enligt en hängavtalsmodell där det krävda avtalet innehåller tydliga hänvisningar till villkoren i vid var tid gällande tillämpligt branschavtal (jfr prop. 2009/10:48 s. 48).

De krävda arbets- och anställningsvillkoren får inte innefatta krav på retroaktiv tillämpning för tiden före avtalsslutandet. Det följer av att bestämmelsen bara gäller för en stridsåtgärd som vidtas i syfte att ”få till stånd” en avtalsreglering. Att den krävda regleringen som längst får avse den tid arbetstagarna är utstationerade här följer av 1 § första stycket utstationeringslagen. Inget hindrar dock att arbetstagarorganisationen kräver en reglering som för framtiden ska tillämpas vid varje utstationering som den utstationerande arbetsgivaren vidtar i Sverige.

Det har inte någon betydelse för stridsåtgärdens tillåtlighet vilka arbets- och anställningsvillkor den utstationerande arbetsgivaren redan tillämpar för de utstationerade arbetstagarna. Villkoren får dock inte, som redan nämnts, vara utformade på ett sådant sätt att de tränger undan eller hindrar tillämpningen av mer förmånliga villkor som en utstationerad arbetstagare redan har.

Gränserna för vilka närmare arbets- och anställningsvillkor som får krävas sätts i utstationeringsdirektivet av artikel 3. Om ett kollektivavtalsvillkor anses falla under någon av punkterna i artikel 3.1 får alltså en arbetstagarorganisation enligt EU-rätten kräva sådana villkor, ytterst med stöd av stridsåtgärder.

I artikel 3.1 c utstationeringsdirektivet behandlas minimilön. Det finns inte någon uttömmande definition på begreppet. Enligt artikeln menas med minimilön den minimilön, inbegripet övertidsersättning, som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad, dock med den begränsningen att yrkesanknutna tilläggspensionssystem inte inbegrips i minimi-

lönebegreppet. Som framgår i regeringens proposition Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48 s. 57 f.) är avsikten att minimilönen ska kunna innefatta olika slags ersättningar inom ramen för det som kan anses vara lön enligt det normerande, centrala branschavtalet. Minimilönen behöver alltså inte sammanfalla med det centrala avtalets grundlön, lägstalön eller liknande utan kan omfatta även andra ersättningar som är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, exempelvis övertidsersättning, tillägg för obekväm arbetstid och nattarbete samt skiftarbetestillägg. Lönen kan också vara differentierad utifrån exempelvis arbetstagarnas arbetsuppgifter, utbildning, erfarenhet och kompetens och det ansvar arbetet innebär. Inte heller finns det något som hindrar att olika lön krävs beroende på var i landet de utstationerade arbetstagarna arbetar, om lönen är geografiskt differentierad i det centrala avtalet. Minimilönebegreppet behandlas bl.a. i det s.k. finska elektrikermålet (Sähköalojen ammattiliitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna, C-396/13, EU:C:2015:86). I det målet uttalar domstolen bl.a. att det är värdmedlemsstaten som har att bestämma beräkningssätt för minimilönen och kriterierna för detta (punkt 39). Bestämmelserna måste emellertid, för att kunna göras gällande mot en utstationerande arbetsgivare, vara bindande och uppfylla kraven på öppenhet, vilket bl.a. innebär att de ska vara tillgängliga och klara (punkt 40).

Även frågan om det är EU-rättsligt tillåtet för arbetstagarorganisationerna att vidta stridsåtgärder för att genomdriva krav på avtalsförsäkringar beror på en tolkning av artikel 3 i utstationeringsdirektivet. Det har diskuterats om t.ex. arbetsskadeförsäkringar och livförsäkringar omfattas av artikel 3.1 e, som rör arbets- och anställningsvillkor på områdena säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen (se t.ex. Lavaldomen, Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809 punkterna 20 och 83, prop. 2009/10:48 s. 34, SOU 2015:83, s. 260 f. och Eftadomstolens dom i Mål E-12/10, dom den 28 juni 2011, Eftas övervakningsorgan och Island).

I den mån t.ex. arbetsskadeförsäkringar och livförsäkringar omfattas av någon punkt i artikel 3.1 utstationeringsdirektivet är det EU-rättsligt tillåtet för svenska arbetstagarorganisationer att med stridsåtgärder kräva betalning av aktuella försäkringspremier. Den frågan är dock inte avgjord av EU-domstolen. Tillåtligheten av sådana krav är dock under alla förhållanden beroende av villkorens närmare utformning. Det kan också erinras om att de villkor som krävs måste vara transparenta, förutsebara och tillgängliga.

Bestämmelsen tar endast sikte på stridsåtgärder i syfte att få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Stridsåtgärder till förmån för villkor som bara ska gälla i förhållandet mellan avtalsparterna, t.ex. bestämmelser om förhandlingsordning eller skyldighet att informera arbetstagarorganisationen, berörs alltså inte av den föreslagna bestämmelsen. Frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder för att få till stånd en reglering i andra frågor än just arbets- och anställningsvillkor bedöms enligt andra bestämmelser och allmänna regler och principer med beaktande av vad som följer av EU-rätten.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

Paragrafen innehåller bestämmelser om begränsningar av verkningarna enligt lagstiftning av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare och som har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder.

Bestämmelserna i tidigare 5 b § första stycket har i sak oförändrade flyttats till 5 a § andra stycket med visst förtydligande. Den s.k. bevisregeln i tidigare 5 b § andra stycket har ingen motsvarighet i det lämnade förslaget.

Paragrafen gäller endast om den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz, se kommentaren till 1 a §.

Paragrafen – både första stycket och andra stycket – gäller bara sådana kollektivavtal som har slutits enligt 5 a §, dvs. som en följd av en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare, eller varsel om en sådan åtgärd. Med varsel om stridsåtgärd åsyftas varsel enligt 45 § medbestämmandelagen. Rättsverkningarna begränsas även om arbetstagarorganisationen inte korrekt fullgjort sin skyldighet att varsla, t.ex. om arbetstagarorganisationen i varselhandlingen inte tillräckligt tydligt angett anledningen till stridsåtgärden eller stridsåtgärdens omfattning i enlighet med 45 § fjärde stycket medbestämmandelagen.

Paragrafen medför att olika verkningar gäller beroende på om kollektivavtalet för utstationerade arbetstagare slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder, eller om avtalet slutits frivilligt. Skyldigheterna begränsas endast när kollektivavtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder. För frivilligt slutna kollektivavtal begränsas inte skyldigheterna över huvud taget.

Paragrafen är tillämplig även om stridsåtgärden avbrutits eller en varslad stridsåtgärd ställts in före avtalsslutandet. Det avgörande är att avtalet slutits som en följd av stridsåtgärden eller varslet. Bestämmelsen är inte tillämplig om det i ett tidigare skede förekommit en stridsåtgärd eller ett varsel, om detta saknar samband med ett senare avtalstecknande.

Det kan förekomma svårigheter att i efterhand avgöra om ett kollektivavtal slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om stridsåtgärd, eller om det slutits frivilligt. Hur en sådan situation slutligen ska bedömas får överlämnas till rättstillämpningen. En viktig omständighet i den bedömningen är det tidsmässiga sambandet mellan stridsåtgärden eller varslet om stridsåtgärden och det senare ingångna avtalet. Det ligger i parternas intresse att det inte råder oklarhet om huruvida avtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder eller om avtalet slutits frivilligt, eftersom olika rättsverkningar gäller för de olika situationerna. Det kan därför vara lämpligt att parterna när de ingår kollektivavtalet i detta tydliggör om de anser att det tillkommit som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

Första stycket anger att de skyldigheter som begränsas är sådana skyldigheter som gäller enligt annan lag än utstationeringslagen för en arbetsgivare på grund av kollektivavtalsförhållande, i förhållande till en arbetstagarorganisation, dennes förtroendemän eller det allmänna. Det

finns åtskilliga lagbestämmelser i svensk rätt som blir tillämpliga när det råder ett kollektivavtalsförhållande. De flesta av dessa bestämmelser medför skyldigheter för en arbetsgivare gentemot arbetstagarorganisationer och deras företrädare, men det finns även bestämmelser som medför skyldigheter gentemot det allmänna.

Som exempel kan nämnas 11 § medbestämmandelagen som anger att en arbetsgivare på eget initiativ ska förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, innan beslut fattas om viktigare förändring av verksamheten. Ytterligare exempel är 19 § medbestämmandelagen som anger att en arbetsgivare fortlöpande ska hålla den arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, underrättad om hur verksamheten utvecklas. I 47 § medbestämmandelagen anges att en part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, på begäran, ska ge in en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet. Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen innebär åtskilliga skyldigheter för en arbetsgivare gentemot den som har utsetts som facklig förtroendeman av en arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Samtliga nu nämnda lagbestämmelser anger att vissa skyldigheter gäller för en arbetsgivare när det råder ett kollektivavtalsförhållande. Det finns flera liknande bestämmelser i svensk rätt som anger att vissa skyldigheter gäller för en arbetsgivare som en följd av ett kollektivavtalsförhållande. Det är den sortens skyldigheter som begränsas genom bestämmelsen i första stycket.

Det är endast skyldigheter som följer av annan lag än utstationeringslagen som begränsas. Lagstiftning som enligt 5 och 7 §§ utstationeringslagen gäller vid utstationering ska alltså tillämpas. Det innebär t.ex. att 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), som nämns i 5 § utstationeringslagen, är tillämpliga vad gäller rätten för en lokal arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, att utse skyddsombud och företrädare i en skyddskommitté.

Ett kollektivavtal som har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder ska enligt *andra stycket* inte beaktas om det skulle bli aktuellt att tillämpa 22 och 25 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, vid utstationering.

5 c §

Förslaget genomför artikel 11.1 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 8.2. Paragrafen är ny.

Paragrafen ger en utanförstående utstationerad arbetstagare, dvs. en arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, möjlighet att hävda rättigheter enligt ett kollektivavtal som den utstationerande arbetsgivaren är bunden av i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation.

Bestämmelsen innebär att vissa villkor som följer av ett kollektivavtal inte bara ska följas av den utstationerande arbetsgivaren som en rättslig förpliktelse i förhållande till den avtalsslutande arbetstagar-

organisationen. Den rättsliga förpliktelsen gäller även i förhållande till en utanförstående utstationerad arbetstagare.

Att bestämmelsen gäller vid utstationering till Sverige framgår av 1 §. Det innebär att arbetsgivaren ska vara etablerad i ett annat land än Sverige och utstationera arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Bestämmelsen ger alltså inte några rättigheter till arbetstagare som inte utstationeras till Sverige.

Enligt *första stycket första meningen* har utanförstående utstationerade arbetstagare rätt till vissa kollektivavtalsvillkor. Det innebär att arbetstagaren är berättigad till angivna förmåner. Arbetstagaren är dock inte på grund av paragrafen förpliktad enligt andra bestämmelser i kollektivavtalet.

De villkor som arbetstagaren har rätt till är sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 5 a §, dvs. förenklat sådana villkor som avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § eller, i fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare, lön och villkor på de områden som avses i 5 §, se kommentaren till 5 a §. Kollektivavtalet i sig kan innehålla bestämmelser som inte rör sådana villkor som avses i 5 a §. Sådana bestämmelser kan den utstationerade arbetstagaren dock inte göra gällande med stöd av denna paragraf. Paragrafen berör och påverkar inte heller den utstationerade arbetstagarens eventuella rätt till förmåner som går utöver sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

Arbetsgivaren ska vara bunden av kollektivavtalet i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation. Bundenheten kan ha uppkommit genom att arbetsgivaren slutit avtalet med arbetstagarorganisationen, t.ex. genom ett s.k. hängavtal. Bundenheten kan också ha uppkommit t.ex. genom att arbetsgivaren blivit medlem i den avtalsslutande arbetsgivarorganisationen och genom medlemskapet blivit bunden av kollektivavtalet.

Det ska vara fråga om ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. Det kan vara fråga om ett sådant kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel om en sådan åtgärd. Det kan också vara fråga om ett kollektivavtal som arbetsgivaren frivilligt blivit bunden av.

Paragrafen är endast tillämplig på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet. Bestämmelsen påverkar inte den rätt de som är bundna av avtalet har.

Enligt *första stycket andra meningen* är den rätt till kollektivavtalsvillkor som följer av paragrafen begränsad till den tid under vilken en utstationering pågår eller har pågått. Det innebär att arbetstagaren kan kräva sådana kollektivavtalsvillkor både under den tid som en utstationering pågår och efter det att utstationeringen har upphört. Arbetstagarens krav kan dock endast avse tiden för utstationeringen. Den utstationerade arbetstagaren kan alltså inte med stöd av bestämmelsen kräva förmåner enligt det svenska kollektivavtalet för arbete som utförs under tiden före eller efter det att utstationeringen i Sverige har pågått. Bestämmelsen avser vidare endast sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Av *andra stycket* framgår att bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller

inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt bestämmelsen. Det är alltså inte möjligt att avtala om avvikelser från den rätt som utstationerade arbetstagare har enligt bestämmelsen, om avvikelsen är till nackdel för arbetstagaren.

Svensk domstol är behörig att pröva mål enligt bestämmelsen. Sådana mål utgör arbetstvister och handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, se vidare kommentaren till 25 §.

5 d §

Förslaget genomför artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 7.2. Paragrafen är ny.

Paragrafen innehåller bestämmelser om den avtalsslutande arbetstagarorganisationens kontrollbefogenheter i förhållande till en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som gäller för utstationerade arbetstagare.

Det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av kan ha slutits frivilligt eller som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder.

Paragrafen ger kontrollbefogenheter åt både den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och de förbund, avdelningar, klubbar och andra juridiska personer som på grund av medlemskap i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen är bundna av kollektivavtalet enligt 26 § medbestämmandelagen. Kontrollbefogenheterna utgörs enligt *första stycket* av en rätt att begära vissa handlingar och översättning till svenska eller engelska av handlingarna om de är skrivna på något annat språk.

Skyldigheten att på begäran tillhandahålla handlingar medför att en kollektivavtalsbunden utstationerande arbetsgivare måste se till att handlingarna finns så att han eller hon kan uppfylla skyldigheten. Även handlingar som endast finns i elektronisk form måste kunna tillhandahållas för arbetstagarorganisationen. I kravet på att handlingarna ska tillhandahållas arbetstagarorganisationen ligger att organisationen ska ges möjlighet att göra en kopia eller avskrift av handlingarna. Handlingarna behöver inte tillhandahållas i original.

Den översättning till svenska eller engelska som tillhandahålls måste hålla en viss minsta kvalitet genom att vara begriplig, men översättningen behöver inte ha gjorts av någon som är av myndighet eller annan godkänd eller auktoriserad som översättare. Skyldigheten att översätta gäller endast om handlingen varken är på svenska eller engelska. Arbetsgivaren får själv välja om han vill översätta handlingen till svenska eller engelska.

Skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning gäller enligt *andra stycket* i den utsträckning det behövs för att arbetstagarorganisationen som framställt begäran ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om de villkor som avses i 5 a § (dvs. minimivillkor inom hårda kärnan eller villkor inom hårda kärnan beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare). En utstationerande arbetsgivare kan dock ingå ett kollektivavtal där villkoren inte är begränsade till sådana villkor som avses i 5 a §, t.ex. om det är fråga om en utstationerande arbetsgivare, som inte utsatts för stridsåtgärder och som frivilligt ingår ett kollektivavtal. Skyldigheten att tillhandahålla handlingar och över-

sättning gäller även i dessa situationer endast i den utsträckning det behövs för att arbetstagarorganisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana villkor som avses i 5 a §.

De handlingar som nämns i bestämmelsen (anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter samt intyg över gjorda löneutbetalningar) innehåller typiskt sett information som är relevant för att bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om de villkor som avses i 5 a §. Det kan emellertid inte uteslutas att det kan förekomma situationer där en sådan handling inte alls behövs för att bedöma om ett kollektivavtal följts i fråga om de villkor som avses i 5 a §. Som exempel kan nämnas situationen där ett kollektivavtal helt saknar villkor om arbetstid. I en sådan situation behöver en tidrapport inte tillhandahållas eftersom den inte fyller någon funktion för att bedöma om kollektivavtalet följts i det avseendet. Samma sak gäller om det finns viss information i de aktuella handlingarna som inte behövs för den nu nämnda kontrollen. Det innebär att en utstationerande arbetsgivare före tillhandahållandet kan ha rätt att maskera sådan information som arbetsgivaren inte vill lämna ut, t.ex. företagshemligheter, om informationen inte är sådan som behövs för bedömningen av om kollektivavtalet har följts i fråga om de villkor som avses i 5 a §.

Att en handling inte innehåller någon uttrycklig information om kollektivavtalets villkor som avses i 5 a § utesluter inte att handlingen kan behövas för att bedöma om ett kollektivavtal följts i fråga om de villkor som avses i 5 a §. Av en lönespecifikation skulle det t.ex. kunna framgå att den lön som har utbetalats motsvarar en timlön som är lägre än den timlön som gäller enligt kollektivavtalet. Trots att en sådan lönespecifikation i den situationen inte innehåller någon uttrycklig information om just de villkor som finns i det aktuella kollektivavtalet, är en sådan handling relevant för slutsatsen att kollektivavtalet inte har följts i fråga om de villkor som avses i 5 a §. Detta medför att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingen enligt bestämmelsen.

Tredje stycket reglerar när skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning ska fullgöras samt hur länge skyldigheten gäller. Skyldigheten ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller bara under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör, är utstationerad här i landet och fyra månader därefter. En begäran om handlingar och en begäran om översättning av handlingarna kan framställas samtidigt. Görs framställningarna vid olika tidpunkter har den utstationerande arbetsgivaren att uppfylla respektive begäran inom tre veckor. En arbetsgivare ska tillmötesgå en begäran som görs inom fyramånadersfristen. En sådan begäran ska tillmötesgås inom tre veckor, även om sluttidpunkten för fyramånadersfristen infaller tidigare än treveckorsfristens slut.

Arbetstagarorganisationens begäran om att få handlingar och översättning ska göras till någon som har behörighet att företräda arbetsgivaren, t.ex. en anmäld behörig ställföreträdare för arbetsgivaren som avses i 4 § andra punkten förordningen (2013:352) om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare, eller den som är anmäld som kontaktperson enligt 11 §.

Sanktionen för brott mot paragrafen är enligt 24 § skadestånd till den avtalsbundna arbetstagarorganisationen.

Svensk domstol är behörig att pröva mål enligt bestämmelsen. Sådana mål utgör arbetstvister och handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister, se vidare kommentaren till 25 §.

9 §

Förslaget genomför artikel 5 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 6.

Paragrafens första och andra stycke ändras redaktionellt på så sätt att de sammanförs till ett första stycke, vilket delas upp i två punktsatser.

Första styckets inledning justeras språkligt och anger att Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor.

Det första styckets *första punkt* motsvarar andra ledet i det tidigare första stycket utan någon ändring i sak.

Det första styckets *andra punkt* motsvarar det tidigare andra stycket med följande ändringar. Arbetsmiljöverket ska också hjälpa till med information om de kontaktfunktioner som arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer enligt 9 a § andra stycket ska anmäla till myndigheten.

När det gäller Arbetsmiljöverkets informationsskyldighet om kollektivavtalsvillkor justeras lydelsen som en följd av ändringar i 9 a §. Se vidare kommentaren till 9 a §. Ändringen av hänvisning till att gälla enbart 5 a § är en följd av ändringar i 5 a och 5 b §§. Se vidare kommentaren till dessa paragrafer. Därutöver görs ytterligare redaktionella ändringar. Första stycket är utformat i enlighet med *Lagrådets* synpunkter.

Det nya *andra stycket* motsvarar helt det tidigare tredje stycket.

Paragrafen får ett nytt *tredje stycke*. Det upplyser om att regeringen kan meddela föreskrifter om vad informationen enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

9 a §

Förslaget genomför artikel 5.4 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 6.2.

Enligt *första stycket* är en arbetstagarorganisation skyldig att ge in vissa kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Bestämmelsen hänvisar nu endast till 5 a § när det gäller vilka villkor som ska ges in. Detta är en följd av ändringar i 5 a och 5 b §§. Se vidare kommentaren till dessa paragrafer.

Skyldigheten att ge in villkor gäller oberoende av om organisationen avser att vidta stridsåtgärder eller inte. Den gäller också oavsett om det förekommer utstationering eller inte inom den aktuella branschen. Genom hänvisningen till 5 a § framgår att de arbets- och anställningsvillkor som ska ges in ska vara sådana som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering enligt regleringen i utstationeringslagen, dvs. det som brukar benämnas minimivillkoren inom hårda kärnan, eller för uthyrda utstationerade arbetstagare, villkoren inom hårda kärnan. Några andra arbets- och anställningsvillkor än de nu nämnda ska inte ges in till Arbetsmiljöverket enligt bestämmelsen. Detta innebär att arbetstagarorganisationen behöver ta ställning till vilka arbets- och anställningsvillkor i det centrala branschavtalet som är sådana villkor som får krävas

med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § och ge in endast dessa arbets- och anställningsvillkor.

Skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor gäller för alla arbetstagarorganisationer som är part i ett centralt kollektivavtal som innehåller villkor som avses i 5 a §. Det saknar betydelse om kollektivavtalet är ett s.k. sifferlöst avtal och inte innehåller några bestämmelser om lönenivåer. Om det finns bestämmelser i kollektivavtalet inom något av de områden som omfattas av 5 a § ska dessa villkor lämnas in. Om det i ett kollektivavtal inte finns några villkor alls som ingår i den hårda kärnan omfattas dock kollektivavtalet inte av någon skyldighet enligt bestämmelsen. Bestämmelsen medför alltså inte någon skyldighet att införa några villkor om t.ex. minimilön i kollektivavtalen om sådana inte redan finns.

Paragrafen får ett nytt *andra stycke*. Av det framgår att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Det behöver inte vara fråga om en viss person utan det kan vara en funktion genom vilken det är möjligt att få kontakt med en person hos organisationen som kan lämna information och svara på frågor av ett visst slag. En anmälan av en kontaktfunktion kan ske t.ex. genom inlämnande av ett telefonnummer och en e-postadress.

Genom en kontaktfunktion ska det vara möjligt för utstationerande arbetsgivare och utstationerade arbetstagare att få kontakt med någon som kan lämna information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §, se kommentaren till den paragrafen. Vidare ska man genom kontaktfunktionen kunna få svar på frågor om exempelvis tillämpliga lönekategorier och annat som rör kollektivavtalsvillkoren och som anges i artikel 5.4 i tillämpningsdirektivet. I en situation där det finns flera tillämpliga kollektivavtal i en bransch ska man kunna vända sig till kontaktfunktionen för att få klarhet i om det i organisationens kollektivavtal finns arbets- och anställningsvillkor som organisationen anser vara sådana som organisationen kan kräva med stöd av stridsåtgärder. Såväl utstationerande arbetsgivare som utstationerade arbetstagare ska kunna vända sig till kontaktfunktionen. Andra stycket är utformat i enlighet med *Lagrådets* synpunkter.

Arbetsmiljöverket ska enligt 9 § hjälpa till med information om kontaktfunktionerna.

9 b §

Förslaget genomför artikel 2 a och 3 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 10.2. Paragrafen är ny.

I bestämmelsen anges att Arbetsmiljöverket är behörig myndighet vid bistånd enligt 9 c § och ska samarbeta med andra behöriga myndigheter inom EES. Det framgår även att regeringen kan utse fler myndigheter, utöver Arbetsmiljöverket, till behöriga myndigheter. Med behörig myndighet avses en sådan myndighet som anges i artikel 2 a och artikel 3 i tillämpningsdirektivet.

Arbetsmiljöverket är även förbindelsekontor enligt 9 § och ska i den egenskapen samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz. Av 2 § lagen (2016:1231) om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa administrativa avgifter framgår att även

Kronofogdemyndigheten är behörig myndighet. Kronofogdemyndigheten är behörig myndighet vid bistånd enligt den lagen, dvs. sådant bistånd som avses i artikel 6.2 andra meningen och kapitel VI i tillämpningsdirektivet.

9 c §

Förslaget genomför artikel 6.1, 6.2 och 10.3 i tillämpningsdirektivet. Förslaget behandlas i avsnitt 10.3. Paragrafen är ny.

Enligt *första stycket* ska en behörig myndighet i Sverige på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämna behövligt bistånd åt den utländska myndigheten. Den behöriga myndigheten är dock endast skyldig att lämna begärt bistånd om det ryms inom ramen för myndighetens befogenheter.

Enligt *andra stycket* får en behörig myndighet i Sverige begära att en behörig myndighet i ett annat land inom EES ska lämna bistånd åt den svenska myndigheten.

I paragrafens *tredje stycke* anges vad en begäran om bistånd särskilt får avse. Myndigheternas samarbete utgörs av att svara på motiverade begäranden om information och att genomföra kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare. Utredningar kan avse bristande efterlevnad eller missbruk av tillämpliga bestämmelser om utstationering av arbetstagare. Som exempel kan nämnas att en utländsk myndighet ställer en fråga angående om förutsättningarna för utstationering är uppfyllda. En svensk behörig myndighet skulle då kunna behöva utreda t.ex. om ett företag bedriver väsentlig verksamhet i Sverige. Det finns bestämmelser i svensk rätt som innebär att företag ska förse svenska myndigheter med information som krävs för att företagens verksamhet ska kunna övervakas enligt gällande tillsynslagstiftning. Den information som myndigheten får tillgång till som en följd av sin tillsynsverksamhet är exempel på sådan information som kan användas för att besvara en begäran från en behörig myndighet i ett annat land.

Paragrafen är utformad i enlighet med *Lagrådets* synpunkter.

9 d §

Förslaget genomför artikel 6.1, 6.2 och 10.3 i tillämpningsdirektivet. Förslaget behandlas i avsnitt 10.2. Paragrafen är ny.

I paragrafen upplyses om att regeringen kan meddela närmare föreskrifter om hur en behörig myndighet i Sverige ska lämna eller begära bistånd.

Paragrafen är utformad i enlighet med *Lagrådets* förslag.

11 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2.2. Paragrafens första och tredje stycke ändras.

Paragrafen innehåller bestämmelser om kontaktperson och kontaktpersonens behörighet och uppgifter. I *första stycket* görs en mindre språklig ändring.

Av *tredje stycket* framgår att kontaktpersonen ska kunna tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Det

tydliggörs att den skyldigheten gäller i förhållande till myndigheter och arbetstagarorganisationer, vilket inte är avsett att medföra någon ändring i sak. Skyldigheten att tillhandahålla handlingar justeras dessutom så att den inte gäller i förhållande till en arbetstagarorganisation om organisationen kan begära handlingarna enligt 5 d §. Det är en följdändring av att det i 5 d § införs en rätt för arbetstagarorganisationen att begära vissa handlingar. Tredje stycket är utformat i linje med *Lagrådets* förslag.

Behörig företrädare vid kollektivavtalsförhandlingar

21 §

Förslaget genomför artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 7.3. Bestämmelserna i paragrafen är nya, liksom rubriken närmast före paragrafen. Bestämmelserna i tidigare 21 § har efter vissa ändringar flyttats till 25 och 26 §§.

Paragrafen innehåller bestämmelser om utseende av en företrädare för en utstationerande arbetsgivare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal.

Skyldigheterna för den utstationerande arbetsgivaren enligt paragrafen gäller bara under den tid arbetsgivaren utstationerar arbetstagare här. Skulle den utstationerande arbetsgivaren upphöra med sin utstationering av arbetstagare här sedan en begäran enligt första stycket mottagits men innan fristen i andra stycket löpt ut, behöver den aktuella skyldigheten enligt paragrafen alltså inte fullgöras.

En arbetsgivare är enligt *första stycket* skyldig att på begäran av en svensk arbetstagarorganisation utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivarens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.

Det finns enligt *andra stycket* inget särskilt formkrav för arbetstagarorganisationens begäran. Begäran kan alltså göras skriftligen eller muntligen, men begäran måste innehålla det som anges i stycket. Innehåller en begäran inte all den information som anges i punktuppställningen eller är lämnad information till någon del felaktig, har begäran inte rättsverkan enligt paragrafen. Arbetsgivaren är då inte skyldig att utse någon företrädare. Det är arbetstagarorganisationens ansvar att visa att arbetsgivaren fått del av en begäran och att begäran innehåller de nödvändiga uppgifterna.

Det finns inga hinder mot att arbetstagarorganisationen i sin begäran även tar med andra upplysningar än den information som anges i paragrafens punktuppställning. Arbetstagarorganisationen kan t.ex. upplysa om arbetstagarorganisationens möjlighet att vidta en stridsåtgärd enligt 5 a § eller bifoga en förhandlingsframställan.

Arbetstagarorganisationens begäran kan göras på svenska. Arbetstagarorganisationens begäran ska göras till någon som har behörighet att företräda arbetsgivaren, t.ex. en anmäld behörig ställföreträdare för arbetsgivaren som avses i 4 § andra punkten förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare, eller den som är anmäld som kontaktperson enligt 11 §.

Den utstationerande arbetsgivaren ska enligt *tredje stycket* inom tio dagar från arbetstagarorganisationens begäran utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal

och meddela arbetstagarorganisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter. Fristen räknas från den tidpunkt som arbetstagarorganisationens begäran mottagits av någon som företräder den utstationerande arbetsgivaren, t.ex. en anmäld behörig ställföreträdare för arbetsgivaren som avses i 4 § andra punkten förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare, eller den som är anmäld som kontaktperson enligt 11 §.

Den utstationerande arbetsgivaren får utse vem som helst som sin företrädare. Personen måste dock enligt tillämplig lag ha rättslig handlingsförmåga att företräda arbetsgivaren vid förhandlingar om och slutande av kollektivavtal. Företrädaren ska vara en fysisk person. Företrädaren behöver inte finnas i Sverige. Den ställföreträdare som utsetts enligt 4 § andra punkten förordningen om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare eller den kontaktperson som utsetts enligt 11 § kan även utses till förhandlingsbehörig företrädare.

Den utstationerande arbetsgivarens meddelande till arbetstagarorganisationen ska lämnas till den företrädare som organisationen angett i sin begäran eller till någon annan som har rätt att företräda organisationen. Meddelandet kan vara skriftligt eller muntligt och det behöver inte vara på svenska.

Med dagar avses i paragrafen kalenderdagar.

Bestämmelsen medför ingen skyldighet för den arbetstagarorganisation som önskar förhandla om ingående av kollektivavtal, att först begära att arbetsgivaren utser en förhandlingsbehörig företrädare. En arbetstagarorganisation som har medlemmar anställda hos arbetsgivaren kan i stället välja att direkt skicka en förhandlingsframställan med stöd av t.ex. 10 § medbestämmandelagen, exempelvis till kontaktpersonen enligt 11 §. Även en arbetstagarorganisation som saknar medlemmar, och därmed saknar förhandlingsrätt enligt medbestämmandelagen, kan avstå från att begära en förhandlingsbehörig företrädare och i stället välja att direkt skicka en förhandlingsframställan.

Skyldigheten enligt paragrafen för den utstationerande arbetsgivaren gäller oberoende av om arbetsgivaren redan har slutit ett svenskt kollektivavtal. Skyldigheten gäller även i förhållande till en arbetstagarorganisation som redan är bunden av ett kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

Sanktionen för brott mot paragrafen är enligt 24 § skadestånd. Svensk domstol är behörig att pröva mål enligt bestämmelsen. Sådana mål utgör arbetstvister och handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister, se vidare kommentaren till 25 §.

Skydd mot repressalier

22 §

Förslaget genomför artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 8.3.1. Paragrafen är ny, liksom rubriken närmast före paragrafen.

Bestämmelsen innebär ett skydd mot repressalier av visst slag från arbetsgivarens sida. Skyddet består i att arbetsgivaren inte får vidta repressalier mot arbetstagaren på grund av att arbetstagaren inlett

rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor enligt lag eller kollektivavtal som avses i utstationeringslagen.

Förbudet gäller repressalier. Det rör sig som utgångspunkt om samma typer av åtgärder som omfattas av repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen (2008:567).

Repressalier kan ta sig många olika uttryck. Karakteristiskt för repressalier har ansetts vara att de har ett drag av bestraffningsåtgärder. Det kan vara fråga om såväl ett handlande som en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som innebär ogynnsam behandling eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. Det kan röra sig om uppsägning, men också om att en utlovad förmån uteblir eller att arbetstagaren drabbas av andra nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Ytterligare exempel på repressalier är att arbetstagaren utsätts för orimlig arbetsbelastning eller för prestationskrav som inte är rimliga. Arbetstagaren kan fråntas arbetsuppgifter eller få för honom eller henne mycket okvalificerade arbetsuppgifter. Även att behandlas på ett hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt kan utgöra en repressalie. Repressalier kan ta sig många olika uttryck och det är inte möjligt att uttömmande ange exempel på alla de fall som omfattas av repressalieförbudet (jfr prop. 2007/08:95 s. 307 f. och 531). Vad som närmare omfattas av repressalieförbudet får avgöras vid en prövning i varje enskilt fall.

Lagen ger endast skydd mot repressalier som vidtas på grund av att arbetstagaren inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor av ett visst slag. Att arbetstagaren väckt talan vid svensk domstol är ett sådant förfarande som omfattas av bestämmelsen. Vidare omfattas även andra rättsliga eller administrativa förfaranden som arbetstagaren inleder för att göra gällande sina rättigheter som utstationerad arbetstagare i Sverige. Förfarandet ska gälla sådana arbets- och anställningsvillkor som avses i 5 § eller i kollektivavtal, under vissa förutsättningar. Hänvisningen till 5 § utstationeringslagen innebär att förfaranden om de lagbestämmelser som anges där omfattas av repressalieförbudet. Förfaranden om kollektivavtalsvillkor omfattas under förutsättning att förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §. Förfarandet ska alltså innefatta sådana arbets- och anställningsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering, se kommentaren till 5 a §. Förfaranden med stöd av 5 c §, dvs. en utanförstående utstationerad arbetstagares anspråk på villkor i ett kollektivavtal, omfattas. Vidare omfattas förfaranden där en medlem i en avtalsslutande arbetstagarorganisation gör gällande rätt till sådana villkor i kollektivavtalet. Även den situationen att en medlem för talan om t.ex. en högre lön än vad som följer av det aktuella kollektivavtalets minimilön kan omfattas av bestämmelsen. En sådan talan kan nämligen, beroende på omständigheterna, anses innefatta en talan om sådan minimilön som ingår i den hårda kärnan.

Det ska finnas ett orsakssamband mellan det förhållandet att arbetstagaren inlett förfarandet och repressalien. Vid bedömningen av om det finns ett orsakssamband i ett enskilt fall kan ledning hämtas från det diskrimineringsrättsliga repressalieförbudet.

Paragrafen är utformad i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Sanktionen för brott mot paragrafen är enligt 24 § skadestånd. Svensk domstol är behörig att pröva mål enligt bestämmelsen. Sådana mål utgör arbetstvister och handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister, se vidare kommentaren till 25 §.

23 §

Förslaget genomför artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 8.3.2. Paragrafen är ny.

Bestämmelsen innehåller en bevisregel rörande repressalieförbudet som finns i 22 §. Bevisregeln är utformad efter mönster av 6 kap. 3 § diskrimineringslagen och ska i tillämpliga delar tolkas och tillämpas på motsvarande sätt som bevisregeln i diskrimineringslagen.

Bevisregeln är uppdelad i ett första led där bevisbördan ligger på arbetstagaren och ett andra led där bevisbördan övergått på arbetsgivaren. Det rör sig, som framgår av NJA 2006 s. 170, om en presumtionsregel. Arbetstagaren ska för sin del visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit utsatt för repressalier av arbetsgivaren på grund av att arbetstagaren inlett förfaranden av visst slag. Sådana omständigheter kan exempelvis bestå i att arbetsgivaren behandlat arbetstagaren mindre förmånligt än dennes kollegor där situationerna är helt jämförbara, med undantag för att den arbetstagare som anser sig utsatt för en repressalie har inlett ett sådant förfarande. Om arbetstagaren lyckas med det skapas en presumtion för att arbetstagaren har blivit utsatt för en repressalie i strid med lagen. Arbetsgivaren måste då motbevisa presumtionen för att undgå skadeståndsskyldighet.

Skadestånd

24 §

Förslaget genomför artikel 20 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 11. Paragrafen är ny, liksom rubriken närmast före paragrafen.

Genom *första stycket* skadeståndssanktioneras brott mot vissa bestämmelser i utstationeringslagen.

I *första punkten* skadeståndssanktioneras skyldigheten att följa de kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel om en sådan åtgärd. Bestämmelsen avser endast skadeståndsskyldighet i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och är endast tillämplig när kollektivavtalet slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd. Om ett kollektivavtal slutits frivilligt och inte som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd följer i stället skadeståndsskyldigheten av 26, 54 och 55 §§ medbestämmandelagen. Skadeståndsskyldigheten gäller då i förhållande till både arbetstagarorganisationen och till de arbetstagare som är bundna av avtalet. Förutsättningen att ett avtal har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd har samma innebörd som enligt 5 b §, se författningskommentaren till den paragrafen.

I *andra punkten* skadeståndssanktioneras brott mot skyldigheten enligt 5 d § att tillhandahålla handlingar och översättning. Skadeånds-

skyldigheten gäller i förhållande till den arbetstagarorganisation som gjort begäran om handlingar och översättning.

I *tredje punkten* skadeståndssanktioneras brott mot skyldigheten enligt 21 § att utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal. Skadeståndsskyldigheten gäller i förhållande till den arbetstagarorganisation som gjort begäran om att utse en företrädare.

I *fjärde punkten* skadeståndssanktioneras brott mot repressalieförbudet i 22 §. Skadeståndsskyldigheten gäller i förhållande till den utstationerade arbetstagare som utsatts för en repressalie.

Skadeståndet ska enligt *andra stycket* avse både den förlust som uppkommer och den kränkning som har inträffat. Motsvarande reglering finns i flera andra arbetsrättsliga skadeståndsbestämmelser, t.ex. 54 och 55 §§ medbestämmandelagen, som främst reglerar skadeståndsskyldigheten i förhållande till arbetstagarorganisationer, och 38 § anställningsskyddslagen, som reglerar skadeståndsskyldigheten i förhållande till enskilda arbetstagare.

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 inkomstförlust. Det ekonomiska skadeståndet till en arbetstagarorganisation kan t.ex. omfatta kostnad för portot när en resultatlös begäran om företrädare sänts.

Skadeståndsskyldigheten omfattar också den kränkning som arbetsgivarens agerande innebär, s.k. allmänt skadestånd. Vid bestämmande av det allmänna skadeståndet enligt punkt 1–3 kan främst de belopp som utgår för brott mot medbestämmandelagen tjäna som vägledning. Beträffande allmänt skadestånd enligt punkt 4 kan det konstateras att en repressalie kan ta sig många olika uttryck, se kommentaren till 22 §. Vid bestämmande av det allmänna skadeståndets storlek kan, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, viss vägledning hämtas från de allmänna skadestånd som utgår för brott mot lagbestämmelser som rör enskilda arbetstagares rättigheter.

Det kan förekomma att en arbetsgivare genom ett och samma agerande anses ha brutit mot både repressalieförbudet enligt utstationeringslagen och någon annan bestämmelse, t.ex. repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen. Konfliktsituationer mellan olika regelverk förekommer redan i dag inom arbetsrätten i Sverige. Som exempel kan nämnas att samma situation kan komma att prövas enligt såväl anställningsskyddslagen som flera andra lagar som innehåller förbud mot uppsägning på vissa särskilda grunder. Sådana arbetsrättsliga lagar kan i allmänhet tillämpas parallellt med anställningsskyddslagen. Vilka regelverk som prövas blir i praktiken också beroende av hur arbetstagaren väljer att föra sin talan. När en arbetsgivare genom ett och samma agerande – t.ex. en uppsägning – anses ha brutit mot t.ex. diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen har Arbetsdomstolen ansett att det inte finns anledning att bestämma två skilda belopp som påföljd. I stället har Arbetsdomstolen valt att fastställa ett gemensamt belopp som ersättning för brott mot båda lagarna (se AD 2011 nr 37). Tillämpningsfrågor rörande förhållandet mellan det föreslagna repressalieförbudet och andra regler får lösas utifrån samma principer som i dag gäller för förhållandet mellan olika arbetsrättsliga lagstiftningar. Det kan dock

erinras om att det inte är säkert att vissa svenska arbetsrättsliga regler, såsom anställningsskyddslagen, alls är tillämpliga på utstationerade arbetstagare.

Om det är skäligt, kan skadeståndet enligt *tredje 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. medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen. Det kan alltså beaktas t.ex. att arbetstagaren själv medverkat till den uppkomna situationen eller om arbetsgivaren snabbt vidtar rättelse.

Svensk domstol är behörig att pröva mål enligt bestämmelsen. Sådana mål utgör arbetstvister och handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister, se vidare kommentaren till 25 §.

Rättegångsregler

25 §

Förslaget genomför artikel 11.1 i tillämpningsdirektivet och behandlas i avsnitt 12.2. Paragrafen är ny, liksom rubriken närmast före paragrafen. Paragrafen motsvarar delvis tidigare 21 § första och tredje styckena.

I paragrafen anges enligt vilka rättegångsregler vissa mål enligt utstationeringslagen ska prövas. Av bestämmelsen framgår att svensk domstol är behörig att pröva mål enligt de paragrafer som det hänvisas till (jfr prop. 1998/99:90 s. 42). Bestämmelsen hindrar inte att talan kan väckas i en domstol i en annan stat i enlighet med vad som föreskrivs i unionsrättsakter eller internationella konventioner om domstols behörighet.

Första stycket motsvarar tidigare 21 § första stycket första meningen med den ändringen att hänvisning till 5 c, 5 d, 21, 22 och 24 §§ läggs till (se kommentarerna till dessa paragrafer). Av ändringen framgår att mål enligt även dessa paragrafer handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Vidare görs vissa redaktionella ändringar.

Vissa mål enligt lagen om rättegången i arbetstvister ska upptas av Arbetsdomstolen som första domstol och andra mål ska upptas av tingsrätt. För mål där svensk domsrätt gäller och som ska handläggas i tingsrätt som första domstol finns bestämmelser om vilken tingsrätt som är behörig att pröva målet i 10 kap. rättegångsbalken. I 2 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister finns en särskild forumregel som innebär att en arbetsgivare i vissa arbetstvister kan sökas vid rätten i den ort där arbetstagaren har sin hemvist. I *andra stycket*, som delvis motsvarar tidigare 21 § tredje stycket, finns en särskild forumregel för vissa tvister i utstationeringssituationer. Av bestämmelsen framgår att talan i vissa mål får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Det förtydligas att bestämmelsen bara gäller arbetstagares talan vid tingsrätt. Bestämmelsen är inte tillämplig på mål som ska prövas av Arbetsdomstolen som första domstol. Någon ändring i detta avseende är inte avsedd (jfr prop. 1998/99:90 s. 34).

Denna justering av den tidigare forumbestämmelsen – att det ska vara fråga om en arbetstagares talan vid tingsrätt – gäller nu även de mål som

tidigare angavs i 21 § första stycket, alltså mål enligt 5 § första eller tredje stycket samt 7 §. Någon ändring i sak är inte avsedd i den delen.

26 §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1. Paragrafen är ny.

Bestämmelsen anger att vissa regler om rättegång och preskription i andra lagar gäller i mål enligt 5 § första eller tredje stycket. Bestämmelsen motsvarar delvis tidigare 21 § första och andra styckena. Bestämmelsen hänvisar dock, till skillnad från tidigare 21 §, inte till 7 §. Det görs också vissa redaktionella justeringar. Någon ändring i sak är inte avsedd.

27 §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1. Paragrafen är ny.

I paragrafen anges vilka preskriptionsbestämmelser som ska gälla i mål enligt vissa av bestämmelserna i lagen, nämligen 5 c, 5 d, 21, 22 och 24 §§.

Av *första stycket 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.

Vad särskilt gäller mål om repressalieförbudet kan flera ingripanden från arbetsgivaren under en kortare eller längre tidsrymd i vissa fall ses som led i en större repressalieåtgärd riktad mot arbetstagaren. I sådana fall ska preskriptionstiden inte börja löpa före det att ingripandena upphör.

Av *första stycket 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.

Av *andra stycket* framgår att preskriptionsfristen i 33 § semesterlagen (1977:480) ska tillämpas i mål enligt 5 c §, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal. Det innebär att i fall då en utanförstående utstationerad arbetstagare för talan om semesterförmåner enligt kollektivavtal tillämpas preskriptionsregeln i semesterlagen. Det innebär att talan ska väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som begäran gäller. Försummar arbetstagaren det, är rätten till talan förlorad. För andra kollektivavtalsvillkor som omfattas av 5 c § tillämpas som framgått ovan tidsfristerna i medbestämmandelagen när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.

Punkt 2

Av punkten framgår att bestämmelserna i 5 b och 5 d §§ och 24 § första stycket punkt 1 och 2 inte ska tillämpas beträffande kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet. De paragrafer som det hänvisas till är bestämmelserna om begränsade kollektivavtalsverkningar i vissa fall, om utstationerande arbetsgivares skyldighet att tillhandahålla handlingar och översättning samt om skadeståndsskyldighet vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd och vid brott mot skyldigheten att tillhandahålla handlingar och översättning.

Punkt 3

Bestämmelsen om rätt för utanförstående utstationerade arbetstagare till vissa kollektivavtalsvillkor ska tillämpas även beträffande kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet. Den ska dock bara tillämpas på rättigheter som avser tiden efter ikraftträdandet, dvs. som tjänats in därefter. Av 5 c § följer att bestämmelsen bara gäller tid som en utstationering pågår eller har pågått.

Punkt 4

I förhållande till en stat inom EES, som inte är en medlemsstat i EU, ska bestämmelserna i 9 b och 9 c §§ tillämpas från den tidpunkt då staten ansluter sig till det samarbete som avses i artikel 6–7 i tillämpningsdirektivet.

15.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

41 c §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.

I paragrafen görs en följdändring vad gäller omfattningen av vilka stridsåtgärder som är olovliga. De stridsåtgärder som är olovliga är de som vidtas i strid med 5 a § utstationeringslagen. Bestämmelsen berör endast stridsåtgärder som vidtas i syfte att få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare.

Stridsåtgärder till förmån för villkor som bara ska gälla i förhållandet mellan avtalsparterna, t.ex. bestämmelser om förhandlingsordning eller skyldighet att informera arbetstagarorganisationen, berörs inte av bestämmelsen. Frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder för att få till stånd en reglering i andra frågor än just arbets- och anställningsvillkor bedöms enligt andra bestämmelser och allmänna regler och principer med beaktande av vad som följer av EU-rätten.

42 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

I paragrafen görs en följdändring med hänsyn till att bestämmelserna i utstationeringslagen om när en stridsåtgärd får vidtas mot en utstationerande arbetsgivare begränsas till att gälla bara om den utstationerande arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz, se kommentaren till 1 a § utstationeringslagen.

28.5.2014 SV Europeiska unionens officiella tidning L 159/11

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 onödig 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 faktisk 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 parters 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 arbetstagares 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 parters 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 parters 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. Värdmedlemsstaterna 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 värdmedlemsstaten få allmän information om vilken nationell rätt och/eller praxis som gäller för dem.

(22) Administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan medlemsstaterna bör vara förenligt med bestämmelserna om skydd av personuppgifter i Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG ([1]) och nationella genomförandebestämmelser för unionens lagstiftning om skydd av personuppgifter. När det gäller administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), bör detta även vara förenligt med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 ([2]) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 ([3]).

(23) För att säkerställa en korrekt tillämpning och kontroll av efterlevnaden av de materiella bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare, bör medlemsstaterna endast tillämpa vissa administrativa krav och vidta vissa kontrollåtgärder på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Enligt Europeiska unionens domstols rättspraxis kan sådana krav och åtgärder vara motiverade av tvingande skäl av överordnat allmänintresse, vilket inbegriper ett effektivt skydd av arbetstagarnas rättigheter, förutsatt att de är ändamålsenliga för att uppnå det eftersträvade målet och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Sådana krav och åtgärder får bara tillämpas om de behöriga myndigheterna utan den efterfrågade informationen inte kan utföra sina kontroller effektivt och/eller om mindre begränsande åtgärder inte skulle säkerställa att målen för de nödvändiga nationella kontrollåtgärderna uppnås.

([1]) Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).
([2]) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter (EGT L 8, 12.1.2001, s. 1).
([3]) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 av den 25 oktober 2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och om upphävande av kommissionens beslut 2008/49/EG (IMI-förordningen) (EUT L 316, 14.11.2012, s. 1).

(24) En tjänsteleverantör bör se till att de behöriga myndigheterna, kan bekräfta identiteten på de utstationerade arbetstagare som anges i tjänsteleverantörens anmälan under hela den tid utstationeringen pågår, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.

(25) En tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat bör utan oskäligt dröjsmål underrätta värdmedlemsstatens behöriga myndigheter om eventuella betydande ändringar av de uppgifter som ingår i tjänsteleverantörens anmälan, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.

(26) Skyldigheten att underrätta kommissionen om administrativa krav och kontrollåtgärder bör inte utgöra ett förfarande för förhandsgodkännande.

(27) För att säkerställa en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG samt den praktiska efterlevnaden av det, och för att i mån av möjlighet minska skillnaderna vad gäller tillämpningen och efterlevnaden inom unionen, bör medlemsstaterna se till att det genomförs effektiva och ändamålsenliga inspektioner på deras territorier och på det sättet bidra bland annat till att bekämpa odeklarerat arbete i samband med utstationering, samt även beakta andra lagstiftningsinitiativ för att på ett bättre sätt behandla denna fråga.

(28) Medlemsstaterna bör, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis tillhandahålla det inspekterade företaget ett dokument efter inspektionen eller ett kontrolldokument med all relevant information.

(29) Medlemsstaterna bör ha tillräckligt med personal med nödvändiga kunskaper och färdigheter för att effektivt kunna utföra inspektioner och utan oskäligt dröjsmål besvara förfrågningar om information från värdmedlemsstaten eller etableringsmedlemsstaten, enligt föreskrifterna i detta direktiv.

(30) Yrkesinspektioner, arbetsmarknadens parter och andra övervakningsorgan är av största betydelse i detta avseende och bör ha en central roll även i framtiden.

(31) För att på ett flexibelt sätt kunna hantera skillnaderna vad gäller arbetsmarknader och arbetsmarknadsmodellerna får arbetsmarknadens parter och/eller övriga parter och/eller organ i undantagsfall sköta övervakningen och tillsynen av vissa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, förutsatt att de kan garantera ett lika högt skydd för de berörda personerna och en icke-diskriminerande och objektiv tillsyn.

(32) Medlemsstaternas inspektionsmyndigheter och andra relevanta övervaknings- och kontrollorgan bör delta i det samarbete och informationsutbyte som föreskrivs i den berörda lagstiftningen, för att försäkra sig om att alla bestämmelser som gäller utstationerade arbetstagare har följts.

(33) Medlemsstaterna 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 viktig vid kedjor av underentreprenörer och bör säkerställas genom lämpliga åtgärder som följer såväl nationell rätt och/eller praxis som unionsrätten. Sådana åtgärder kan, efter samråd med de av arbetsmarknadens partner som är berörda, inbegripa införandet av en frivillig mekanism för entreprenörens direkta ansvar för underentreprenörer, utöver eller i stället för arbetsgivarens ansvar, med avseende på eventuell innestående 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 iaktta grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt grundläggande rättsprinciper som gäller för dem enligt artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), såsom rätten att höras, rätten till ett effektivt rättsmedel, rätten till en opartisk domstol eller principen om *ne bis in idem*.

(46) Avsikten med detta direktiv är inte att skapa harmoniserade regler om rättsligt samarbete, domstols behörighet eller erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område och inte heller att reglera frågor om tillämplig lag.

(47) Om skyldigheterna i detta direktiv inte efterlevs bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder, till exempel genom administrativa eller rättsliga förfaranden, och de bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av skyldigheterna enligt direktivet.

(48) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt rätten till skydd av personuppgifter (artikel 8), fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15), näringsfrihet (artikel 16), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47), presumtion för oskuld och rätt till försvar (artikel 48) samt rätt att inte dömas eller straffas två gånger för samma brott (*ne bis in idem*) (artikel 50), och måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.

(49) För att möjliggöra en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG bör det föreskrivas att ett elektroniskt informationssystem ska användas för att underlätta det administrativa samarbetet och att de behöriga myndigheterna bör använda IMI så mycket som möjligt. Detta bör dock inte hindra tillämpningen av befintliga och framtida bilaterala överenskommelser eller andra överenskommelser om administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd.

(50) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att inrätta en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som behövs för att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

(51) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 28.2 i förordning (EG) nr 45/2001 och avgav ett yttrande den 19 juli 2012 ([1])

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

1. Genom detta direktiv fastställs en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås samt sanktioner när detta sker, utan att det påverkar tillämpningsområdet för direktiv 96/71/EG.

([1]) EUT C 27, 29.1.2013, s. 4.

Syftet med det här direktivet är att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som i enlighet med artikel 3 i direktiv 96/71/EG gäller i den medlemsstat där tjänsten ska tillhandahållas, och samtidigt underlätta för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster och att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer, och således stödja den inre marknadens funktion.

2. Detta direktiv ska inte på något sätt påverka de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av arbetsmarknadsmodellen i medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

a) *behörig myndighet*: en myndighet eller ett organ, vilket kan inbegripa förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG, som av en medlemsstat har utsetts för att utföra uppgifter enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

b) *sökande myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som inkommer med en begäran om bistånd, information, anmälan eller indrivning av en sanktionsavgift som avses i kapitel VI.

c) *anmodad myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som mottar en begäran om bistånd, information, delgivning eller indrivning av en sanktionssavgift 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 faktabladen 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 parters 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 parters 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, tidrapporter 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 byggplatsen; 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 sektorers särskilda problem och behov, tidigare överträdelser samt utsattheten hos vissa grupper av arbetstagare.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att inspektionerna och kontrollen av efterlevnaden med stöd av denna artikel inte är diskriminerande och/eller oproportionella och därvid beakta de relevanta bestämmelserna i detta direktiv.

3. Om det behövs information medan inspektionerna pågår, och mot bakgrund av artikel 4, ska värdmedlemsstaten och etableringsmedlemsstaten agera i enlighet med reglerna om administrativt samarbete. Framför allt ska de behöriga myndigheterna samarbeta i enlighet med reglerna och principerna i artiklarna 6 och 7.

4. I de medlemsstater där det i enlighet med nationell rätt och/eller praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, särskilt minimilön, inklusive arbetstid, får arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som fastställts av medlemsstaterna, också övervaka tillämpningen av relevanta arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, under förutsättning att en lämplig skyddsnivå garanteras, motsvarande den som föreskrivs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

5. De medlemsstater där yrkesinspektionerna inte har någon behörighet i fråga om kontroll av arbetsförhållandena och/eller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, införa, ändra eller behålla bestämmelser, förfaranden och mekanismer som garanterar respekten för dessa arbets- och anställningsvillkor, förutsatt att bestämmelserna ger berörda personer samma skydd som det som följer av direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

[1] Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

KAPITEL V

FULLGÖRANDE

Artikel 11

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 underlåtelsen 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 innestående 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 innestående 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 privaträttens 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 privaträttens område (EUT L 120, 5.5.2006, s. 22).

2. Den sökande myndigheten ska säkerställa att begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift görs i överensstämmelse med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den medlemsstaten.

En sådan begäran ska endast göras om den sökande myndigheten är förhindrad att genomföra indrivning eller delgivning i enlighet med sina lagar, författningar och administrativa praxis.

Den sökande myndigheten får inte göra någon begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift i de fall då sanktionsavgiften, liksom de bakomliggande fordringarna och/eller de instrument som används för verkställighet i den sökande medlemsstaten, är föremål för bestridande eller överklagande i denna medlemsstat.

3. Den behöriga myndighet som anmodats att indriva administrativa sanktionsavgifter eller att delge ett beslut om en sådan sanktionsavgift, som har översänts i enlighet med detta kapitel och artikel 21, ska godta begäran utan krav på några vidare formaliteter och genast vidta alla nödvändiga åtgärder för att verkställa den, såvida den anmodade myndigheten inte beslutar att åberopa någon av de vägransgrunder som anges i artikel 17.

4. När administrativa sanktionsavgifter indrivs eller ett beslut om sådana sanktionsavgifter delges ska den anmodade myndigheten agera i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten som är tillämpliga på samma, eller i brist på detta, liknande, överträdelser 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 utevaro, 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 överträdelser 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 fastställts 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	*På rådets vägnar*
M. SCHULZ	D. KOURKOULAS
Ordförande	*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 säsongsvis, cykliskt eller återkommande.

21.1.97 SV Europeiska gemenskapernas officiella tidning Nr L 18/1

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 utstationerna arbetstagare för att tillfälligt uttföra arbete inom en annan medlemsstats 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 interesse 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 tillämpningsområdet för sin lagstiftning eller för kollektivavtal som har ingåtts mellan arbetsmarknadens parter, till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, också tillfälligt, på deras territorium, även om arbetsgivaren är etablerad i en annan medlemsstat. Gemenskapsrätten förbjuder inte medlemsstaterna att med lämpliga medel garantera att dessa regler följs.

13. Medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka skall följas i värdlandet av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete på den medlemsstats territorium där tjänsterna tillhandahålls. En sådan samordning kan säkerställas endast med hjälp av gemenskapsrätten.

14. Den som tillhandahåller tjänsterna bör följa en "hård kärna" av tydligt definierade skyddsregler, oavsett hur länge arbetstagarens utstationering varar.

15. Det bör anges att i vissa avgränsade fall av arbete med montering och/eller installation gäller inte bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.

16. En viss flexibilitet i tillämpningen av bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år bör dessutom säkerställas. Om utstationeringen inte varar längre än en månad får medlemsstaterna på vissa villkor göra undantag från bestämmelserna om minimilön eller ange möjligheten till undantag genom kollektivavtal. Om det arbete som skall utföras är av ringa omfattning får medlemsstaterna göra undantag från bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.

17. De tvingande regler för minimiskydd som gäller i värdlandet bör inte hindra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas.

18. Principen om att de företag som är etablerade utanför gemenskapen inte bör behandlas på ett förmånligare sätt än de företag som är etablerade inom en medlemsstats territorium bör följas.

19. Om inte annat föreskrivs i andra gemenskapsbestämmelser medför inte detta direktiv någon skyldighet att tillåta företag för uthyrning av arbetskraft, och direktivet står inte heller i strid med att medlemsstaterna tillämpar sin lagstiftning om att arbetskraft ställs till förfogande och företag för uthyrning av arbetskraft för företag som inte är etablerade inom deras territorium, men som utövar verksamhet där i samband med tillhandahållande av tjänster.

20. Detta direktiv påverkar varken de avtal som gemenskapen har ingått med tredje land eller medlemsstaternas lagstiftning om rätten för någon från tredje land att tillhandahålla tjänster inom deras territorium. Detta direktiv påverkar inte heller nationell lagstiftning om villkor för inresa, bosättning och anställning för arbetstagare som är medborgare i tredje land.

21. Bestämmelser om sociala förmåner och sociala avgifter fastställs i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen ([1]).

22. Detta direktiv inverkar inte på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen.

23. De behöriga instanserna i de olika medlemsstaterna bör samarbeta med varandra för att genomföra detta direktiv. Medlemsstaterna bör ange lämpliga åtgärder som skall vidtas om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

([1]) EGT nr L 149, 5.7.1971, s. 2. Förordningen senast ändrad genom förordning (EG) nr 3096/95 (EGT nr L 335, 30.12.1995, s. 10).

24. Det är viktigt att garantera att detta direktiv genomförs ordentligt och att i detta syfte planera ett nära samarbete mellan kommissionen och medlemsstaterna.

25. Senast fem år efter det att direktivet har antagits måste kommissionen ta upp föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv till förnyad prövning för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.

3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

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 tilläggspensionssystem.

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 montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetstagare från det levererande företaget, gäller bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c endast om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar.

Denna bestämmelse gäller inte för sådan byggnadsverksamhet som anges i bilagan.

3. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med sedvanor och bruk i varje medlemsstat, besluta att bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c inte skall gälla i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

4. Medlemsstaterna kan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, ange att det kan göras undantag från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, samt från ett beslut som en medlemsstat har fattat enligt punkt 3 i denna artikel, genom kollektivavtal enligt punkt 8, för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

5. Medlemsstaterna kan ange att undantag får beviljas från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b på grund av arbetets ringa omfattning.

De medlemsstater som använder sig av den möjlighet som anges i första stycket skall fastställa vilka villkor som arbetet skall uppfylla för att kunna anses vara av "ringa omfattning".

6. Utstationeringens varaktighet beräknas utifrån en referensperiod om ett år från dess början.

Vid beräkningen av denna period skall de perioder medräknas, som någon annan arbetstagare eventuellt kan ha varit utstationerad för samma arbete.

7. Punkt 1–6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

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 arbetstagarna 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 utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som antas vara olagliga.

Kommissionen och de offentliga förvaltningar som avses i första stycket skall i nära samarbete granska de problem som kan uppkomma vid genomförandet av artikel 3.10.

Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

3. Varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig.

4. Varje medlemsstat skall underrätta de övriga medlemsstaterna och kommissionen om de förbindelsekontor och/eller behöriga instanser som anges i punkt 1.

Artikel 5

Åtgärder

Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

De skall i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt avser att säkerställa de skyldigheter som anges i detta direktiv.

Artikel 6

Rättslig behörighet

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

Artikel 7

Genomförande

Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 16 december 1999. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 8

Förnyad prövning företagen av kommissionen

Senast den 16 december 2001 skall kommissionen företa en förnyad prövning av föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv för att vid behov föreslå rådet nödvändiga ändringar.

Artikel 9

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 16 december 1996.

För Europaparlamentet	För rådet
K. HÄNSCH	I. YATES
Ordförande	Ordförande

BILAGA

Den verksamhet som anges i artikel 3.1 andra strecksatsen omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, iståndsättande, 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

14.11.2012 SV Europeiska unionens officiella tidning L 316/1

I

(Lagstiftningsakter)

FÖRORDNINGAR

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*)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 114,

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],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet [2], och

av följande skäl:

(1) För tillämpningen av vissa unionsakter som styr den fria rörligheten för varor, personer, tjänster och kapital på den inre marknaden krävs att medlemsstaterna samarbetar på ett effektivare sätt och utbyter information med varandra och med kommissionen. De praktiska metoderna för att genomföra detta informationsutbyte är ofta inte definierade i dessa akter, och därför måste lämpliga praktiska arrangemang läggas upp.

(2) Informationssystemet för den inre marknaden (*IMI*) är en programvaruapplikation som nås via internet och som har utvecklats av kommissionen i samarbete med medlemsstaterna, i syfte att bistå medlemsstaterna vid den praktiska tillämpningen av de krav på informationsutbyte som fastställs i unionsakter, genom att tillhandahålla en centraliserad kommunikationsmekanism för gränsöverskridande informationsutbyte och ömsesidigt bistånd. IMI hjälper särskilt de behöriga myndigheterna att identifiera motsvarande myndigheter i andra medlemsstater, att hantera informationsutbytet, inklusive personuppgifter, med hjälp av enkla och enhetliga förfaranden och att undanröja språkbarriärer med hjälp av förhandsdefinierade och färdigöversatta arbetsflöden. Kommissionen bör, i mån av tillgänglighet, förse IMI-användarna med eventuella befintliga tilläggsfunktioner för översättning som tillgodoser användarnas behov, är förenliga med kraven vad gäller säkerhet och konfidentialitet för informationsutbyte inom IMI och som kan erbjudas till en rimlig kostnad.

(3) För undanröjande av språkbarriärer bör IMI i princip finnas tillgängligt på unionens alla officiella språk.

(4) Syftet med IMI bör vara att förbättra den inre marknadens funktion genom att tillhandahålla ett effektivt och användarvänligt verktyg för det administrativa samarbetet mellan medlemsstaterna och mellan medlemsstaterna och kommissionen, och på så sätt underlätta tillämpningen av de unionsakter som förtecknas i bilagan till denna förordning.

(5) I kommissionens meddelande av den 21 februari 2011 med titeln "Bättre styrning av den inre marknaden genom utökat administrativt samarbete: En strategi för att utvidga och utveckla informationssystemet för den inre marknaden (*IMI*)" fastställs planer för tänkbar utvidgning av IMI till andra unionsakter. I kommissionens meddelande av den 13 april 2011 med titeln "Inremarknadsakten: Tolv åtgärder för att stimulera tillväxten och stärka förtroendet för inre marknaden - Gemensamma insatser för att skapa ny tillväxt" betonas IMI:s betydelse när det gäller att stärka samarbetet mellan de berörda aktörerna, även på lokal nivå, i syfte att bidra till en bättre styrning av den inre marknaden. Det är därför nödvändigt att etablera en sund rättslig ram för IMI och fastställa gemensamma regler för att säkerställa att IMI fungerar effektivt.

(6) I fall där tillämpningen av en bestämmelse i en unionsakt kräver att medlemsstaterna utbyter personuppgifter för

[1] EUT C 43, 15.2.2012, s. 14.
[2] Europaparlamentets ståndpunkt av den 11 september 2012 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 4 oktober 2012.

ett angivet ändamål bör en sådan bestämmelse anses utgöra en tillräcklig rättslig grund för behandlingen av personuppgifter enligt de villkor som anges i artiklarna 8 och 52 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. IMI bör primärt ses som ett verktyg för informationsutbyte (inbegripet personuppgifter) som annars skulle genomföras med andra medel, såsom vanlig post, fax eller e-post, för att uppfylla de rättsliga skyldigheter som enligt unionsakter åläggs medlemsstaternas myndigheter och organ. Personuppgifter som har utväxlats via IMI bör endast samlas in, bearbetas och användas för ändamål som är förenliga med de ändamål för vilka de ursprungligen samlades in, och de bör vara föremål för alla tillämpliga skyddsåtgärder.

(7) IMI har i enlighet med principen om inbyggda skyddsmekanismer för att skydda den personliga integriteten utvecklats med beaktande av de krav som föreskrivs i dataskyddslagstiftning och IMI har ända från början främjat skyddet av personuppgifter, särskilt med hänvisning till de begränsningar som gäller för tillgång till personuppgifter som utväxlas i IMI. IMI erbjuder därför ett betydligt starkare skydd och en betydligt högre säkerhet än andra metoder av informationsutbyte såsom post, telefon, fax eller e-post.

(8) Det administrativa samarbetet på elektronisk väg mellan medlemsstaterna och mellan medlemsstaterna och kommissionen bör följa reglerna om skyddet av personuppgifter som föreskrivs i 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 ([1]) och 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 ([2]). Definitionerna i direktiv 95/46/EG och förordning (EG) nr 45/2001 bör även gälla för den här förordningen.

(9) Kommissionen tillhandahåller och förvaltar programvaran och it-infrastrukturen för IMI, sörjer för IMI:s säkerhet, förvaltar nätverket av nationella IMI-samordnare och medverkar vid utbildning och tekniskt stöd till IMI-användarna. Kommissionen bör därför endast ha tillgång till personuppgifter som är absolut nödvändiga för att den ska kunna utföra sina uppgifter inom det ansvarsområde som föreskrivs i denna förordning, till exempel registrering av nationella IMI-samordnare. Kommissionen bör också ha tillgång till personuppgifter när den, på begäran av någon annan IMI-aktör, inhämtar personuppgifter som blockerats i IMI och som den registrerade begärt tillgång till. Kommissionen bör inte ha tillgång till personuppgifter som utväxlats som ett led i det administrativa samarbetet inom IMI, såvida inte kommissionen enligt en unionsakt tilldelas en uppgift inom detta samarbete.

(10) För att säkerställa insyn, särskilt för de registrerade, bör de bestämmelser i unionsakter för vilka IMI ska användas förtecknas i bilagan till denna förordning.

(11) IMI kan i framtiden utvidgas till att omfatta nya områden, där det kan bidra till att säkerställa effektivt genomförande av en unionsakt på ett kostnadseffektivt och användarvänligt sätt med beaktande av teknisk genomförbarhet och övergripande inverkan på IMI. Kommissionen bör utföra nödvändiga tester för att kontrollera IMI:s tekniska beredskap för eventuell planerad utvidgning. Beslut om att utvidga IMI till att omfatta fler unionsakter bör antas genom det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

(12) Pilotprojekt är ett användbart verktyg för att pröva om det är motiverat att utvidga IMI och för att anpassa den tekniska funktionen och förfarandearrangemangen till IMI-användarnas krav innan ett beslut om utvidgning av IMI antas. Medlemsstaterna bör vara fullt delaktiga i besluten om vilka unionsakter som bör ingå i ett pilotprojekt och om de närmare villkoren för det pilotprojektet för att säkerställa att pilotprojektet avspeglar IMI-användarnas behov och att bestämmelserna om behandling av personuppgifter undantagslöst följs. Dessa närmare villkor bör definieras separat för varje pilotprojekt.

(13) Inget i denna förordning bör hindra medlemsstaterna och kommissionen från att besluta att använda IMI för informationsutbyte som inte inbegriper behandling av personuppgifter.

(14) I denna förordning bör fastställas regler för användning av IMI för administrativt samarbete som bland annat kan omfatta informationsutbyte mellan två parter, anmälningsförfaranden, varningsmekanismer, arrangemang för ömsesidigt bistånd och problemlösning.

(15) Medlemsstaternas rätt att besluta om vilka nationella myndigheter som ska utföra de åligganden som följer av denna förordning bör förbli opåverkad av denna förordning. Medlemsstaterna bör kunna anpassa funktionerna och ansvaren i samband med IMI till sina interna förvaltningsstrukturer och kunna tillgodose de behov som gäller för ett visst IMI-arbetsflöde. Medlemsstaterna bör kunna utse flera IMI-samordnare för att sköta uppdraget som nationella IMI-samordnare, enskilt eller tillsammans med andra, för ett visst område av den inre marknaden, en avdelning inom förvaltningen, en geografisk region eller enligt något annat kriterium. Medlemsstaterna bör informera kommissionen om de IMI-samordnare de utsett, men de bör inte ha någon skyldighet att i IMI uppge eventuella ytterligare IMI-samordnare, om det inte är nödvändigt för att det ska fungera.

(16) För att det administrativa samarbetet via IMI ska bli effektivt bör medlemsstaterna och kommissionen se till att deras IMI-aktörer har tillräckliga resurser för att fullgöra sina skyldigheter i enlighet med denna förordning.

([1]) EGT L 281, 23.11.1995, s. 31.
([2]) EGT L 8, 12.1.2001, s. 1.

(17) IMI är i grund och botten ett kommunikationsverktyg för administrativt samarbete mellan behöriga myndigheter som inte är öppet för allmänheten, men det kan bli aktuellt att utveckla tekniska lösningar för att tillåta att utomstående aktörer såsom medborgare, företag och organisationer håller kontakt med de behöriga myndigheterna i syfte att lämna information eller inhämta uppgifter, eller för att utöva sina rättigheter i egenskap av registrerade. Dessa tekniska lösningar bör omfatta lämpliga åtgärder för att skydda uppgifterna. För att säkerställa en hög säkerhetsnivå bör ett sådant offentligt gränssnitt utvecklas så att det i tekniskt hänseende är helt skilt från IMI, som endast IMI-användare bör ha tillträde till.

(18) Användning av IMI för tekniskt stöd till problemlösningsnätverket för den inre marknaden (Solvit) bör inte påverka Solvit-förfarandets informella karaktär; det förfarandet grundas på medlemsstaternas frivilliga åtagande i enlighet med kommissionens rekommendation av den 7 december 2001 om principer för användning av "Solvit" – problemlösningsnätverket för den inre marknaden [1] (nedan kallad *Solvit-rekommendationen*). För fortsatt drift av Solvit-nätverket på grundval av nuvarande arbetsupplägg kan en eller flera av de uppgifter som den nationella IMI-samordnaren har anförtros Solvit-centrumen inom ramen för deras arbete, så att dessa kan fungera oberoende av den nationella IMI-samordnaren. Behandling av personuppgifter och förtrolig information som ett led i Solvit-förfarandena bör omfattas av samtliga garantier som föreskrivs i denna förordning utan att Solvit-rekommendationens icke-bindande karaktär påverkas.

(19) Även om IMI tillhandahåller ett internetbaserat gränssnitt för sina användare kan det i vissa fall och på begäran av den berörda medlemsstaten, vara lämpligt att överväga tekniska lösningar för den direkta överföringen av uppgifter från nationella system till IMI i de fall sådana nationella system redan har utvecklats, särskilt i fråga om förfarandena för anmälan. Genomförandet av sådana tekniska lösningar bör vara avhängigt resultatet av en bedömning av lösningarnas genomförbarhet, kostnader och förväntade fördelar. Lösningarna bör inte påverka befintliga strukturer och den nationella behörighetsordningen.

(20) Om medlemsstaterna fullgjort sin anmälningsskyldighet enligt artikel 15.7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden [2] genom att använda förfarandet enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 98/34/EG av den 22 juni 1998 om ett informationsförfarande beträffande tekniska standarder och föreskrifter och beträffande föreskrifter för informationssamhällets tjänster [3], bör det inte krävas att de också ska göra samma anmälan via IMI.

(21) Informationsutbytet genom IMI följer av de rättsliga skyldigheter att ge ömsesidigt bistånd som medlemsstaternas myndigheter är underkastade. För att säkerställa att den inre marknaden fungerar korrekt bör information som en behörig myndighet har mottagit via IMI från en annan medlemsstat inte fråntas sitt värde som bevis i administrativa förfaranden endast på grundval av att informationen härrör från en annan medlemsstat eller att den har erhållits på elektronisk väg, och den behöriga myndigheten bör behandla informationen på samma sätt som den behandlar liknande handlingar som härrör från den egna medlemsstaten.

(22) För att garantera ett starkt skydd av uppgifterna bör en längsta tillåten lagringstid fastställas för de personuppgifter som lagras i IMI. Dessa perioder bör emellertid vara välavvägda, med vederbörlig hänsyn till behovet av att IMI fungerar väl och till de registrerades rätt att fullt ut utöva sina rättigheter, till exempel genom att få bevis på att ett informationsutbyte har ägt rum för att kunna överklaga ett beslut. Lagringsperioden bör framför allt inte vara längre än vad som är nödvändigt för att uppnå denna förordnings mål.

(23) Det bör vara möjligt att behandla namn och kontaktuppgifter för IMI-användare för ändamål som är förenliga med denna förordnings mål, inbegripet övervakning av hur IMI-samordnarna och kommissionen använder IMI, kommunikation, utbildning och initiativ för ökad medvetenhet samt insamling av information om administrativt samarbete eller ömsesidigt bistånd på den inre marknaden.

(24) Europeiska datatillsynsmannen bör övervaka och sträva efter att säkerställa att denna förordning tillämpas, bland annat genom att upprätthålla kontakten med nationella dataskyddsmyndigheter inklusive de relevanta bestämmelserna om datasäkerhet.

(25) För att säkerställa en effektiv övervakning av och rapportering om IMI:s funktionssätt och om tillämpningen av denna förordning bör medlemsstaterna göra relevant information tillgänglig för kommissionen.

(26) De registrerade bör underrättas om att deras personuppgifter behandlas i IMI och om att de har rätt att få tillgång till uppgifter som gäller dem, rätt att få felaktiga uppgifter korrigerade och rätt att få olagligt behandlade uppgifter utplånade, i enlighet med denna förordning och den nationella lagstiftningen för genomförande av direktiv 95/46/EG.

(27) För att medlemsstaternas behöriga myndigheter ska kunna tillämpa lagbestämmelser om administrativt samarbete och effektivt utbyta information med hjälp av IMI kan det bli nödvändigt att fastställa praktiska arrangemang för sådant utbyte. Arrangemangen bör antas av kommissionen i form av separata genomförandeakter för varje unionsakt som förtecknas i bilagan eller för varje typ av förfarande för administrativt samarbete och

[1] EGT L 331, 15.12.2001, s. 79.
[2] EUT L 376, 27.12.2006, s. 36.
[3] EGT L 204, 21.7.1998, s. 37.

bör omfatta de viktiga tekniska funktioner och förfaranden som krävs för tillämpning av relevanta förfaranden för administrativt samarbete via IMI. Kommissionen bör sörja för underhåll och utveckling av programvaran och it-infrastrukturen för IMI.

(28) För att säkerställa tillräcklig insyn för de registrerade bör de fördefinierade arbetsflödena, frågorna och svaren, blanketterna och andra arrangemang relaterade till förfaranden för administrativt samarbete inom IMI offentliggöras.

(29) I fall där medlemsstaterna i enlighet med artikel 13 i direktiv 95/46/EG tillämpar begränsningar eller undantag rörande de registrerades rättigheter, bör information om sådana begränsningar eller undantag offentliggöras, i syfte att säkerställa de registrerades fulla insyn i IMI. Sådana undantag eller begränsningar bör vara nödvändiga och stå i proportion till det avsedda ändamålet samt omfattas av tillräckliga skyddsåtgärder.

(30) Om det mellan unionen och tredjeländer ingås internationella avtal som även omfattar tillämpningen av bestämmelser i unionsakter som förtecknas i bilagan till denna förordning, bör det vara möjligt att i de IMI-stödda förfarandena för administrativt samarbete inkludera IMI-aktörernas motparter i dessa tredjeländer, förutsatt att det har slagits fast att det berörda tredjelandet erbjuder tillräckligt skydd av personuppgifter i enlighet med direktiv 95/46/EG.

(31) Kommissionens beslut 2008/49/EG av den 12 december 2007 om genomförandet av informationssystemet för den inre marknaden (IMI) med avseende på skyddet av personuppgifter [1] bör upphävas. Kommissionens beslut 2009/739/EG av den 2 oktober 2009 om rutiner för utbyte av information på elektronisk väg mellan medlemsstaterna enligt kapitel VI i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG om tjänster på den inre marknaden [2] bör fortsätta gälla när det gäller frågor rörande informationsutbyte enligt direktiv 2006/123/EG.

(32) För att säkerställa enhetliga villkor för genomförandet av denna förordning bör kommissionen tilldelas genomförandebefogenheter. Dessa befogenheter bör utövas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 182/2011 av den 16 februari 2011 om fastställande av allmänna regler och principer för medlemsstaternas kontroll av kommissionens utövande av sina genomförandebefogenheter [3].

(33) I den årliga rapporten om IMI:s funktionssätt på grundval av statistiska uppgifter från IMI och andra relevanta uppgifter bör det redovisas i vilken utsträckning medlemsstaterna har tillämpat denna förordning på ett verkningsfullt sätt. Detta bör utvärderas bland annat med ledning av genomsnittlig svarstid i syfte att säkerställa snabba svar av god kvalitet.

(34) Eftersom målet för denna förordning, nämligen att fastställa bestämmelser om användningen av IMI för administrativt samarbete, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför, på grund av åtgärdens omfattning eller verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går denna förordning inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

(35) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 28.2 i förordning (EG) nr 45/2001 och har avgett ett yttrande den 22 november 2011 [4].

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

I denna förordning fastställs regler för användningen av informationssystemet för den inre marknaden (nedan kallat *IMI*), för administrativt samarbete, inbegripet behandling av personuppgifter, mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och kommissionen.

Artikel 2

Inrättande av IMI

IMI inrättas härmed formellt.

Artikel 3

Tillämpningsområde

1. IMI ska användas för det administrativa samarbete mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och kommissionen som är nödvändigt för att på området för den inre marknaden, i den mening som avses i artikel 26.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), genomföra unionsakter vilka innehåller bestämmelser om administrativt samarbete, inbegripet informationsutbyte om personuppgifter, mellan medlemsstaterna eller mellan medlemsstaterna och kommissionen. Dessa unionsakter förtecknas i bilagan.

2. Inget i denna förordning medför att bestämmelser i icke-bindande unionsakter blir tvingande.

[1] EUT L 13, 16.1.2008, s. 18.
[2] EUT L 263, 7.10.2009, s. 32.
[3] EUT L 55, 28.2.2011, s. 13.
[4] EUT C 48, 18.2.2012, s. 2.

Artikel 4

Utvidgning av IMI

1. Kommissionen får genomföra pilotprojekt för att bedöma om IMI skulle vara ett ändamålsenligt verktyg för att genomföra bestämmelser om administrativt samarbete när det gäller unionsakter som inte är förtecknade i bilagan. Kommissionen ska anta en genomförandeakt för att fastställa vilka bestämmelser i unionsakter som ska ingå i ett pilotprojekt och för att ange de närmare villkoren för varje projekt, särskilt de grundläggande tekniska funktioner och förfarandearrangemang som krävs för tillämpning av de relevanta bestämmelserna om administrativt samarbete. Den genomförandeakten ska antas i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 24.3.

2. Kommissionen ska till Europaparlamentet och rådet överlämna en utvärdering av resultatet av pilotprojektet, inbegripet uppgiftsskyddsfrågor och effektiva översättningsfunktioner. I förekommande fall får utvärderingen åtföljas av ett förslag om ändring av bilagan för att föreskriva om att användningen av IMI ska utvidgas till att omfatta relevanta bestämmelser i unionsakter.

Artikel 5

Definitioner

I denna förordning ska definitionerna i direktiv 95/46/EG och förordning (EG) nr 45/2001 gälla.

Därutöver ska följande definitioner gälla:

a) *IMI:* det elektroniska verktyg som kommissionen tillhandahåller för att underlätta administrativt samarbete mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter och kommissionen.

b) *administrativt samarbete:* samarbete mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter eller medlemsstaternas behöriga myndigheter och kommissionen, genom att utbyta och behandla information, inklusive genom anmälningar och varningar, eller genom att tillhandahålla ömsesidigt bistånd, även vid problemlösning, i syfte att bättre tillämpa unionsrätten.

c) *område på inre marknaden:* ett lagstiftningsmässigt eller funktionsmässigt område av den inre marknaden i den mening som avses i artikel 26.2 i EUF-fördraget och inom vilket IMI används enligt artikel 3 i denna förordning.

d) *förfarande för administrativt samarbete:* ett förhandsdefinierat arbetsflöde inom IMI som IMI-aktörerna kan använda för att kommunicera och hålla kontakt med varandra på ett strukturerat sätt.

e) *IMI-samordnare:* ett organ som medlemsstaterna har utsett för att genomföra de stöduppdrag som är nödvändiga för att IMI ska fungera effektivt i enlighet med denna förordning.

f) *behörig myndighet:* varje organ som är inrättat på nationell, regional eller lokal nivå och som har registrerats i IMI med specifikt ansvar när det gäller att tillämpa nationella lagar eller unionsakter som förtecknas i bilagan på ett eller flera områden av den inre marknaden.

g) *IMI-aktör:* de behöriga myndigheterna, IMI-samordnarna och kommissionen.

h) *IMI-användare:* en fysisk person som arbetar under ledning av en IMI-aktör och som har registrerats i IMI för den IMI-aktörens räkning.

i) *utomstående aktörer:* fysiska eller juridiska personer andra än IMI-användare som kan interagera med IMI enbart genom separata tekniska lösningar och i enlighet med ett specifikt förhandsdefinierat arbetsflöde som har tillhandahållits för detta ändamål.

j) *blockering:* när tekniska möjligheter tillämpas så att IMI-användarna inte kan nå personuppgifter via IMI:s normala gränssnitt.

k) *formellt avslutande:* tillämpning av IMI:s tekniska möjlighet att avsluta ett förfarande för administrativt samarbete.

KAPITEL II

FUNKTIONER OCH ANSVAR I RELATION TILL IMI

Artikel 6

IMI-samordnare

1. Varje medlemsstat ska utse en nationell IMI-samordnare vars ansvar ska omfatta följande:

a) Registrering eller validering av registrering av IMI-samordnare och behöriga myndigheter.

b) Fungera som huvudsaklig kontaktpunkt för IMI-aktörer i medlemsstaterna i frågor som hör samman med IMI, inklusive tillhandahållande av information om aspekter som hör samman med skyddet av personuppgifter i enlighet med denna förordning.

c) Fungera som samtalspartner för kommissionen i IMI-frågor, inklusive tillhandahållande av information om aspekter som hör samman med skyddet av personuppgifter i enlighet med denna förordning.

d) Stå till tjänst med kunskaper, utbildning och stöd, inklusive grundläggande tekniskt stöd, till medlemsstaternas IMI-aktörer.

e) Efter bästa förmåga och förutsatt det ligger inom deras kontroll, se till att IMI fungerar effektivt, inbegripet tillhandahållande av tillfredsställande svar i tid från medlemsstaternas IMI-aktörer på begäran om administrativt samarbete.

2. Varje medlemsstat får dessutom utnämna ytterligare en eller flera IMI-samordnare i syfte att genomföra något av uppdragen som förtecknas i punkt 1, i enlighet med medlemsstatens interna förvaltningsstruktur.

3. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om de IMI-samordnare som utnämns i enlighet med punkterna 1 och 2 och de uppdrag för vilka de är ansvariga. Kommissionen ska dela med sig av den informationen till de övriga medlemsstaterna.

4. Alla IMI-samordnare får fungera som behöriga myndigheter. I sådana fall ska den berörda IMI-samordnaren ha samma tillträdesrättigheter som en behörig myndighet. Varje IMI-samordnare ska fungera som kontrollör när det gäller den egna uppgiftshanteringen i egenskap av IMI-aktör.

Artikel 7

Behöriga myndigheter

1. När behöriga myndigheter samarbetar genom IMI ska de, genom att agera via IMI-användare i enlighet med de förfaranden som gäller för administrativt samarbete, i enlighet med tillämplig unionsakt se till att tillfredsställande svar lämnas så snart som möjligt och under alla förhållanden inom den tidsfrist som fastställs i den akten.

2. En behörig myndighet får som bevis åberopa alla slag av information, handlingar, undersökningsresultat, intyg eller bestyrkt kopia som den tagit emot på elektronisk väg genom IMI, på samma basis som liknande information som erhålls i det egna landet, för ändamål som är förenliga med de ändamål för vilka uppgifterna ursprungligen samlades in.

3. Varje behörig myndighet ska fungera som registeransvarig när det gäller den egna uppgiftsbehandlingen som utförs av en IMI-användare under myndighetens behörighet och ska se till att de registrerade kan utöva sina rättigheter i enlighet med kapitlen III och IV, vid behov i samarbete med kommissionen.

Artikel 8

Kommissionen

1. Kommissionen ska ansvara för att utföra följande uppgifter

a) trygga säkerheten, tillgängligheten, underhållet och utvecklingen när det gäller programvaran och it-infrastrukturen för IMI,

b) tillhandahålla ett flerspråkigt system, inklusive befintliga översättningsfunktioner, utbildning i samarbete med medlemsstaterna och en hjälpcentral som medlemsstaterna kan vända sig till i fråga om användningen av IMI,

c) registrera de nationella IMI-samordnarna och bevilja dem tillträde till IMI,

d) hantera personuppgifter i IMI där detta krävs enligt denna förordning i enlighet med de syften som fastställs i de tillämpliga unionsakter som anges i bilagan,

e) övervaka tillämpningen av denna förordning och lämna en rapport till Europaparlamentet, rådet och Europeiska datatillsynsmannen i enlighet med artikel 25.

2. För genomförandet av de uppdrag som förtecknas i punkt 1 och utarbetandet av statistiska rapporter ska kommissionen ha tillgång till den nödvändiga information som hör samman med behandlingen i IMI.

3. Kommissionen ska inte delta i förfaranden för administrativt samarbete som inbegriper behandling av personuppgifter såvida inte detta krävs enligt en bestämmelse i en unionsakt som ingår i förteckningen i bilagan.

Artikel 9

Tillträdesrättigheter för IMI-aktörer och IMI-användare

1. Endast IMI-användare ska ha tillträde till IMI.

2. Medlemsstaterna ska utse IMI-samordnare och behöriga myndigheter och ange inom vilka områden på den inre marknaden som dessa ska vara behöriga. Kommissionen får ha en rådgivande roll i den processen.

3. Varje IMI-aktör ska efter behov bevilja och återkalla lämpliga tillträdesrättigheter till sina IMI-användare inom det område av den inre marknaden för vilket användaren är behörig.

4. Lämpliga medel ska inrättas av kommissionen och medlemsstaterna för att se till att IMI-användarna får tillgång till de personuppgifter som behandlas i IMI endast i de fall det föreligger ett behov och endast inom de områden av den inre marknaden för vilka de har beviljats tillträdesrättigheter enligt punkt 3.

5. Personuppgifter som har behandlats i IMI för ett specifikt ändamål får inte användas på ett sätt som är oförenligt med det ursprungliga ändamålet, såvida inte detta uttryckligen tillåts i nationell lagstiftning i enlighet med unionsrätten.

6. Om ett förfarande för administrativt samarbete inbegriper behandling av personuppgifter, ska endast de IMI-aktörer som deltar i denna behandling ha tillgång till dessa personuppgifter.

Artikel 10

Konfidentialitet

1. Varje medlemsstat ska tillämpa sina regler om tystnadsplikt eller andra motsvarande skyldigheter rörande konfidentialitet på sina IMI-aktörer och IMI-användare, i enlighet med den nationella lagstiftningen eller unionslagstiftningen.

2. IMI-aktörerna ska se till att de IMI-användare som lyder under dem respekterar andra IMI-aktörers begäran om konfidentiell behandling av information som utväxlas genom IMI.

Artikel 11

Förfaranden för administrativt samarbete

IMI ska baseras på förfaranden för administrativt samarbete som genomför bestämmelserna i de relevanta unionsakter som förtecknas i bilagan. I lämpliga fall får kommissionen anta genomförandeakter för en viss unionsakt som förtecknas i bilagan eller för en typ av förfarande för administrativt samarbete och ska då föreskriva om den grundläggande tekniska funktion och de förfarandearrangemang som krävs för tillämpning av de relevanta bestämmelserna om administrativt samarbete, inbegripet i förekommande fall, samverkan mellan utomstående aktörer och IMI i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 12. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det rådgivande förfarande som avses i artikel 24.2.

Artikel 12

Utomstående aktörer

Utomstående aktörer får tillhandahållas tekniska lösningar för att kunna interagera med IMI om dessa kontakter

a) föreskrivs i en unionsakt,

b) föreskrivs i en genomförandeakt som avses i artikel 11 i syfte att underlätta det administrativa samarbetet mellan behöriga myndigheter i medlemsstaterna när det gäller tillämpningen av bestämmelser av unionsakter som förtecknas i bilagan, eller

c) är nödvändiga för att framställningar ska kunna göras för utövande av de rättigheter som registrerade har i enlighet med artikel 19.

Alla sådana tekniska lösningar ska avskiljas från IMI och inte göra det möjligt för utomstående aktörer att få tillgång till IMI.

KAPITEL III

BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER OCH SÄKERHET

Artikel 13

Ändamålsbegränsning

IMI-aktörerna ska endast utbyta och behandla personuppgifter för de ändamål som anges i relevanta bestämmelser i de unionsakter som förtecknas i bilagan.

Uppgifter som inlämnats till IMI av registrerade personer får användas endast för de ändamål som de inlämnats för.

Artikel 14

Lagring av personuppgifter

1. Personuppgifter som behandlas i IMI ska blockeras i IMI så snart som de inte längre behövs för det ändamål för vilket de samlades in, beroende på den närmare omfattningen av varje typ av administrativt samarbete, och som allmän regel senast sex månader efter det att förfarandet för administrativt samarbete formellt har avslutats.

Om en längre period föreskrivs i en tillämplig unionsakt som förtecknas i bilagan får personuppgifter som har behandlats i IMI emellertid lagras i högst 18 månader efter det att ett förfarande för administrativt samarbete formellt har avslutats.

2. När det enligt en bindande unionsakt som förtecknas i bilagan krävs arkivering av uppgifter som framtida referens för IMI-aktörer, kan de personuppgifter som ingår i ett sådant arkiv behandlas så länge som det krävs för detta ändamål, antingen med den registrerades samtycke eller när det föreskrivs i den unionsakten.

3. Personuppgifter som har blockerats enligt denna artikel ska, med undantag av arkivering, endast behandlas när det gäller bevis på informationsutbyte genom IMI eller med den registrerades samtycke utom i de fall behandling har begärts med hänvisning till tvingande skäl av allmänintresse.

4. Blockerade uppgifter ska raderas automatiskt i IMI tre år efter att förfarandet för administrativt samarbete formellt har avslutats.

5. På uttrycklig begäran av en behörig myndighet i ett specifikt fall och med den registrerades samtycke får personuppgifter raderas innan den tillämpliga lagringstiden löpt ut.

6. Kommissionen ska genom tekniska hjälpmedel säkerställa blockering och radering av personuppgifter samt inhämtning av dem, i enlighet med punkt 3.

7. Tekniska lösningar ska ställas till förfogande för att uppmuntra IMI-aktörer att formellt avsluta förfarandet för administrativt samarbete så fort som möjligt efter det att informationsutbytet har upphört och göra det möjligt för IMI-aktörerna att få de IMI-samordnare som är ansvariga för respektive förfarande att medverka i förfaranden som varit inaktiva utan motivering under en längre period än två månader.

Artikel 15

Lagring av personuppgifter om IMI-användare

1. Genom undantag från artikel 14 ska punkterna 2 och 3 i den här artikeln gälla för lagring av IMI-användares personuppgifter. De personuppgifterna ska inbegripa fullständigt namn och alla elektroniska och andra kontaktsätt som är nödvändiga för denna förordnings syften.

2. Personuppgifter som gäller IMI-användare ska arkiveras i IMI så länge som användarna använder IMI och får behandlas för ändamål som är förenliga med denna förordnings syften.

3. När en fysisk person upphör att vara IMI-användare ska den personens personuppgifter blockeras på teknisk väg under en period på tre år. De uppgifterna ska, med undantag av arkiveringen, endast behandlas när det gäller att bevisa att informationsutbyte förekommit genom IMI och ska raderas efter treårsperioden.

Artikel 16

Behandling av särskilda kategorier av uppgifter

1. Behandling genom IMI av de särskilda kategorier av uppgifter som avses i artikel 8.1 i direktiv 95/46/EG och artikel 10.1 i förordning (EG) nr 45/2001 ska endast tillåtas med hänvisning till ett särskilt skäl som anges i artikel 8.2 och 8.4 i det direktivet och artikel 10.2 i den förordningen, och med lämpliga skyddsåtgärder enligt de artiklarna för att skydda rättigheterna för de enskilda personer vars personuppgifter behandlas.

2. IMI får användas för behandling av uppgifter om brott, brottmålsdomar eller säkerhetsåtgärder enligt artikel 8.5 i direktiv 95/46/EG och artikel 10.5 i förordning (EG) nr 45/2001 med de skyddsåtgärder som föreskrivs i de artiklarna, inbegripet information om disciplinära, administrativa eller straffrättsliga påföljder eller annan information som är nödvändig för att fastställa en fysisk eller juridisk persons goda anseende, i fall där behandlingen av sådana uppgifter anges i en unionsakt som utgör grund för behandlingen eller med den registrerades uttryckliga samtycke och under förutsättning att särskilda skyddsåtgärder som avses i artikel 8.5 i direktiv 95/46/EG inrättas.

Artikel 17

Säkerhet

1. Kommissionen ska se till att IMI uppfyller kraven enligt bestämmelserna om datasäkerhet som kommissionen har antagit enligt artikel 22 i förordning (EG) nr 45/2001.

2. Kommissionen ska införa de nödvändiga åtgärderna för att trygga säkerheten för de personuppgifter som behandlas i IMI, inbegripet lämpliga kontroller för tillträde till uppgifter och en säkerhetsplan som ska hållas uppdaterad.

3. Kommissionen ska se till att det vid en säkerhetsincident är möjligt att verifiera vilka personuppgifter som har behandlats i IMI, när, av vem och för vilket ändamål.

4. IMI-aktörer ska vidta alla förfarande- och organisationsåtgärder som är nödvändiga för att säkerställa säkerheten för de personuppgifter som de behandlar i IMI i enlighet med artikel 17 i direktiv 95/46/EG.

KAPITEL IV

DE REGISTRERADES RÄTTIGHETER SAMT ÖVERVAKNING

Artikel 18

Information till de registrerade samt insyn

1. IMI-aktörerna ska så snart som möjligt se till att de registrerade underrättas om att deras personuppgifter hanteras i IMI och att de har tillträde till information om deras rättigheter och hur de kan utövas, inbegripet den registeransvariges och dennes företrädares identitet och kontaktuppgifter enligt artiklarna 10 eller 11 i direktiv 95/46/EG och nationell lagstiftning som är i överensstämmelse med det direktivet.

2. Kommissionen ska offentliggöra följande information på ett sätt som gör den lättillgänglig:

a) Information om IMI enligt artiklarna 11 och 12 i förordning (EG) nr 45/2001, som ska vara tydlig och begriplig.

b) Information om dataskyddsaspekterna i samband med förfaranden för administrativt samarbete i IMI, enligt artikel 11 i den här förordningen.

c) Information om undantag från eller begränsningar av de registrerades rättigheter, enligt artikel 20 i den här förordningen.

d) Typer av administrativt samarbete, väsentliga IMI-funktioner och kategorier av uppgifter som får hanteras i IMI.

e) En heltäckande förteckning över alla genomförandeakter eller delegerade akter om IMI som antagits till följd av denna förordning eller annan unionsakt, samt en konsoliderad version av bilagan till denna förordning och dess senare ändringar genom andra unionsakter.

Artikel 19

Rätt till tillgång, korrigering och radering

1. IMI-aktörerna ska se till att de registrerade på ett effektivt sätt kan utöva sina rättigheter att få tillgång till uppgifter i IMI som gäller dem och rättigheten att få felaktiga eller ofullständiga uppgifter korrigerade samt olagligt behandlade uppgifter raderade, enligt den nationella lagstiftningen. Den ansvarige IMI-aktören ska korrigera eller radera felaktiga uppgifter så snart som möjligt, dock senast inom 30 dagar efter det att den registrerades begäran inkommit.

2. Om den registrerade har invändningar när det gäller korrektheten eller lagligheten för de uppgifter som blockerats enligt artikel 14.1 ska en anmärkning om detta registreras tillsammans med den korrekta, rättade informationen.

Artikel 20

Undantag och begränsningar

Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om de i sin nationella lagstiftning fastställer undantag eller begränsningar enligt artikel 13 i direktiv 95/46/EG för de registrerades rättigheter enligt detta kapitel.

Artikel 21

Övervakning

1. Den eller de nationella tillsynsmyndigheter som har utsetts i respektive medlemsstat och tilldelats befogenheter enligt artikel 28 i direktiv 95/46/EG (nedan kallad *den nationella tillsynsmyndigheten*) ska självständigt övervaka att IMI-aktörerna i deras medlemsstat behandlar personuppgifter på lagligt sätt och ska särskilt se till att de registrerades rättigheter enligt detta kapitel skyddas i enlighet med denna förordning.

2. Europeiska datatillsynsmannen ska övervaka och försöka se till att kommissionens behandling av personuppgifter i egenskap av IMI-aktör sker i enlighet med denna förordning. De uppgifter och befogenheter som avses i artiklarna 46 och 47 i förordning (EG) nr 45/2001 ska gälla.

3. De nationella tillsynsmyndigheterna och Europeiska datatillsynsmannen ska, båda inom sina respektive befogenheter, trygga en samordnad övervakning av IMI och IMI-aktörernas användning.

4. Europeiska datatillsynsmannen får för detta ändamål vid behov kalla till ett möte med de nationella tillsynsmyndigheterna, i syfte att trygga en samordnad övervakning av IMI och IMI-aktörernas användning, enligt punkt 3. Europeiska datatillsynsmannen ska stå för kostnaderna för sådana möten. Ytterligare arbetsmetoder för detta ändamål, inklusive förfaranderegler, kan utvecklas gemensamt efter behov. En gemensam verksamhetsrapport ska översändas till Europaparlamentet, rådet och kommissionen åtminstone vart tredje år.

KAPITEL V

IMI:S GEOGRAFISKA RÄCKVIDD

Artikel 22

Nationell användning av IMI

1. En medlemsstat får använda IMI för administrativt samarbete mellan behöriga myndigheter inom dess territorium, i enlighet med nationell lagstiftning, endast om följande villkor är uppfyllda:

a) Det krävs inte några betydande ändringar av de befintliga förfarandena för administrativt samarbete.

b) En underrättelse om den planerade användningen av IMI har översänts till den nationella tillsynsmyndigheten om detta krävs enligt nationell lagstiftning.

c) Denna användning har inte någon negativ inverkan på IMI:s faktiska funktion för IMI-användarna.

2. Om en medlemsstat avser att systematiskt använda IMI för nationella ändamål, ska den anmäla dessa avsikter till kommissionen och i förväg ansöka om tillstånd. Kommissionen ska undersöka om villkoren som anges i punkt 1 är uppfyllda. Om det är nödvändigt, och i enlighet med denna förordning, ska ett avtal omfattande bland annat de tekniska, finansiella och organisatoriska arrangemangen för nationell användning, inklusive IMI-aktörernas ansvar, tecknas mellan medlemsstaten och kommissionen.

Artikel 23

Utbyte av information med tredjeland

1. Information, inbegripet personuppgifter får utväxlas genom IMI enligt denna förordning mellan IMI-aktörer inom unionen och deras motparter i ett tredjeland, endast om följande villkor är uppfyllda:

a) Informationen behandlas enligt en bestämmelse i en unionsakt som förtecknas i bilagan och en likvärdig bestämmelse i tredjelandet.

b) Informationen utväxlas eller görs tillgänglig enligt ett internationellt avtal som innehåller bestämmelser om

i) tredjelandets tillämpning av en bestämmelse i en unionsakt som förtecknas i bilagan,

ii) användningen av IMI, och

iii) principerna och de närmare villkoren för detta utbyte.

c) Det berörda tredjelandet säkerställer adekvat skydd av personuppgifter enligt artikel 25.2 i direktiv 95/46/EG, inklusive adekvata skyddsåtgärder för att de uppgifter som behandlas i IMI endast används för de ändamål för vilka de ursprungligen utväxlades, och kommissionen har antagit ett beslut i enlighet med artikel 25.6 i direktiv 95/46/EG.

2. I fall där kommissionen agerar som IMI-aktör ska artikel 9.1 och 9.7 i förordning (EG) nr 45/2001 gälla för allt utbyte av personuppgifter som behandlas i IMI med dess motparter i ett tredjeland.

3. Kommissionen ska i *Europeiska unionens officiella tidning* offentliggöra och hålla uppdaterad en förteckning över de tredjeländer som har tillåtelse att utbyta information, inbegripet personuppgifter, i enlighet med punkt 1.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 24

Kommittéförfarande

1. Kommissionen ska biträdas av en kommitté. Denna kommitté ska vara en kommitté i den mening som avses i förordning (EU) nr 182/2011.

2. När det hänvisas till denna punkt ska artikel 4 i förordning (EU) nr 182/2011 tillämpas.

3. När det hänvisas till denna punkt ska artikel 5 i förordning (EU) nr 182/2011 tillämpas.

Artikel 25

Övervakning och rapportering

1. Kommissionen ska varje år lämna en rapport till Europaparlamentet och rådet om IMI:s funktion.

2. Senast den 5 december 2017 och därefter vart femte år ska kommissionen lämna en rapport till Europeiska datatillsynsmannen om aspekter som hör samman med skyddet av personuppgifter i IMI, inbegripet datasäkerhet.

3. När kommissionen utarbetar de rapporter som avses i punkterna 1 och 2 ska medlemsstaterna förse kommissionen med all information som är relevant för tillämpning av denna förordning, inbegripet hur de dataskyddskrav som anges i denna förordning tillämpas i praktiken.

Artikel 26

Kostnader

1. De kostnader som härrör från utveckling, främjande, drift och underhåll av IMI ska finansieras genom Europeiska unionens allmänna budget, utan att det påverkar arrangemangen enligt artikel 22.2.

2. Om inte annat fastställs i en unionsakt ska kostnaderna för IMI-funktioner på medlemsstatsnivå, inklusive de personalresurser som krävs för utbildning, marknadsföring och tekniskt stöd (hjälpcentral), samt för förvaltning av IMI på nationell nivå, bäras av respektive medlemsstat.

Artikel 27

Upphävande

Beslut 2008/49/EG ska upphöra att gälla.

Artikel 28

Effektiv tillämpning

Medlemsstaterna ska vidta alla åtgärder som är nödvändiga för att se till att denna förordning tillämpas effektivt av IMI-aktörerna.

Artikel 29

Undantag

1. Utan hinder av artikel 4 i denna förordning får det IMI-pilotprojekt som inleddes den 16 maj 2011 för att testa IMI:s lämplighet för genomförandet av artikel 4 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster [1] drivas vidare på grundval av de arrangemang som utformades före denna förordnings ikraftträdande.

[1] EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

2. För genomförandet genom IMI av bestämmelserna om administrativt samarbete i Solvit-rekommendationen får kommissionens medverkan i förfaranden för administrativt samarbete och den befintliga möjligheten för utomstående aktörer fortsätta, utan hinder av artikel 8.3 och artikel 12 första stycket leden a och b i denna förordning, på grundval av de arrangemang som utformades före denna förordnings ikraftträdande. Den period som avses i artikel 14.1 i denna förordning ska vara 18 månader för personuppgifter som behandlas i IMI för de syften som avses i Solvit-rekommendationen.

3. Utan hinder av artikel 4.1 i denna förordning får kommissionen inleda ett pilotprojekt för att utvärdera om IMI är ett effektivt, kostnadseffektivt och användarvänligt verktyg för att genomföra artikel 3.4, 3.5 och 3.6 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/31/EG av den 8 juni 2000 om vissa rättsliga aspekter på informationssamhällets tjänster, särskilt elektronisk handel, på den inre marknaden ("Direktiv om elektronisk handel") [1]. Senast två år efter det att pilotprojektet inletts ska kommissionen förelägga Europaparlamentet och rådet den utvärdering som avses i artikel 4.2 i denna förordning och som även ska omfatta kontakterna i fråga om administrativt samarbete inom det system för konsumentskyddssamarbete som inrättats i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 2006/2004 av den 27 oktober 2004 om samarbete mellan de nationella tillsynsmyndigheter som ansvarar för konsumentskyddslagstiftningen (förordningen om konsumentskyddssamarbete) [2] och inom IMI.

4. Utan hinder av artikel 14.1 i denna förordning ska perioder på upp till högst 18 månader som fastställts på grundval av artikel 36 i direktiv 2006/123/EG med avseende på administrativt samarbete i enlighet med kapitel VI i det direktivet fortsätta att gälla på det området.

Artikel 30

Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdat i Strasbourg den 25 oktober 2012.

På Europaparlamentets vägnar
M. SCHULZ
Ordförande

På rådets vägnar
A. D. MAVROYIANNIS
Ordförande

[1] EGT L 178, 17.7.2000, s. 1.

[2] EUT L 364, 9.12.2004, s. 1.

BILAGA

BESTÄMMELSER OM ADMINISTRATIVT SAMARBETE I UNIONSAKTER SOM GENOMFÖRS GENOM IMI, SOM AVSES I ARTIKEL 3

1. Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden ([1]): Kapitel VI, artiklarna 39.5 och 15.7, om inte en anmälan enligt den senare artikeln görs i enlighet med direktiv 98/34/EG.

2. Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer ([2]): artiklarna 8, 50.1, 50.2, 50.3 och 56.

3. Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/24/EU av den 9 mars 2011 om tillämpningen av patienträttigheter vid gränsöverskridande hälso- och sjukvård ([3]): artikel 10.4.

4. Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1214/2011 av den 16 november 2011 om yrkesmässig gränsöverskridande vägtransport av kontanter i euro mellan medlemsstaterna i euroområdet ([4]): artikel 11.2.

5. Kommissionens rekommendation av den 7 december 2001 om principer för användning av "Solvit" – problemlösningsnätverket för den inre marknaden ([5]): kapitlen I och II.

([1]) EUT L 376, 27.12.2006, s. 36.
([2]) EUT L 255, 30.9.2005, s. 22.
([3]) EUT L 88, 4.4.2011, s. 45.
([4]) EUT L 316, 29.11.2011, s. 1.
([5]) EGT L 331, 15.12.2001, s. 79.

Sammanfattning av betänkandet (SOU 2015:83)

Utstationeringskommittén har haft i uppdrag att göra en översyn av lex Laval, dvs. de ändringar i lagstiftningen om utstationering av arbetstagare i Sverige som infördes den 15 april 2010 till följd av EU-domstolens dom i det s.k. Lavalmålet. Kommittén lämnar ett antal förslag för att i utstationeringssituationer värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och kollektivavtalens ställning. Förslagen, som kommittén bedömer är förenliga med EU-rätten och som föreslås träda i kraft den 1 januari 2017, är i huvudsak följande.

En utstationerande arbetsgivare ska på begäran utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal

På begäran av en arbetstagarorganisation ska arbetsgivaren inom tio dagar utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter. Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal och upplysning om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte och minimivillkoren i den aktuella branschen samt kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationen förhandla om och sluta kollektivavtal.

Arbetsgivarens företrädare ska inom sju dagar efter utgången av fristen för att utse företrädare ta kontakt med arbetstagarorganisationens företrädare och redogöra för arbetsgivarens inställning till önskemålet om att sluta kollektivavtal.

Om arbetsgivaren eller dennes företrädare bryter mot dessa skyldigheter, ska arbetsgivaren betala skadestånd till den arbetstagarorganisation som gjort begäran. 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. I fråga om preskription ska motsvarande regler som enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gälla.

Stridsåtgärder är alltid tillåtna för att uppnå ett s.k. utstationeringskollektivavtal med minimivillkor enligt tillämpligt svenskt branschavtal

Reglerna om stridsåtgärder enligt lex Laval ersätts av en ny regel, som gäller när en svensk arbetstagarorganisation vill vidta en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare. En sådan stridsåtgärd får vidtas bara om de villkor som krävs motsvaras av minimivillkoren, inklusive minimilön, eller, vid uthyrning, villkoren, inklusive lön, i tillämpligt branschavtal[1] och faller inom den s.k. hårda kärnan[2] enligt

[1] Ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen.

utstationeringsdirektivet. Stridsåtgärden är tillåten oberoende av om de utstationerade arbetstagarna redan har bättre villkor, och de krävda villkoren får inte hindra tillämpningen av sådana för arbetstagarna förmånligare villkor. Finns det i den aktuella branschen flera tillämpliga centrala kollektivavtal, avses villkoren i det kollektivavtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren. En stridsåtgärd som vidtas i strid mot bestämmelsen är olovlig enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detta förbud mot stridsåtgärder vid utstationering ska dock bara gälla när den utstationerande arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz, dvs. inte vid s.k. tredjelandsutstationering.

Kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare – utstationeringskollektivavtal – får särskilda rättsverkningar i förhållande till andra kollektivavtal. Bestämmelserna om detta ska dock bara tillämpas på kollektivavtal som har slutits efter ikraftträdandet.

Har ett utstationeringskollektivavtal slutits efter stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder, innebär det inte skyldigheter för arbetsgivaren i förhållande till en arbetstagarorganisation, dennes förtroendemän eller det allmänna enligt annan lagstiftning än utstationeringslagen. Ett sådant kollektivavtal ska inte heller beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning av arbetstagare på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning enligt 22 och 25 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd. Dessa begränsningar gäller inte vid tredjelandsutstationering.

Minimivillkoren i ett utstationeringskollektivavtal, som slutits frivilligt eller efter stridsåtgärder, gäller även för arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. En arbetsgivare som är bunden av ett utstationeringskollektivavtal kan således såvitt avser minimivillkoren inte med giltig verkan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet med en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av det. En sådan utstationerad arbetstagare har vidare rätt att utkräva dessa villkor av arbetsgivaren.

I fråga om skadestånd vid brott mot minimivillkoren i ett utstationeringskollektivavtal, preskription och rättegången vid tvister ska motsvarande regler som enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet gälla.

Ett utstationeringskollektivavtal, som slutits frivilligt eller efter stridsåtgärder, ger vidare den avtalsslutande arbetstagarorganisationen kontrollbefogenheter. En arbetsgivare som är bunden av ett utstationeringskollektivavtal ska nämligen på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation inom tre veckor tillhandahålla dokumentation av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om minimivillkor. Arbetsgivaren är också skyldig att på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation inom tre veckor tillhandahålla en översättning av

[2] Den hårda kärnan definieras i 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare genom hänvisningar till andra lagar, t.ex. arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.

dokumentationen till svenska språket. Skyldigheterna gäller under den tid den arbetstagare dokumentationen rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter. En arbetsgivare som bryter mot dessa skyldigheter ska betala skadestånd till den avtalsbundna arbetstagarorganisationen för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

I fråga om vilka villkor som får krävas med stridsåtgärder gör kommittén för det första bedömningen att det bör vara möjligt att anse att krav på betalning av premier för arbetsskade- och livförsäkringar som ger ekonomisk ersättning till arbetstagaren, eller dennes efterlevande, vid brister i säkerhet, hälsa eller hygien i arbetet faller under artikel 3.1 e) i utstationeringsdirektivet. Frågan om så är fallet är inte avgjord av EU-domstolen. För det andra bedömer kommittén att begreppet minimilön bör förtydligas i utstationeringslagen på så sätt att med minimilön avses minimilön enligt kollektivavtalet utan avdrag för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen.

Förutsebara villkor vid utstationering

Arbetsmiljöverket ska – när en arbetstagarorganisation inte redan gjort det eller när det finns skäl för det – analysera vilka villkor i centrala kollektivavtal som får krävas med stöd av en stridsåtgärd enligt utstationeringslagen. Verkets bedömning ska inte vara bindande, men ska offentliggöras.

Reservation och särskilt yttrande

En gemensam reservation har lämnats av Anti Avsan (M), Katarina Brännström (M), Annika Qarlsson (C), Frida Johansson Metso (FP) och Désirée Pethrus (KD).

Ledamoten Berit Bengtsson (V) har avgett ett särskilt yttrande.

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

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

dels att 1, 5 a, 5 b, 9, 9 a och 21 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas sju nya paragrafer, 4 a, 5 c, 5 d, 7 a och 20 a–c §§, samt närmast före 7 a, 20 a och 20 c §§ nya rubriker av följande lydelse,

dels att rubriken närmast efter 9 a § ska sättas närmast före 21 §.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §[1]	
Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.	
Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har sitt hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.	
	Det som sägs i 5 a och 5 b §§ gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.
	4 a §
	Med minimilön avses minimilön enligt kollektivavtalet utan avdrag för ersättning för utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen.
5 a §[2]	
En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare*, utom i fall som avses i 5 b §*, får vidtas endast om de villkor som krävs	En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs
1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i	

[1] Senaste lydelse 2001:65.
[2] Senaste lydelse 2012:857.

hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och

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

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

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.

Avser den åsyftade regleringen villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare, gäller i stället att stridsåtgärden får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,

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

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

Finns det i den aktuella branschen flera tillämpliga centrala kollektivavtal, avses villkoren i det kollektivavtal som har de för arbetsgivarsidan mest förmånliga villkoren.

5 b §

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

1. motsvarar villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i

Ett kollektivavtal som slutits efter en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel om en sådan åtgärd enligt 45 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet innebär inte skyldigheter för arbetsgivaren

i förhållande till en arbetstagarorganisation, dennes förtroendemän eller det allmänna enligt annan lagstiftning än denna lag.

Ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket ska inte

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och

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

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i

5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i

1. ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket, eller

2. det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

beaktas vid tillämpningen av 22 och 25 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

5 c §

En arbetsgivare som är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare kan i den utsträckning villkoren är sådana som avses i 5 a § inte med giltig verkan träffa en överenskommelse som strider mot avtalet med en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av det. En sådan utstationerad arbetstagare har rätt att utkräva dessa villkor av arbetsgivaren.

5 d §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare ska på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation inom tre veckor tillhandahålla dokumentation av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om de villkor som avses i 5 a §.

Arbetsgivaren är också skyldig att på begäran av en avtalsbunden arbetstagarorganisation inom tre veckor tillhandahålla en översättning av dokumentationen till svenska språket.

Skyldigheterna enligt första stycket gäller under den tid den arbetstagare dokumentationen rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

Behörig företrädare vid kollektivavtalsförhandlingar

7 a §

På begäran av en arbetstagarorganisation ska arbetsgivaren inom tio dagar utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter. Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla

1. uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal,

2. upplysning om organisationen har medlemmar hos arbetsgivaren eller inte

3. upplysning om de villkor i den aktuella branschen som avses i 5 a §, och

4. kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationen förhandla om och sluta kollektivavtal.

Arbetsgivarens företrädare ska inom sju dagar efter utgången av fristen för att utse företrädare ta kontakt med arbetstagarorganisationens företrädare och redogöra för arbetsgivarens inställning till önskemålet om att sluta kollektivavtal.

9 §[3]

Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt *5 a eller 5 b* § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

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

9 a §[4]

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt *5 a eller 5 b §.*

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av *en stridsåtgärd* enligt *5 a* § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av *en stridsåtgärd* enligt *5 a §.*

Arbetsmiljöverket ska i den utsträckning en arbetstagarorganisation inte redan har lämnat in kollektivavtalsvillkor enligt första stycket analysera vilka villkor i centrala kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige som en arbetstagarorganisation får kräva med stöd av en stridsåtgärd enligt 5 a §. Om Arbetsmiljöverket finner skäl till det, ska verket göra en sådan analys även i andra fall.

Skadestånd

20 a §

En arbetsgivare som i fråga om de villkor som avses i 5 a § bryter mot ett kollektivavtal ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat till

1. den utstationerade arbets-

[3] Senaste lydelse 2012:857.
[4] Senaste lydelse 2012:857.

tagaren även om arbetstagaren inte är bunden av kollektivavtalet, och

2. den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om kollektivavtalet har slutits efter en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel enligt 45 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet om en sådan åtgärd.

En arbetsgivare som bryter mot 5 d § ska betala skadestånd för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat till den arbetstagarorganisation som gjort begäran.

Om arbetsgivaren eller dennes företrädare bryter mot 7 a §, ska arbetsgivaren betala skadestånd till den arbetstagarorganisation som gjort begäran. Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat.

20 b §

Om det är skäligt, kan skadestånd enligt 20 a § sättas ned eller helt falla bort.

Preskription

20 c §

I fråga om talan om fullgörelse enligt 5 c § andra meningen, 5 d § första stycket och 7 a § eller skadestånd enligt 20 a § tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas

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

Talans väckande

21 §[5]

Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I dessa mål tillämpas

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

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

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

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

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Mål om tillämpningen av 5 c, 5 d, 7 a och 20 a §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.

2. Bestämmelserna i 5 b–d §§ och 20 a § första och andra styckena ska bara tillämpas på kollektivavtal som har slutits efter ikraftträdandet.

[5] Senaste lydelse 2012:857.

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

Härigenom föreskrivs att 41 c och 42 a §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
41 c §[6]	
En stridsåtgärd som vidtas i strid mot *5 a eller 5 b §* lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.	En stridsåtgärd som vidtas i strid mot *5 a §* lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.
42 a §[7]	
Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.	
Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.	Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare *som är etablerad inom Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet eller Schweiz och* som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.

[6] Senaste lydelse 2012:855.
[7] Senaste lydelse 2010:229.

Förteckning av remissinstanserna (SOU 2015:83)

Remissinstanser som har gett in yttrande

Riksdagens ombudsmän, Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps), Göta hovrätt, Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm, Justitiekanslern, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Datainspektionen, Svenska Institutet, Kommerskollegium, Försäkringskassan, Inspektionen för socialförsäkringen, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Arbetsgivarverket, Upphandlingsmyndigheten, Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Stockholms universitet (Institutet för sjö- och annan transporträtt), Transportstyrelsen, Konkurrensverket, Bolagsverket, Tillväxtverket, Regelrådet, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet, ILO-kommittén, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Företagarförbundet, Företagarna, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Kommunala Företagens Samorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Lantbrukarnas Riksförbund, Näringslivets Regelnämnd, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Sveriges Byggindustrier, Sveriges Kommuner och Landsting samt Tjänstemännens Centralorganisation.

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Sveriges Export- och investeringsråd (Business Sweden), Kungliga ingenjörsvetenskapsakademin, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Fastigo, International Chamber of Commerce Sverige, Stockholms handelskammare, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet samt Sveriges Åkeriföretag.

Sammanfattning av betänkandet (SOU 2015:13)

Utredningens uppdrag och arbete

Utredningens uppdrag

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

Vårt uppdrag har varit att *dels* föreslå hur tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt, *dels* bedöma om svensk rätt är förenlig med tillämpningsdirektivet och utarbeta de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk lagstiftning till direktivet när det gäller bl.a.

- vem som ska anses som en utstationerad arbetstagare,
- förbättrad tillgång till information,
- administrativt samarbete mellan myndigheter,
- nationella kontrollåtgärder,
- inspektioner och annan bevakning,
- underlättande av klagomål, och
- gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter.

Utredningen har uppfattat att det ingår i uppdraget att vid behov också lämna förslag på förordningsändringar.

Syftet med tillämpningsdirektivet är att ge en ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktivet 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) samt åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås och sanktioner för detta.

Utstationering föreligger när ett företag, som är etablerat i en medlemsstat, sänder (utstationerar) arbetstagare till en annan medlemsstat i samband med att företaget tillhandahåller tjänster i den medlemsstaten. En annan förutsättning för att det ska föreligga en utstationering är att arbetstagaren tillfälligt utför arbete i en annan medlemsstat än där denne vanligtvis arbetar.

Utstationering utgör en gränsöverskridande verksamhet som samtidigt aktualiserar många olika frågor; politiska, ekonomiska, sociala samt rättsliga frågor. Utstationeringsdirektivet utgör tillsammans med tillämpningsdirektivet den yttre ramen för denna utredning. Den särskilda problematik som utstationering kan innebära vid frågor om t.ex. skatt, lagstadgad socialförsäkring och offentlig upphandling faller således i princip utanför utredningens uppdrag.

Utredningens arbete

Utredningen var bemannad och kunde börja sitt arbete i slutet av augusti 2014. Uppdraget ska redovisas senast den 28 februari 2015. Den 27 november fick utredningen ett tilläggsuppdrag[1] som ska redovisas en månad senare, dvs. den 31 mars 2015. Utredningens arbete har varit intensivt och mångfasetterat. Uppdraget har inkluderat många olika frågeställningar av olika karaktär.

Utredningen har också haft i uppdrag att föra dialog med

- arbetsmarknadens parter (referensgrupp),
- relevanta myndigheter och
- Utstationeringskommittén (A 2012:03).

Utredningen har även haft i uppdrag att inhämta relevant information om förhållandena i EU:s övriga medlemsstater och de nordiska länderna.

Till utredningen har regeringen förordnat ett antal experter från regeringskansliet och myndigheter.

Med anledning av den korta tiden och spännvidden av frågorna så har utredningen jobbat mycket nära både experterna och referensgruppen som bidragit med mycket fakta, kunskap och underlag.

Utredningen lämnar nu ett delbetänkande med överväganden och förslag avseende det ursprungliga uppdraget.

Om tillämpningsdirektivet

Utstationeringsdirektivet antogs den 16 december 1996. Det fastställer att vissa arbets- och anställningsvillkor som gäller i värdstaten (den hårda kärnan) ska tillämpas när en arbetsgivare utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat. Utstationeringsdirektivet innehåller emellertid inte de materiella bestämmelser som ska gälla inom den hårda kärnan, eftersom innehållet i de materiella bestämmelserna varierar mellan medlemsstaterna. Det syftar inte heller till att harmonisera innehållet i de olika medlemsstaternas materiella bestämmelser inom den hårda kärnan.

Tillämpningsdirektivet syftar till att se till att genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet förbättras och blir mer enhetligt genom att skapa en gemensam allmän ram med ändamålsenliga bestämmelser och åtgärder. Dessa syftar bl.a. till att förhindra kringgående eller missbruk av bestämmelserna och göra det möjligt att verkställa gränsöverskridande administrativa sanktionsavgifter. Tillämpningsdirektivet avser att både garantera att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter och undanröja onödiga hinder för friheten att tillhandahålla tjänster.

Våra förslag

Vi föreslår att bestämmelser som syftar till att genomföra tillämpningsdirektivet införs dels i lag, dels i förordning. En ny lag och en ny förordning om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa administrativa avgifter föreslås, samt ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av

[1] Tilläggsdirektiv till Utredningen om nya utstationeringsregler (A 2014:04), dir. 2014:150.

arbetstagare (utstationeringslagen) och i bl.a. förordningen (2013:352) om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare. Den senare föreslås byta namn till förordningen om utstationering av arbetstagare.

På vissa områden bedömer utredningen att svensk gällande rätt uppfyller tillämpningsdirektivets krav. I dessa delar föreslår utredningen inga åtgärder.

Vårt uppdrag har varit begränsat till att bedöma om gällande rätt stämmer överens med tillämpningsdirektivet och föreslå nödvändiga åtgärder när det behövs för att uppfylla direktivet. Vi har alltså inte haft i uppdrag att lämna förslag som går utöver vad tillämpningsdirektivet kräver.

Stärkt möjlighet till indrivning

Våra förslag om genomförandet av tillämpningsdirektivet innebär att det införs en möjlighet att över medlemsstaternas gränser verkställa administrativa avgifter för bristande efterlevnad av bestämmelser om utstationering. Det handlar om sanktioner p.g.a. att ett företag inte följt de bestämmelser som företaget är skyldigt att göra enligt utstationeringslagen.

Förslagen innebär att administrativa avgifter som påförts i t.ex. Sverige, kan drivas in i en annan medlemsstat. Om ett företag som utstationerat arbetstagare i Sverige påförts administrativa avgifter p.g.a. att företaget inte följt de svenska regler som gäller vid utstationering, kan avgiften drivas in i den medlemsstat där företaget är etablerat eller bedriver verksamhet. Det blir alltså möjligt att genom Kronofogdemyndigheten, med bistånd av myndigheterna i en annan medlemsstat, driva in avgiften i den medlemsstaten. Detta innebär att det behövs ett ömsesidigt samarbete mellan medlemsstaterna. På motsvarande sätt ska därför Sverige bistå andra medlemsstater för att driva in administrativa avgifter som påförts i en annan medlemsstat.

Förslagen medverkar till att förbättra regelefterlevnaden. De företag som inte vill eller kan följa regelverket kommer inte undan utan behöver anpassa sin verksamhet. Ökad regelefterlevnad leder också till konkurrens på lika villkor.

Ökad möjlighet för utstationerade arbetstagare att ta tillvara sina rättigheter i Sverige

Våra förslag medför ökade möjligheter för utstationerade arbetstagare att ta tillvara sina rättigheter i Sverige. Det finns i dag inte någon rätt för utstationerade arbetstagare, som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, att hävda rättigheter enligt kollektivavtal som ingåtts i Sverige av företaget som utstationerar.

Våra förslag innebär att utstationerade arbetstagare ska kunna åberopa arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land och som utstationerar arbetstagare i Sverige även när arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande organisationen. Förutsättningen är att arbets- och anställningsvillkoren omfattas av den hårda kärnan av villkor enligt utstationeringsdirektivet. Arbetstagaren ska enligt förslaget kunna åberopa kollektivavtalet endast för den tid under

vilken utstationeringen pågår eller har pågått. Arbetstagaren ska kunna väcka talan vid svensk domstol för att göra sin rätt gällande.

Förslaget innebär att om ett företag, som utstationerar arbetstagare till Sverige, ingår ett kollektivavtal i Sverige med t.ex. villkor om lön och arbetstider som är mer förmånliga än vad som gäller enligt avtalet mellan företaget och den arbetstagare som utstationerats till Sverige, kan arbetstagaren göra gällande de mer förmånliga villkoren i kollektivavtalet. Det ska alltså vara möjligt trots att arbetstagaren inte anslutit sig till den kollektivavtalsslutande svenska arbetstagarorganisationen. Arbetstagaren kan väcka talan vid svensk domstol för att göra sin rätt gällande.

Ökat skydd mot repressalier

Vi föreslår att en utstationerad arbetstagare ska vara skyddad mot repressalier från arbetsgivaren om arbetstagaren väcker talan vid svensk domstol om de arbets- och anställningsvillkor som arbetstagaren har rätt till. En bestämmelse med denna innebörd ska införas i utstationeringslagen.

Vi föreslår också att en utstationerande arbetsgivare som utsätter arbetstagaren för repressalier ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Bestämmelser med denna innebörd ska införas i utstationeringslagen. Vi anser att den nu föreslagna sanktionen är effektiv, proportionerlig och avskräckande i den mening som avses i artikel 20 i tillämpningsdirektivet. Syftet med bestämmelserna är att skydda de utstationerade arbetstagarna i enlighet med vad som anges i artikel 11.5.

Vi föreslår också att en bevisregel införs med innebörd att om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier av arbetsgivaren visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, ankommer det på arbetsgivaren att visa att sådana repressalier inte har vidtagits. Förslagen ovan kompletteras av bestämmelser om preskription. Förslagen ger utstationerade arbetstagare en verklig möjlighet att göra sin rätt gällande.

Tydligare definition av utstationering

Vi föreslår att det införs bestämmelser i utstationeringslagen som tydliggör vilka omständigheter som kan beaktas vid bedömningen av om det föreligger en faktisk utstationering. Dessa omständigheter avser om en utstationering uppfyller kraven på etablering och tillfällighet. Av bestämmelserna ska för det första framgå att vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas. För det andra ska det framgå att de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation ska beaktas vid bedömningen av om en arbetstagare utför arbete under begränsad tid i Sverige. Vi föreslår att det i förarbetena till utstationerings lagen anges ett antal exempel på sådana omständigheter som kan beaktas vid sådana bedömningar.

Förbättrad tillgång till information och ökat samarbete

Vi föreslår också att Arbetsmiljöverket ska få ett tydligare uppdrag att lämna lättillgänglig och tydlig information om de arbets- och anställningsvillkor som kan vara tillämpliga i Sverige vid en utstationering. Informationen ska också vara tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Vi föreslår att en informationsbestämmelse förs in i utstationeringslagen som tydliggör att regeringen meddelar föreskrifter om vad informationen ska innehålla och hur den ska tillhandahållas.

Vi föreslår också att Arbetsmiljöverket får ett nytt uppdrag att samarbeta med andra medlemsstater genom informationssystemet IMI. Arbetsmiljöverket får då en skyldighet att lämna bistånd på begäran av en annan medlemsstat när det t.ex. gäller information och inspektioner avseende en utstationeringssituation. Genom att samtliga medlemsstater inför liknande skyldigheter får Arbetsmiljöverket en motsvarande möjlighet att vid behov begära sådant bistånd av en utländsk myndighet.

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

Härigenom föreskrivs[1] i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 1, 4, 9 och 21 §§ och rubriken närmast före 9 § ska ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 10 § ska sättas närmast före 21 §,

dels att det i lagen ska införas tio nya paragrafer, 4 a, 5 c, 9 b–9 d och 22–26 §§, samt närmast före 23 § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §[2]	
Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.	
	Vid bedömandet av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.
Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har sitt hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.	
4 §	
Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 3 § i Sverige.	
	Vid bedömandet av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens

[1] Jfr Europarådets 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.

[2] Senaste lydelse 2001:65.

situation beaktas.

4 a §

Med behörig myndighet avses en myndighet eller ett organ som har utsetts för att utföra uppgifter enligt Europarådets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster[3] *samt direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktivet 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)*[4].

5 c §

Arbets- och anställningsvillkor enligt ett kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en sådan arbetsgivare som avses i 1 § får, för den tid under vilken en utstationering pågår eller har pågått, åberopas av den utstationerade arbetstagaren även om arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

Första stycket gäller under förutsättning att arbets- och anställningsvillkoren i kollektivavtalet utgör sådana villkor som avses i 5 a § första stycket eller 5 b § första stycket.

Information

Information *och samarbete mellan myndigheter*

[3] EGT L 18, 21.1.1997, s.1, Celex 31996L0071.
[4] EUT L 159, 28.5.2014, s. 11, Celex 32014L0067.

9 §[5]

Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

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

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

9 b §

Arbetsmiljöverket ska vara behörig myndighet vid bistånd enligt 9 d § och samarbeta med behöriga myndigheter i andra länder inom EES.

Regeringen får meddela föreskrifter om ytterligare behöriga myndigheter.

9 c §

En behörig myndighet i Sverige ska vid samarbete med behöriga myndigheter i andra länder inom EES använda det elektroniska informationssystemet för den inre marknaden enligt förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och om upphävande av kommissionens beslut 2008/49/EG (IMI-förordningen)[6].

9 d §

En behörig myndighet i Sverige ska på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämna bistånd till den

[5] Senaste lydelse 2012:857.
[6] EGT L 316, 14.11.2012, s.1, Celex 32012R1024.

myndigheten.

En behörig myndighet i Sverige får begära att en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämnar bistånd när det kan underlätta handläggningen av ett ärende.

Begäran om bistånd kan avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela förskrifter om samarbete mellan behöriga myndigheter.

Talans väckande

21 §[7]

Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I dessa mål tillämpas

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

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

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

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

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Det som sägs i denna paragraf gäller inte vid talan mot en arbetsgivare som har sin hemvist i ett land utanför EES och Schweiz.

22 §

Vid mål enligt 5 c § om tillämpningen av arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtal gäller 21 § om talans väckande. I dessa mål tillämpas 64–66 och

[7] Paragrafen fick sin nuvarande beteckning genom 2013:351.

68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet samt 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

Skydd mot repressalier

23 §

En arbetsgivare enligt 1 §, som har sin hemvist i ett annat land inom EES eller Schweiz, får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren väckt talan vid svensk domstol om arbets- och anställningsvillkor enligt

1. 5 §, eller

2. kollektivavtal under förutsättning att arbets- och anställningsvillkoren i kollektivavtalet utgör sådana villkor som avses i 5 a § första stycket eller 5 b § första stycket.

24 §

En arbetsgivare som bryter mot 23 § ska betala skadestånd till den utstationerade arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som repressalien innebär. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

25 §

Vid mål om skadestånd enligt 24 § gäller 21 § om talans väckande. I dessa mål tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet om preskription.

26 §

Om den som anser sig av arbetsgivaren ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 23 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har

vidtagits.

---

1. Denna lag träder i kraft den 18 juni 2016.

2. Pågår utstationering vid ikraftträdandet ska 5 c § tillämpas för den tid utstationeringen pågår därefter.

Förteckning av remissinstanserna (SOU 2015:13)

Remissinstanser som har gett in yttrande

Göta hovrätt, Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm, Justitiekanslern, Riksdagens ombudsmän, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Datainspektionen, Kommerskollegium, Skatteverket, Lantbrukarnas Riksförbund, Kronofogdemyndigheten, Transportstyrelsen, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Konkurrensverket, Bolagsverket, Tillväxtverket, Regelrådet, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Arbetsdomstolen, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsmiljöverket, ILO-kommittén, Medlingsinstitutet, Svenska Institutet, Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Stockholms universitet (Institutet för sjö- och annan transporträtt), Svenska institutet för europapolitiska studier, Sveriges advokatsamfund, Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Fastigo, Företagarförbundet, Företagarna, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer och Kommunala Företagens Samorganisation.

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Stockholms handelskammare, Sveriges Export- och investeringsråd (Business Sweden), Näringslivets Regelnämnd, International Chamber of Commerce Sverige, Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Arbetsgivarföreningen KFO.

Sammanfattning av betänkandet (SOU 2015:38)

Utredningens uppdrag och arbete

Utredningens uppdrag

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

Vi har den 27 februari 2015 till statsrådet för Arbetsmarknadsdepartementet, Ylva Johansson, överlämnat delbetänkandet *Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I*, (SOU 2015:13).

Detta slutbetänkande omfattar det utvidgade uppdraget enligt tilläggsdirektiv (dir. 2014:150) som utredningen fick av regeringen den 27 november 2015. Uppdraget har i denna del varit att lämna de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk rätt till tillämpningsdirektivet när det gäller

- förbättrad tillgång till information om kollektivavtalsvillkor och
- införande av ett entreprenörsansvar.

Enligt tilläggsdirektivet ska utredningen utvärdera den faktiska tillämpningen av bestämmelserna om Arbetsmiljöverkets uppgift att tillhandahålla information och arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Utredningen ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag.

Enligt tilläggsdirektivet ska utredningen också analysera behovet av en bestämmelse om entreprenörsansvar i svensk rätt och mot bakgrund av de alternativ som tillämpningsdirektivet anger föreslå en modell. Vad gäller de alternativ som tillämpningsdirektivet anger har i tilläggsdirektivet särskilt betonats att det finns kompletterande bestämmelser i tillämpningsdirektivet som bl.a. ger medlemsstaterna möjlighet att införa ett striktare entreprenörsansvar och ett utrymme för flera olika modeller när det gäller omfattningen av ansvaret och för vilka branscher det ska gälla.

Utredningen ska föreslå ett entreprenörsansvar inom byggsektorn och överväga i vilka övriga sektorer det kan finnas behov av ett sådant ansvar. Utredningen ska också bedöma vad som kan vara andra lämpliga åtgärder och överväga behovet av en bestämmelse om ansvarsfrihet för entreprenörer som vidtagit lämpliga kontrollåtgärder och vid behov föreslå en bestämmelse om ansvarsfrihet.

Utredningens arbete

Utredningen var bemannad och kunde börja sitt arbete i slutet av augusti 2014. Slutbetänkandet ska redovisas den 31 mars 2015. Utredningens arbete har varit intensivt och skett parallellt med slutförandet av del-

betänkandet. Uppdraget har inkluderat viktiga och svåra frågor som berör arbetsmarknadens parter.

Utredningen har också haft i uppdrag att föra dialog med

- arbetsmarknadens parter (referensgrupp),
- relevanta myndigheter och
- Utstationeringskommittén (A 2012:03).

Utredningen har även haft i uppdrag att inhämta relevant information från andra länder som har bestämmelser om entreprenörsansvar i nationell rätt.

Till utredningen har regeringen förordnat ett antal experter från regeringskansliet och myndigheter som utredningen ska föra dialog med.

Regeringen har också förordnat en referensgrupp bestående av representanter från arbetsmarknadens parter som utredningen ska föra dialog med. Referensgruppen har erbjudits möjlighet att vid möten med utredningen ta med ytterligare företrädare från arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan med erfarenhet av frågorna. Möten har hållits separat med representanter från arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan.

Utredningen lämnar nu ett slutbetänkande med överväganden och förslag avseende tilläggsuppdraget.

Om tillämpningsdirektivet

Utstationeringsdirektivet antogs den 16 december 1996. Det fastställer att vissa arbets- och anställningsvillkor som gäller i värdstaten (den hårda kärnan) ska tillämpas när en arbetsgivare utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat. Utstationeringsdirektivet innehåller emellertid inte de materiella bestämmelser som ska gälla inom den hårda kärnan, eftersom innehållet i de materiella bestämmelserna varierar mellan medlemsstaterna. Det syftar inte heller till att harmonisera innehållet i de olika medlemsstaternas materiella bestämmelser inom den hårda kärnan.

Tillämpningsdirektivet syftar till att se till att genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet förbättras och blir mer enhetligt genom att skapa en gemensam allmän ram med ändamålsenliga bestämmelser och åtgärder. Dessa syftar bl.a. till att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheter för utstationerade arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som gäller. Tillämpningsdirektivet avser att både garantera att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter och undanröja onödiga hinder för friheten att tillhandahålla tjänster.

Våra förslag

Förbättrad tillgång till information om kollektivavtalsvillkor

Utredningen föreslår bestämmelser som innebär ytterligare informationskrav på arbetstagarorganisationerna för att utländska tjänsteleverantörer och utstationerade arbetstagare ska få förbättrad tillgång till information.

Utredningens utvärdering visar att tillämpningen av nuvarande bestämmelser i utstationeringslagen inte fungerar på avsett vis i fråga om att arbetstagarorganisationer ska lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som myndigheten sedan ska informera om. Det är endast ett fåtal kollektivavtal som arbetstagarorganisationerna lämnat in till Arbetsmiljöverket.

Avsikten med den nuvarande bestämmelsen i utstationeringslagen var att det svenska systemet med kollektivavtal skulle bli transparent och förutsebart för utländska tjänsteutövare och utstationerade arbetstagare.

Det har av både regeringen och tidigare utredningar bedömts att det borde ligga i arbetstagarorganisationernas intresse att se till att det svenska systemet med kollektivavtal blir transparent och förutsebart. Utredningen kan konstatera att dessa bedömningar inte har stämt. Utredningen anser att det inte räcker med de sex kollektivavtal som lämnats in till Arbetsmiljöverket sedan år 2010 för att uppfylla kraven på transparens och förutsebarhet.

Åtgärder behöver därför vidtas för att genomföra tillämpningsdirektivets bestämmelse om att arbets- och anställningsvillkor som anges i kollektivavtal på ett lättillgängligt och öppet sätt ska göras tillgängliga för utländska tjänsteleverantörer och utstationerade arbetstagare. Ett sätt att uppfylla kraven i tillämpningsdirektivet på transparens och förutsebarhet är att i lag införa minimilön eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Utredningens uppdrag är att ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag. Det ingår inte i utredningens uppdrag att göra större förändringar av den modell som valts för att genomföra det ursprungliga utstationeringsdirektivet i svensk rätt. Att införa minimilön eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal är större förändringar och faller utanför denna utrednings uppdrag.

Utredningen föreslår därför att den nuvarande regleringen i utstationeringslagen om Arbetsmiljöverkets uppgift att tillhandahålla information och arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska kompletteras enligt följande.

- Arbetstagarorganisationer ska också vara skyldiga att anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket.

- Arbetsmiljöverket ska tillhandahålla information om vilka som är anmälda kontaktpersoner.

- Förtydligande om att arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket även gäller i situationer då det inte är aktuellt med några stridsåtgärder.

- Regeringen ska skapa förutsättningar för medling, tillsättande av en arbetsgrupp eller liknande åtgärd i syfte att försöka få arbetsmarknadens parter att nå överenskommelse om villkoren som ska gälla för utstationerade arbetstagare.

Utredningens förslag innebär att nuvarande bestämmelser i 9 a § utstationeringslagen, om att arbetstagarorganisationerna ska ge in kollektivavtal till Arbetsmiljöverket, kompletteras med en skyldighet för arbetstagarorganisationer att också anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska tillhandahålla information om de villkor som kan komma att krävas eller kan komma att tillämpas vid en utstationering i Sverige. Arbetsmiljöverket ska tillhandahålla information och uppgifter om kontaktpersonerna som arbetstagarorganisationerna anmält till myndigheten.

Utredningen föreslår också att regeringen överväger att tillsätta en medlare eller en arbetsgrupp för vissa branscher med uppdrag att försöka få parterna att, som var tänkt enligt lex Laval, själva analysera sina kollektivavtal och få arbetsmarknadens parter att komma överens om villkoren för utstationerade arbetstagare i relevanta branscher.

Entreprenörsansvar

Utredningens förslag innebär att tillvaratagandet av utstationerade arbetstagares rättigheter kommer att förbättras.

Tillämpningsdirektivet kräver att utstationerade arbetstagare inom byggverksamhet får ett skydd för att minimilönen ska säkerställas. Skyddet ska bestå i ett entreprenörsansvar i ett led på så sätt att den som kan bli ansvarig är den entreprenör till vilken de utstationerade arbetstagarnas arbetsgivare är en direkt underentreprenör.

Utredningen kan konstatera att arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan inte är överens om ett entreprenörsansvar ska införas i svensk rätt och hur det i sådant fall ska utformas.

Tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet ska säkerställa ett skydd för och information om bl.a. minimilön i förhållande till utstationerade arbetstagare och utländska tjänsteleverantörer. Vad som är minimilön i Sverige är oklart. I Sverige finns inga lagregler om minimilön. Eventuella bestämmelser om minimilön återfinns i kollektivavtal. Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att huvudansvaret för bestämmandet av framför allt lönevillkor överlåts till arbetsmarknadens parter utan statlig inblandning. Som framgår ovan under avsnittet förbättrad tillgång till information så är information om kollektivavtalens minimilöner och anställningsvillkor inte tillräckligt transparenta och förutsägbara.

Tillämpningsdirektivets syfte är att säkerställa lön för de utstationerade arbetstagare som i många fall befinner sig långt ner i en entreprenörskedja och som p.g.a. sin utsatta ställning har svårt att hävda sina rättigheter. Sådana arbetstagare kanske varken omfattas av ett kollektivavtal eller kan åberopa ett sådant avtal. Om entreprenörsansvaret skulle förutsätta att villkoren regleras i ett kollektivavtal kommer entreprenörsansvaret inte att skydda just den grupp av arbetstagare som det avser att skydda.

Enligt tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna föreskriva striktare ansvarsbestämmelser i nationell rätt när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer. För att utstationerade arbetstagare ska kunna åberopa sina rättigheter i det svenska systemet så bedömer utred-

ningen att utstationerade arbetstagare i stället ska kunna göra gällande sin rätt till avtalad lön.

Utredningen föreslår följande.

- Fysiska eller juridiska personer som bedriver näringsverksamhet ska kunna bli ansvariga enligt bestämmelsen om entreprenörsansvar. Det ska också gälla beställare som bedriver näringsverksamhet och som samtidigt är en entreprenör.

- Ett entreprenörsansvar ska införas för utstationerade arbetstagare inom bygg- och anläggningsverksamhet.

- Entreprenörsansvaret ska kunna göras gällande i samtliga led i en entreprenörskedja och omfatta den lön som avtalats.

- Entreprenörsansvaret ska vara strikt på så sätt att en entreprenör inte ska kunna åberopa att rimliga kontrollåtgärder vidtagits för att gå fri från ansvar.

- Entreprenörsansvaret ska vara semidispositivt, dvs. genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag föreskrivas i fråga om entreprenörsansvaret. Undantag från lagen får göras endast om det inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av tillämpningsdirektivet.

- Entreprenörer ansvarar för lön till utstationerade arbetstagare om arbetsgivaren inte betalar den lön som arbetstagaren har rätt till för arbete hos underentreprenör. Entreprenörens ansvar är subsidiärt i förhållande till arbetsgivaren men solidariskt för entreprenörerna. Det innebär att den utstationerade arbetstagaren, sedan denne visat att arbetsgivaren inte betalat, kan vända sig till vem som helst i entreprenörskedjan.

- En utstationerad arbetstagare ska först framställa sitt krav mot arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte betalar kravet får arbetstagaren framställa kravet mot någon annan som kan bli ansvarig i entreprenörskedjan. Kravet ska vara skriftligt.

För att en utstationerad arbetstagare överhuvudtaget ska kunna veta vad denne behöver göra för att kunna göra sin rätt gällande så behöver Arbetsmiljöverket lämna lättillgänglig information till den utstationerade arbetstagaren om hur denne ska göra.

Sammanfattningsvis innebär utredningens förslag att utstationeringslagen kompletteras med en bestämmelse som innebär att för utstationerade arbetstagare kan annan än arbetsgivaren vara ansvarig för den utstationerades lön. Entreprenörernas ansvar gäller först sedan det konstaterats att den utstationerade arbetstagaren inte fått lön från sin arbetsgivare. Den utstationerade arbetstagaren kan då vända sig till någon annan i entreprenörskedjan.

Utredningen har också i uppdrag att bedöma vad som kan vara andra lämpliga åtgärder. Utredningen bedömer att annan lämplig åtgärd kan vara bestämmelser i ett entreprenadavtal om

a) skyldighet att innehålla viss del av kontraktssumman till säkerhet för arbetstagarnas löner, och

b) prisavdrag eller vite för det fall underentreprenören inte betalar lön till arbetstagarna.

Lagförslag i betänkandet (SOU 2015:38)

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

Härigenom föreskrivs[1] 1 i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 9, 9 a och 21 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 7 a och 7 b §§, samt närmast före 7 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	Ansvar för lön till arbetstagare
	7 a §
	Fysisk eller juridisk person som bedriver näringsverksamhet och som i en kedja av entreprenörer anlitar annan sådan person som underentreprenör för att genomföra bygg- och anläggningsverksamhet där byggnader eller anläggningar uppförs, sätts i stånd, underhålls, byggs om eller rivs, ansvarar solidariskt för lön till en utstationerad arbetstagare för arbete med entreprenaden, om dennes arbetsgivare inte betalar lönen.
	Ansvaret omfattar högst den avtalade lönen och lägst sådan minimilön enligt 5 a §, eller i fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare, lön enligt 5 b §.
	Krav på lön som framställs mot sådan fysisk eller juridisk person enligt första stycket ska framställas skriftligt inom tre månader från det att lönen förföll till betalning.
	Den mot vilken kravet framställs

[1] Jfr Europarådets 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.

ska omedelbart och senast inom två veckor från det att kravet framställdes av arbetstagaren underrätta övriga i entreprenörskedjan om kravet.

Betalning i enlighet med det framställda kravet enligt tredje stycket ska ske inom tre veckor från det att entreprenören fick del av kravet.

Arbetsgivaren ska ersätta den som har betalat lön enligt första stycket.

7 b §

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får

1. undantag eller avvikelser från 7 a § föreskrivas, eller

2. föreskrivas annan lämplig åtgärd enligt artikel 12.6 i Europarådets och rådets direktiv av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktivet 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)[2], i den ursprungliga lydelsen (tillämpningsdirektivet).

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen om de sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag eller avvikelser från 7 a § får göras endast om detta är förenligt med tillämpningsdirektivet. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att

[2] EUT L 159,28.5.2014,s. 11, Celex 32014L0067.

mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Lydelse enligt förslag i delbetänkande 2015:13

Föreslagen lydelse

9 §[3]

Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som *kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt* 5 a eller 5 b § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om *kontaktpersoner till arbetstagarorganisationer och* sådana kollektivavtalsvillkor som *avses* i 5 a eller 5 b § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 a §[4]

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som *organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt* 5 a eller 5 b §.

En arbetstagarorganisation ska även anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket som kan lämna information om sådana kollektivavtalsvillkor som *avses* i 5 a eller 5 b §.

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

[3] Senaste lydelse 2012:857.
[4] Senaste lydelse 2012:857.

Lydelse enligt förslag i delbetänkande 2015:13	*Föreslagen lydelse*
21 §[5]	
Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje stycket samt *7 §* handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I dessa mål tillämpas	Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje stycket samt 7 *och 7 a §§* handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I dessa mål tillämpas
– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,	– 33 § semesterlagen(1977:480) om preskription,
– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,	– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
– 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och	– 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och
– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan om preskription m.m.	– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan om preskription m.m.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Det som sägs i denna paragraf gäller inte vid talan mot en arbetsgivare som har sin hemvist i ett land utanför EES och Schweiz.

---

1. Denna lag träder i kraft den 18 juni 2016.
2. Pågår utstationering vid ikraftträdandet ska 7 a § tillämpas för den tid utstationeringen pågår därefter.

[5] Paragrafen fick sin nuvarande beteckning genom 2013:351.

Förteckning av remissinstanserna (SOU 2015:38)

Remissinstanser som har gett in yttrande

Göta hovrätt, Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm, Justitiekanslern, Riksdagens ombudsmän, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Datainspektionen, Kommerskollegium, Skatteverket, Lantbrukarnas Riksförbund, Kronofogdemyndigheten, Transportstyrelsen, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Konkurrensverket, Bolagsverket, Tillväxtverket, Regelrådet, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Arbetsdomstolen, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsmiljöverket, ILO-kommittén, Medlingsinstitutet, Svenska Institutet, Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Stockholms universitet (Institutet för sjö- och annan transporträtt), Svenska institutet för europapolitiska studier, Sveriges advokatsamfund, Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Fastigo, Företagarförbundet, Företagarna och Kommunala Företagens Samorganisation.

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Stockholms handelskammare, Sveriges Export- och investeringsråd (Business Sweden), Näringslivets Regelnämnd, International Chamber of Commerce Sverige, Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer och Arbetsgivarföreningen KFO.

Övriga som har yttrat sig

Sveriges Byggindustrier och Elektriska installatörsorganisationen EIO.

Sammanfattning av promemorian (Ds 2016:6)

Utredningen om nya utstationeringsregler har i två betänkanden lämnat förslag på hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), tillämpningsdirektivet, ska genomföras i svensk rätt (SOU 2015:13 och SOU 2015:38). I denna promemoria görs kompletterande överväganden och lämnas från utredningen delvis avvikande förslag rörande rätt till kollektivavtalsvillkor, entreprenörsansvar och behörighet för svensk domstol. Övriga delar av utredningens förslag till genomförande av tillämpningsdirektivet berörs inte i denna promemoria. Promemorians förslag, som bedöms vara förenliga med EU-rätten, är i huvudsak följande.

Rätt till kollektivavtalsvillkor

Enligt förslaget ska en utstationerad arbetstagare ha rätt till arbets- och anställningsvillkor enligt ett kollektivavtal som arbetsgivaren i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation är bunden av, oavsett om arbetstagaren är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen eller inte. Detta ska gälla för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på. Med denna rätt ska följa de skyldigheter som är kopplade till villkoren.

Ett avtal ska vara ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rätt till kollektivavtalsvillkor.

Rätten till kollektivavtalsvillkor ska gälla oavsett vilken lag som annars gäller.

Utstationerade arbetstagares rätt till villkor enligt svenska kollektivavtal ska gälla samtliga arbets- och anställningsvillkor enligt kollektivavtalet utan begränsning till sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § första stycket eller 5 b § första stycket lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen.

I mål om utstationerade arbetstagares rätt till arbets- och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal ska de preskriptionsbestämmelser gälla som skulle ha tillämpats om talan avsett en inhemsk arbetstagare. Vid tillämpningen av preskriptionsbestämmelserna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska 66 § andra stycket vara tillämpligt när den utstationerade arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

Entreprenörsansvar

Ett entreprenörsansvar ska införas

I artikel 12 i tillämpningsdirektivet behandlas vad som kan betecknas som ett entreprenörsansvar, nämligen, något förenklat, att en entreprenör (uppdragsgivare) kan hållas ansvarig för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör. Av artikel 12.2 i tillämpningsdirektivet följer att det

ska införas ett entreprenörsansvar i byggbranschen. I artikel 12.6 i tillämpningsdirektivet ges en möjlighet att i stället för ett entreprenörsansvar vidta andra lämpliga åtgärder.

Det ska enligt förslaget införas ett entreprenörsansvar. Möjligheten i tillämpningsdirektivet att i stället för ett entreprenörsansvar vidta andra lämpliga åtgärder ska alltså inte användas.

Utformningen av entreprenörsansvaret

Förslaget till ett entreprenörsansvar innebär i huvudsak följande.

Om en arbetsgivare som anlitas som underentreprenör för att genomföra ett entreprenadavtal inte betalar lön till en utstationerad arbetstagare, ska arbetsgivarens uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led solidariskt ansvara för den lön som arbetsgivaren skulle ha betalat. Entreprenörsansvaret ska bara gälla näringsidkare. Entreprenörsansvaret ska gälla inom bygg- och anläggningsverksamhet och det ska bara gälla i förhållande till utstationerade arbetstagare.

Entreprenörsansvaret ska gälla lön för arbete i underentreprenaden. Det ska vara fråga om sådan lön som den utstationerade arbetstagaren har rätt till enligt ett kollektivavtal som arbetsgivaren i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation är bunden av. Lönen ska avse tid som en utstationering pågår eller har pågått och arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på. Entreprenörsansvaret ska vidare gälla sådan lön som arbetsgivaren inte betalat på lönefordrans förfallodag och arbetstagaren inte fått ersättning för på annat sätt.

Entreprenörsansvaret ska vara primärt på så sätt att arbetstagaren ska kunna rikta krav mot en entreprenör högre upp i en entreprenadkedja utan att först ha försökt få betalt av arbetsgivaren.

Bestämmelserna om entreprenörsansvar ska gälla oavsett vilken lag som annars gäller.

Regressrätt

Det följer av allmänna fordringsrättsliga principer att en uppdragsgivare, mot vilken krav om entreprenörsansvar framställs av en arbetstagare, har regressrätt mot arbetsgivaren och mot övriga uppdragsgivare som omfattas av entreprenörsansvaret. En arbetsgivares eller en uppdragsgivares regressansvar som kan ha aktualiserats genom att någon fullgör sitt entreprenörsansvar ska också omfatta skatt och avgifter till det allmänna.

Förfarande och preskription

En uppdragsgivares entreprenörsansvar ska upphöra om inte denne får ett skriftligt krav om ansvaret inom tre månader från det att arbetstagarens lön förföll till betalning. Entreprenörsansvaret ska även upphöra om talan om sådant ansvar inte väcks inom tolv månader från det att lönen förföll till betalning.

En uppdragsgivares regressansvar som kan ha aktualiserats genom att någon som omfattas av entreprenörsansvaret fullgör mer än sin andel av arbetstagarens anspråk ska upphöra om inte talan om sådant ansvar väcks inom 24 månader från det att anspråket fullgjordes.

En uppdragsgivare som ett krav om entreprenörsansvar har framställts mot ska så snart som möjligt och senast inom två veckor från det att

uppdragsgivaren fick kravet underrätta övriga uppdragsgivare som omfattas av entreprenörsansvaret. Om uppdragsgivaren inte gör detta ska den inte ha någon regressrätt mot den eller de uppdragsgivare som inte har underrättats.

Rimliga kontrollåtgärder

En uppdragsgivare som har vidtagit rimliga kontrollåtgärder och som inte inser eller har skälig anledning att anta att arbetsgivaren underlåter att fullgöra sin skyldighet att betala lön, ska inte vara ansvarig enligt entreprenörsansvaret och ska inte heller ha något sådant regressansvar som kan ha aktualiserats genom att någon som omfattas av entreprenörsansvaret fullgör mer än sin andel av arbetstagarens anspråk.

Avvikelser i kollektivavtal

I promemorian föreslås att ett avtal ska vara ogiltigt i den mån det avviker från reglerna om entreprenörsansvar, men att det ska vara möjligt att avvika från reglerna genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, om det är förenligt med tillämpningsdirektivet.

I promemorian presenteras också ett tänkbart alternativt förslag, nämligen en ordning där avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt reglerna om entreprenörsansvar eller är oförenliga med tillämpningsdirektivet.

Förhållande till annan lagstiftning

I promemorian görs bedömningen att förslaget om entreprenörsansvar inte föranleder några författningsändringar när det gäller ansvar för skatter och avgifter till det allmänna eller reglerna om lönegaranti.

Behörighet för svensk domstol

Det föreslås att det ska regleras särskilt att svensk domstol är behörig i mål om utstationerade arbetstagares rätt till arbets- och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal och i mål om utstationerade arbetstagares krav om entreprenörsansvar.

Gemensamma rättegångsbestämmelser

Mål om utstationerade arbetstagares rätt till arbets- och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Mål om utstationerade arbetstagares krav om entreprenörsansvar ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, om tvisten är en arbetstvist, och i annat fall enligt rättegångsbalkens bestämmelser om tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

När målet rör en arbetstagares krav ska talan få föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

De föreslagna ändringarna i utstationeringslagen ska träda i kraft så snart som möjligt.

Vid pågående utstationering ska bestämmelsen i 5 c § om rätt för utstationerade arbetstagare till arbets- och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal tillämpas för tid från och med ikraftträdandet.

Bestämmelserna i 7 a–g §§ om entreprenörsansvar ska inte tillämpas 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

Härigenom föreskrivs[1] i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 21 § ska ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast efter 9 a § ska sättas närmast före 21 §,

dels att det ska införas tio nya paragrafer, 5 c, 7 a–7 g, 22 och 23 §§, och närmast före 7 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	5 c § *En utstationerad arbetstagare har rätt till arbets- och anställningsvillkor enligt ett kollektivavtal som arbetsgivaren i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation är bunden av, oavsett om arbetstagaren är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen eller inte. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på. Med denna rätt följer de skyldigheter som är kopplade till villkoren.* *Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt första stycket.* *Bestämmelserna i första och andra styckena gäller oavsett vilken lag som annars gäller.*
	Entreprenörsansvar
	7 a § *Entreprenörsansvar enligt 7 b–*

[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.

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

Bestämmelserna i första stycket och 7 b–7 g §§ gäller oavsett vilken lag som annars gäller.

7 b §

Om en arbetsgivare som anlitas som underentreprenör för att genomföra ett entreprenadavtal inte betalar lön till en utstationerad arbetstagare, ansvarar arbetsgivarens uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led, ifall de är näringsidkare, solidariskt för den lön som arbetsgivaren skulle ha betalat (entreprenörsansvar).

Entreprenörsansvaret gäller lön för arbete i underentreprenaden som den utstationerade arbetstagaren har rätt till enligt 5 c §, men som arbetsgivaren inte betalat på lönefordrans förfallodag och arbetstagaren inte fått ersättning för på annat sätt.

7 c §

En uppdragsgivares entreprenörsansvar upphör om inte denne får ett skriftligt krav om ansvaret inom tre månader från det att arbetstagarens lön förföll till betalning. Entreprenörsansvaret upphör även om talan om sådant ansvar inte väcks inom tolv månader från det att lönen förföll till betalning.

En uppdragsgivares regressansvar som kan ha aktualiserats genom att någon som omfattas av entreprenörsansvaret fullgör mer än sin andel av arbetstagarens anspråk upphör om inte talan om sådant ansvar väcks inom 24 månader från det att anspråket fullgjordes.

7 d §

En uppdragsgivare som ett krav om entreprenörsansvar har framställts mot ska så snart som möjligt och senast inom två veckor från det att uppdragsgivaren fick kravet underrätta övriga uppdragsgivare som omfattas av entreprenörsansvaret.

Om uppdragsgivaren inte gör detta har den inte någon regressrätt mot den eller de uppdragsgivare som inte har underrättats.

7 e §

En arbetsgivares eller en uppdragsgivares regressansvar som kan ha aktualiserats genom att någon fullgör sitt entreprenörsansvar omfattar också skatt och avgifter till det allmänna.

7 f §

En uppdragsgivare som har vidtagit rimliga kontrollåtgärder och som inte inser eller har skälig anledning att anta att arbetsgivaren underlåter att fullgöra sin skyldighet att betala lön, är inte ansvarig enligt entreprenörsansvaret och har inte heller något sådant regressansvar som kan ha aktualiserats genom att någon som omfattas av entreprenörsansvaret fullgör mer än sin andel av arbetstagarens anspråk.

7 g §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det avviker från 7 a § första stycket eller någon av 7 b–7 f §§.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 7 a § första stycket och 7 b–7 f §§, om det 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)[2], *i den ursprungliga lydelsen.*

Talans väckande

21 §[3]

Mål *om tillämpningen av* 5 § första eller tredje stycket samt 7 § *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. *I dessa mål tillämpas*

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

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

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

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

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Mål *enligt* 5 § första eller tredje stycket, *5 c §* samt 7 § *ska handläggas* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Mål enligt 7 a och 7 b §§, 7 c § första stycket, 7 f och 7 g §§ om en arbetstagares krav ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, om tvisten är en arbetstvist, och i annat fall enligt rättegångsbalkens bestämmelser om tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

När målet rör en arbetstagares krav får talan föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

22 §

I mål enligt 5 § första stycket tillämpas

[2] EUT L 159, 28.5.2014, s. 11, Celex 32014L0067.
[3] Paragrafen fick sin nuvarande beteckning genom 2013:351.

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

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

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

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

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

23 §

I mål enligt 5 c § gäller de preskriptionsbestämmelser som skulle ha tillämpats om talan avsett en inhemsk arbetstagare. Vid tillämpningen av preskriptionsbestämmelserna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gäller 66 § andra stycket den lagen när den utstationerade arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

---

1. Denna lag träder i kraft den xx.

2. Vid pågående utstationering ska 5 c § tillämpas för tid från och med ikraftträdandet.

3. Bestämmelserna i 7 a–g §§ tillämpas inte på fordringar till följd av entreprenadavtal som den ursprungliga beställaren av entreprenaden har ingått före ikraftträdandet.

Förteckning av remissinstanserna (Ds 2016:6)

Remissinstanser som har gett in yttrande

Riksdagens ombudsmän, Svenska institutet för europapolitiska studier, Göta hovrätt, Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm, Justitiekanslern, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Datainspektionen, Svenska Institutet, Kommerskollegium, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Arbetsgivarverket, Upphandlingsmyndigheten, Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Uppsala universitet (Nationalekonomiska institutionen), Lunds universitet (Juridiska fakulteten), Stockholms universitet (Juridiska fakulteten), Transportstyrelsen, Konkurrensverket, Bolagsverket, Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, Tillväxtverket, Regelrådet, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Boverket, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet, ILO-kommittén, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Kommunala Företagens Samorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Lantbrukarnas Riksförbund, Näringslivets Regelnämnd, Stockholms handelskammare, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Sveriges Byggindustrier, Sveriges Kommuner och Landsting och Tjänstemännens Centralorganisation.

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Sveriges export- och investeringsråd (Business Sweden), Stockholms universitet (Institutet för sjö- och annan transporträtt), Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Fastigo, Företagarförbundet, Företagarna, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer och International Chamber of Commerce Sverige.

Lagrådsremissens lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs[1] i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att rubriken närmast efter 9 a § ska utgå,

dels att 1, 4, 5 a, 5 b, 9, 9 a, 11, 21 §§ och rubriken närmast före 9 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas 12 nya paragrafer, 1 a, 5 c, 5 d, 9 b–9 d, 22–27 §§ och närmast före 21, 22, 24 och 25 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §[2]	
Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.	
	Vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.
Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har *sitt* hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.	Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har *sin* hemvist eller *sitt* säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz.
	1 a §
	Det som sägs i 5 a § om förut-

[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.

[2] Senaste lydelse 2001:65.

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

4 §

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

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

5 a §[3]

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare*, utom i fall som avses i 5 b §,* får vidtas endast om de villkor som krävs

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

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

2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och

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

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

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.

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

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

[3] Senaste lydelse 2012:857.

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

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

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

5 b §[4]

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

1. motsvarar villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och

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

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i

1. ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket, eller

2. det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

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

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

[4] Senaste lydelse 2012:857.

5 c §

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

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

5 d §

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

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

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

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

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

Information	**Information *och samarbete mellan myndigheter***
	9 §[5]
Arbetsmiljöverket *ska vara* förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.	Arbetsmiljöverket *är* förbindelsekontor och *ska* *1.* tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige*, och* *2. hjälpa till med information om kontaktpersoner till arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § eller som annars kan bli tillämpliga.*
Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.	
Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.	
	Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad informationen enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.
	9 a §[6]
En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor *till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b §.*	En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor *som avses i 5 a § till Arbetsmiljöverket.*
	Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktperson till Arbetsmiljöverket. En sådan

[5] Senaste lydelse 2012:857.
[6] Senaste lydelse 2012:857.

kontaktperson ska lämna information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i första stycket.

9 b §

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

9 c §

En behörig myndighet i Sverige ska på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämna bistånd till den myndigheten.

En behörig myndighet i Sverige får begära att en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämnar bistånd när det kan underlätta handläggningen av ett ärende.

Begäran om bistånd får avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare.

9 d §

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om vad en behörig myndighet i Sverige ska följa när den lämnar eller begär bistånd.

11 §[7]

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

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

[7] Senaste lydelse 2013:351.

Sverige.	Sverige.

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

Kontaktpersonen ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda.	Kontaktpersonen ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda*, om handlingarna inte omfattas av arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla handlingar enligt 5 d §*.

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

Behörig företrädare vid kollektivavtalsförhandlingar

21 §[8]

Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I dessa mål tillämpas *– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,* *– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,* *– 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och* *– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.*	*En arbetsgivare ska på begäran av en svensk arbetstagarorganisation utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivarens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.*
Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.	*Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla* *1. uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal, och* *2. kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för*

[8] Paragrafen fick sin nuvarande beteckning genom 2013:351.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

organisationens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska inom tio dagar från begäran utse företrädaren och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter.

Skydd mot repressalier

22 §

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

1. vad som följer av 5 §, eller

2. kollektivavtal, under förutsättning att kollektivavtalsvillkoren är sådana som avses i 5 a §.

23 §

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

Skadestånd

24 §

En arbetsgivare ska betala skadestånd till

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

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

3. den arbetstagarorganisation

som begärt en förhandlingsbehörig företrädare vid brott mot 21 §, och

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

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

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

Rättegångsregler

25 §

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

Arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

26 §

I mål enligt 5 § första stycket tillämpas

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

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

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

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

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

27 §

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

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

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.

2. Bestämmelserna i 5 b och 5 d §§ och 24 § första stycket punkt 1 och 2 tillämpas inte när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet.

3. Bestämmelserna i 5 c § tillämpas även när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet men bara för rättigheter som avser tiden efter ikraftträdandet.

4. Bestämmelserna i 9 b och 9 c §§ tillämpas i förhållande till en stat inom EES, som inte är en medlemsstat i Europeiska unionen, från den tidpunkt då staten ansluter sig till det samarbete som avses i artikel 6–7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU, i den ursprungliga lydelsen.

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

Härigenom föreskrivs att 41 c och 42 a §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
41 c §[1]	
En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a *eller 5 b §* lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.	En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.
42 a §[2]	
Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.	
Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.	Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare *som är etablerad inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz och* som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.

[1] Senaste lydelse 2012:855.
[2] Senaste lydelse 2010:229.

Lagrådets yttrande

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2017-01-17

Närvarande: F.d. justitieråden Severin Blomstrand och Annika Brickman samt justitierådet Anita Saldén Enérus.

Nya utstationeringsregler

Enligt en lagrådsremiss den 14 december 2016 har regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av rättssakkunniga Per Lindblom och Malin Broman Lindfors, biträdda av kanslirådet Sofie Lagerstedt.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om ändring i lagen om utstationering av arbetstagare

Allmänt

I remissen föreslås ett nytt regelsystem för att genomföra utstationeringsdirektivets och tillämpningsdirektivets regler om utstationerade arbetstagares rätt till vissa arbets- och anställningsvillkor. De föreslagna reglerna ska ersätta de nu gällande reglerna, som brukar benämnas lex Laval. På sidan 33 i remissen förklarar regeringen att dess avsikt med förslaget är att skapa en reglering som så effektivt och ändamålsenligt som möjligt säkerställer utstationerade arbetstagares rätt till minimivillkor inom den hårda kärnan enligt utstationeringsdirektivet och för uppfyllande av tillämpningsdirektivet.

Det sägs på flera ställen (t.ex. s. 30) att det som föreslås är ett mer effektivt och ändamålsenligt system, tydligen i jämförelse med lex Laval. Emellertid redovisas ingen systematisk utvärdering av lex Laval och inga preciserade brister i gällande rätt anges som skäl till lagförslagen. I avsaknad av sådant underlag kan Lagrådet inte bedöma om förslaget i detta hänseende är utformat så att lagen kan antas tillgodose de syften som har angetts (jfr 8 kap. 22 § 4 regeringsformen).

En annan sak är att – som har framhållits under föredragningen – förslagen i remissen inte syftar bara till att bättre genomföra utstationeringsdirektivet utan också till att genomföra det nya tillämpningsdirektivet.

1 §

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde. Enligt första stycket gäller lagen när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land utstationerar

arbetstagare i Sverige i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. För att anses etablerad i ett annat land krävs det enligt författningskommentaren att arbetsgivaren verkligen bedriver väsentlig verksamhet i det andra landet och inte bara har intern förvaltning eller administration där.

I ett nytt andra stycke föreskrivs att ”de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige”, ska beaktas vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land.

Förslaget avser att genomföra art. 4.1, 4.2 och 4.4 i tillämpningsdirektivet. Enligt art. 4.2 ska myndigheterna göra en helhetsbedömning ur ett bredare tidsperspektiv av alla faktiska omständigheter som rör den verksamhet som ett företag bedriver i etableringsstaten och, vid behov, i värdmedlemsstaten. Exempel på sådana omständigheter uppges vara 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.”

I lagrådsremissens författningskommentar anges att det ”ska göras en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter i det enskilda fallet och hänsyn ska tas till varje situations särdrag”. Därefter återges ordagrant de i det föregående citerade punkterna i direktivet. Det upplyses att de nämnda omständigheterna inte är en uttömmande uppräkning av omständigheter som ska beaktas och att det inte krävs att ”samtliga omständigheter som anges i punkterna a)-e) är uppfyllda”.

Som framhålls i remissen överensstämmer den valda lagstiftningstekniken, där exemplifieringar i EU-direktiv inte återges i lagtexten utan redovisas i förarbeten, med svensk lagstiftningstradition och den har godtagits av EU-domstolen (C–478/99, EU:C:2002:281).

Lagrådet konstaterar emellertid att genomförandet av direktivet i detta fall framstår som något ängsligt. Det föreslagna nya stycket i 1 § tillför inget till lagtexten, men är enligt författningskommentaren avsett att ge anvisningar för bedömningen av om det faktiskt bedrivs verksamhet i det andra landet. Det är svårt att se att den föreslagna texten med vanligt språkbruk kan beskrivas som en anvisning. Det torde inte heller för

direktivgenomförandet vara nödvändigt att lägga in en sådan anvisning i lagtexten. Sådana förklaringar kan i stället ges i författningskommentaren.

Lagrådet ifrågasätter emellertid lämpligheten i att författningskommentaren begränsas till att återge direktivets text, som har en för medlemsstaterna gemensam utformning och inte riktar sig till rättstillämparna. Det är t.ex. svårt att förstå vad som i författningskommentaren avses med att ”omständigheter som anges i punkterna a)-e) är uppfyllda”.

De svenska lagförarbetena bör i stället rimligen peka ut just omständigheter som tyder på att ett företag bedriver väsentlig verksamhet i ett annat land men inte i Sverige. Sådana omständigheter skulle med utgångspunkt i direktivtexten kunna beskrivas exempelvis som att

- företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter samt har en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer i det andra landet,
- utstationerade arbetstagare rekryteras i det andra landet och utstationeras från det,
- det andra landets rätt är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare och kunder,
- företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet i det andra landet och dess administrativa personal är anställd där, och
- antalet avtal eller storleken på omsättningen i det andra landet tyder på att företaget bedriver en väsentlig verksamhet där; vid den bedömningen ska den särskilda situationen för nyetablerade, små och medelstora företag beaktats.

Lagrådet förordar att lagtextens och författningskommentarens utformning övervägs under den fortsatta beredningen.

4 §

Paragrafen anger vad som avses med en utstationerad arbetstagare och reglerar tillsammans med 1 och 3 §§ när en situation ska betraktas som utstationering. Enligt ett nytt stycke i paragrafen ska ”de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas” vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige.

Direktivet innehåller även i denna del ett antal exempel på omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av om en arbetstagare är utstationerad (art. 4.3). Den ordagranna återgivningen av direktivtexten i författningskommentaren medför här att den första omständigheten som ska beaktas är att arbetet utförs under en begränsad tidsperiod ”i en annan medlemsstat”. Formuleringen tyder på att det är fråga om en annan medlemsstat än Sverige, vilket knappast kan vara avsikten.

Lagrådet hänvisar vidare till vad som har anförts i anslutning till 1 §.

5 a §

I första stycket anges under vilka förutsättningar stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare får vidtas i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Bestämmelserna i första stycket infördes 2010 (prop. 2009/10:48, Åtgärder med anledning av Laval-domen).

Andra stycket infördes 2012, (prop. 2011/12:178, Lag om uthyrning av arbetstagare) och avser stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal som reglerar arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda utstationerade arbetstagare.

För båda kategorierna arbetstagare gäller att de villkor som krävs motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare. Angående vad som avses med att villkoren ska motsvara villkoren i det centrala avtalet anfördes i prop. 2009/10:48 s. 57 följande.

> Att de begärda villkoren ska motsvara villkoren i det centrala avtalet innebär inte att villkoren i avtalen måste vara formulerade exakt lika. Inget hindrar att villkoren förenklas något för att vara bättre anpassade till förhållandet mellan en svensk facklig organisation och en utländsk arbetsgivare i en utstationeringssituation. I vissa fall kan en förenkling tänkas vara nödvändig för att villkoren i enlighet med EG-rättsliga principer ska bli tillräckligt preciserade och tillgängliga för den utstationerande arbetsgivaren. Huvudsaken är att villkoren sakligt sett kan anses ha hämtat sitt innehåll från det centrala avtalet. Detta kan uppnås genom att arbetstagarorganisationen tar fram ett anpassat kollektivavtal med villkor motsvarande det centrala avtalet eller ett hängavtalsformulär där hänvisningar till villkoren i det centrala avtalet görs.

Beträffande motsvarande krav när det gäller utstationerade uthyrda arbetstagare gjordes samma bedömning i prop. 2011/12:178 s. 109. Mot bakgrund av vad som sägs i förarbetena till bestämmelserna anser Lagrådet att ”överensstämmer med” bättre återspeglar avsikten med bestämmelsen än ”motsvarar”.

5 b §

Enligt paragrafen medför ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd, eller ett varsel om en sådan åtgärd, endast begränsade skyldigheter för en arbetsgivare. Om kollektivavtalet sluts frivilligt får det däremot ett kollektivavtals alla rättsverkningar. Denna reglering kan komma att motverka regeringens ambition att främja kollektiva förhandlingar och kollektivavtal ingångna utan tvång i form av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder (se s. 61 i remissen). En utstationerande arbetsgivare kan nämligen finna det fördelaktigt att undgå kollektivavtalets fulla rättsverkningar genom att framkalla en stridsåtgärd eller ett varsel om en sådan åtgärd.

Under remissbehandlingen har regeringen uppmärksammats på problemet, men har valt att gå vidare med förslaget. Det är svårt att överblicka konsekvenserna av regleringen. I anslutning till 21 § tar Lagrådet upp en tänkbar komplikation.

5 d §

I paragrafen finns bestämmelser som ger den avtalsslutande arbetstagarorganisationen möjlighet att kontrollera att kollektivavtalet följts i fråga om villkoren enligt 5 a §. Det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av kan ha slutits frivilligt eller som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder. Kontrollbefogenheterna utgörs enligt första stycket av en rätt att begära vissa handlingar och översättning till svenska eller engelska av handlingarna om de är skrivna på något annat språk. Enligt andra stycket ska handlingarna och översättningarna av dem tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §. Om relevanta handlingar inte lämnas ut, kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig enligt 24 §.

Det finns anledning att tro att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen kan ha olika uppfattningar om vilka handlingar som behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet har följts. Enligt Lagrådets mening kan bestämmelsen därför leda till att det uppstår konflikter mellan en arbetstagarorganisation och en utländsk arbetsgivare. Onödiga konflikter kan undvikas om det i stället föreskrivs att arbetsgivaren på begäran av arbetstagarorganisationen alltid ska lämna ut sådana handlingar och översättningar av dem som rör villkor som avses i 5 a §. Om Lagrådets förslag följs kan paragrafen ges följande utformning.

> Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren beträffande arbetstagare som omfattas av villkoren enligt 5 a § på begäran av organisationen tillhandahålla
> 1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och
> 2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.
>
> Skyldigheterna enligt första stycket ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid då den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

9 §

I paragrafens första stycke anges Arbetsmiljöverkets uppgifter som förbindelsekontor. Enligt andra punkten ska verket hjälpa till med information bl.a. om kontaktpersoner till arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Under föredragningen har klargjorts att det inte är fråga

om information till organisationerna utan om information om kontaktpersoner hos organisationerna. Lagtexten bör ändras i enlighet med detta.

9 a §

Enligt paragrafens andra stycke ska berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer anmäla var sin kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Av författningskommentaren framgår att det inte ska behöva vara en viss person. Organisationerna ska också kunna inrätta en funktion genom vilken det är möjligt att få kontakt med en kontaktperson.

I 11 § finns andra bestämmelser om kontaktperson. Där är det dock fråga om en viss fysisk person.

Enligt Lagrådets mening är det inte lämpligt att använda samma ord på två så olika företeelser. I 9 a § bör ett annat ord väljas, t.ex. kontaktfunktion.

9 c §

I paragrafen finns bestämmelser om bistånd mellan en behörig myndighet i Sverige och en behörig myndighet i ett annat land inom EES. Enligt tredje stycket får begäran om bistånd avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare. Formuleringen inbjuder till en läsning av innebörd att en begäran om bistånd inte får avse något annat än vad som anges.

Genom bestämmelsen avses artikel 6.2 i tillämpningsdirektivet bli genomförd. I direktivbestämmelsen står emellertid att medlemsstaternas samarbete ”ska särskilt bestå i” de uppräknade uppgifterna. De citerade orden ger vid handen att uppräkningen inte är uttömmande.

Styckets utformning bör övervägas ytterligare under den fortsatta beredningen.

9 d §

Paragrafen upplyser att regeringen med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela närmare föreskrifter ”om vad en behörig myndighet ska följa” när den lämnar eller begär bistånd. Lagrådet förordar att bestämmelsen förtydligas och ges exempelvis följande lydelse.

> Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om hur en behörig myndighet i Sverige ska lämna eller begära bistånd.

11 §

I paragrafen finns bestämmelser om den kontaktperson som arbetsgivaren ska utse och anmäla till Arbetsmiljöverket. I tredje stycket anges att kontaktpersonen har en skyldighet att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Det framgår dock inte av lagtexten vem som har rätt att begära sådana handlingar av kontaktpersonen. Av remissen (s. 101) framgår att såväl myndigheter som

arbetstagarorganisationer har rätt att begära handlingar. Lagrådet föreslår att det i det fortsatta lagstiftningsarbetet övervägs att i lagtexten ange vilka denna rätt tillkommer.

I 5 d § föreslås att det införs en rätt för arbetstagarorganisationen att kräva vissa handlingar när det gäller kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare. I förevarande paragraf begränsas skyldigheten att lämna ut handlingar, genom ett tillägg i sista meningen i paragrafen, till att gälla endast i den mån handlingarna inte kan krävas enligt 5 d §. Genom den tillagda begränsningen har den sista meningen fått en otydlig utformning. Lagrådet föreslår att begränsningen i stället tas in i en ny sista mening av följande lydelse.

> Detta gäller dock inte om arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla handlingarna enligt 5 d §.

21 §

Enligt paragrafen ska en arbetsgivare vara skyldig att på begäran av en svensk arbetstagarorganisation utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivarens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.

Lagrådet ifrågasätter att en sådan reglering bör införas. Såvitt framgår av remissen (s. 105) är utstationerande arbetsgivare inte alltid skyldiga att förhandla om kollektivavtal. I samband med föredragningen har framhållits att regeringen inte i lagrådsremissen har uttryckt någon uppfattning i frågan hur vanligt eller ovanligt det är att utstationerande arbetsgivare är förhandlingsskyldiga. Oavsett hur det förhåller sig med den saken framstår det som motsägelsefullt att en arbetsgivare ska vara skyldig att ge någon behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal, om arbetsgivaren har bestämt sig för att utnyttja sin rätt att inte förhandla. Som Lagrådet har varit inne på i anslutning till 5 b § kan regleringen där utgöra ett incitament till att en arbetsgivare avstår från att förhandla.

22 §

Enligt paragrafen får arbetsgivaren inte vidta repressalier mot arbetstagaren på grund av att arbetstagaren inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor enligt lag eller kollektivavtal som avses i utstationeringslagen. För att förfaranden om kollektivavtalsvillkor ska omfattas av repressalieförbudet måste förfarandet således gälla sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §. I författningskommentaren (s. 239) anges att även den situationen att en medlem för talan om t.ex. en högre lön än vad som följer av kollektivavtalets minimilön kan träffas av bestämmelsen. En sådan talan kan nämligen, beroende på omständigheterna, anses innefatta en talan om minimilön enligt 5 a §. Denna situation kan knappast omfattas av den föreslagna lagtexten. Lagrådet föreslår därför att paragrafen utformas på följande sätt.

En arbetsgivare får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor
1. enligt vad som följer av 5 §, eller
2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

Förslaget till lag om ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 16 februari 2017

Närvarande: statsminister Löfven, ordförande, och statsråden Wallström, Y Johansson, M Johansson, Bucht, Hultqvist, Regnér, Andersson, Hellmark Knutsson, Ygeman, A Johansson, Bolund, Damberg, Bah Kuhnke, Strandhäll, Fridolin, Wikström, Eriksson, Linde, Skog, Ekström

Föredragande: statsrådet Ylva Johansson

Regeringen beslutar proposition Nya utstationeringsregler

Rättsdatablad

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upphäver eller upprepar ett normgivningsbemyndigande	Celexnummer för bakomliggande EU-regler
Lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare		32014L0067