



Nya utstationeringsregler

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och i lagen om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Förslaget innebär dels att reglerna om stridsåtgärder enligt den s.k. lex Laval ändras, dels att det s.k. tillämpningsdirektivet genomförs i svensk rätt.

När det gäller lex Laval innebär ändringarna 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. I stället införs ett system där kollektivavtalens rättsverkningar begränsas i förhållande till utstationerande arbetsgivare om kollektivavtalet har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder. Vissa följdändringar görs också i medbestämmandelagen.

När det gäller tillämpningsdirektivets genomförande föreslås nya regler i utstationeringslagen om bl.a. ökade kontrollbefogenheter och en skyldighet för utstationerande arbetsgivare att utse en företrädare med behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2017.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå samtliga motionsyrkanden.

I betänkandet finns två reservationer (M, C, V, L, KD).

Behandlade förslag

Proposition 2016/17:107 Nya utstationeringsregler.

Sex yrkanden i följdmotioner.

Fem yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2016/17.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Redogörelse för ärendet	4
Ärendet och dess beredning.....	4
Propositionens huvudsakliga innehåll	5
Utskottets överväganden.....	6
Nya utstationeringsregler.....	6
Reservationer	16
1. Nya utstationeringsregler (M, C, L, KD).....	16
2. Nya utstationeringsregler (V)	19
Särskilt yttrande	24
Nya utstationeringsregler (SD).....	24
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	25
Propositionen	25
Följdmotionerna	25
Motioner från allmänna motionstiden 2016/17	26
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	27

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Nya utstationeringsregler

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.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2016/17:107 punkterna 1 och 2 samt avslår motionerna

2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 7,

2016/17:1868 av Hanna Westerén (S) delyrkande 1,

2016/17:2505 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD),

2016/17:2677 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) delyrkande 1,

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 19,

2016/17:3630 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1–4 och

2016/17:3632 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD) yrkandena 1 och 2.

Reservation 1 (M, C, L, KD)

Reservation 2 (V)

Stockholm den 20 april 2017

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Raimo Pärssinen

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Raimo Pärssinen (S), Annelie Karlsson (S), Jessika Roswall (M), Ann-Christin Ahlberg (S), Sven-Olof Sällström (SD), Niklas Wykman (M), Patrik Björck (S), Annika Qarlsson (C), Marco Venegas (MP), Christian Holm Barenfeld (M), Eva-Lena Jansson (S), Magnus Persson (SD), Fredrik Malm (L), Désirée Pethrus (KD), Magnus Manhammar (S), Erik Andersson (M) och Christina Høj Larsen (V).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

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

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 (utstationeringslagen) 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). Kommittén överlämnade i september 2015 betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) till regeringen. Betänkandet har remissbehandlats.

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), nedan benämnt tillämpningsdirektivet.

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 överlämnade den 27 februari 2015 delbetänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – del I (SOU 2015:13) till regeringen. Den 31 mars 2015 överlämnade utredningen slutbetänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – del II (SOU 2015:38). De båda betänkandena har remissbehandlats.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet utarbetades därefter departementspromemorian 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 som Utredningen om nya utstationeringsregler överlämnat till regeringen. Promemorian har remissbehandlats.

Regeringen behandlar i den proposition som utskottet nu har att bereda (prop. 2016/17:107 Nya utstationeringsregler) de lagförslag som lämnas i de tre betänkandena och i departementspromemorian, dock inte de förslag som rör entreprenörsansvar. I propositionen behandlas inte heller tillämpnings-

direktivets bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, som har behandlats i särskild ordning (se prop. 2016/17:26, bet. 2016/17:SkU12, rskr. 2016/17:88).

Regeringen har inhämtat Lagrådets yttrande över förslagen. Yttrandet finns som bilaga till propositionen.

Utöver regeringens proposition 2016/17:107 Nya utstationeringsregler behandlar utskottet i detta betänkande sex yrkanden i följdmotioner och fem motionsyrkanden från allmänna motionstiden 2016/17 som innehåller förslag om nya utstationeringsregler.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut och förslagen i motionerna finns i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2.

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslår regeringen ändringar i utstationeringslagen. Ändringarna innebär i huvudsak att möjligheterna att uppnå kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder, utvidgas genom att det införs ett system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar för utstationerade arbetstagare.

Regeringen föreslår 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 förhandlingsberörig företrädare. Även utanförstående utstationerade arbetstagare, dvs. arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, 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. Regler om ett administrativt samarbete mellan myndigheter i Sverige och utländska myndigheter föreslås också. 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 utstationeringslagen.

Regeringen föreslår även följdändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2017.

Utskottets överväganden

Nya utstationeringsregler

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens lagförslag och avslår samtliga motionsyrkanden.

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

Bakgrund

Utstationeringsdirektivet

Utstationeringsdirektivet antogs i december 1996. Motiven till direktivet och huvudreglerna framgår av dess ingress. Där sägs bl.a. att det för att främja tillhandahållandet av tjänster över gränserna krävs 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. Syftet med direktivet är att samordna reglerna i medlemsländerna på så sätt att man pekar ut vilka tvingande regler i värdlandet ett företag måste iakta när det utstationerar arbetstagare.

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

När det gäller 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).

Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom utstationeringslagen, som trädde i kraft den 16 december 1999. Utstationeringslagen har ett vidare tillämpningsområde än utstationeringsdirektivet eftersom lagen gäller även för arbetsgivare från länder utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Efter Lavaldomen 2007 ändrades ett antal bestämmelser i utstationeringslagen (lex Laval). I korthet innebär utstationeringslagen i dess gällande lydelse följande.

Arbetsgivare från andra länder, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, ska tillämpa svensk lag för utstationerade arbetstagare på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna, förutom i fråga om minimilön som inte regleras i lag (5 § utstationeringslagen). Om det finns bestämmelser i Sverige om minimilön finns dessa i kollektivavtal. För att det i Sverige ska finnas en rätt till viss minimilön för arbetstagare är således kollektivavtal en förutsättning.

En svensk arbetstagarorganisation får enligt 5 a § utstationeringslagen under vissa förutsättningar kräva minimivillkor enligt svenska kollektivavtal på de områden som ingår i den hårda kärnan, ytterst med stöd av stridsåtgärder. En sådan stridsåtgärd får dock inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal (den s.k. bevisregeln).

För utstationerade *uthyrda* arbetstagare är de villkor som får krävas inte begränsade till minimilön och minimivillkor utan kan, inom den hårda kärnan, avse samma villkor som de som tillämpas inom den svenska uthyrningsbranschen (5 b § utstationeringslagen).

En stridsåtgärd som vidtas trots att förutsättningarna inte är uppfyllda anses olovlig enligt medbestämmandelagen.

När det gäller information om de villkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige föreskrivs i 9 a § utstationeringslagen en skyldighet

för arbetstagarorganisationer att ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Arbetsmiljöverket ska enligt 9 § samma lag hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor.

Utstationeringslagen innehåller vidare bl.a. regler om att en arbetsgivare senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige ska anmäla utstationeringen och ha anmält en kontaktperson till Arbetsmiljöverket (10–11 §§). Kontaktpersonen ska bl.a. kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Dessa regler kompletteras av förordningen (2013:352) om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare.

Tillämpningsdirektivet

Tillämpningsdirektivet antogs i maj 2014. Syftet med direktivet är att fastställa en gemensam ram med en uppsättning bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten, genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. Direktivet innehåller åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås.

Tillämpningsdirektivet skulle ha varit genomfört i medlemsstaterna senast den 18 juni 2016.

Propositionen

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

Regeringen föreslår att möjligheten att uppnå ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare ska utvidgas. Detta åstadkoms genom en möjlighet att vid utstationering ingå ett kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar, med stöd av stridsåtgärder (5 a och 5 b §§). Förslaget medför att den s.k. bevisregeln tas bort. Regeringen föreslår vidare ett förtydligande i lagtexten om att de krävda arbets- och anställningsvillkoren inte får innefatta ett hinder för den utstationerande arbetsgivaren att tillämpa villkor som är förmånligare för de utstationerade arbetstagarna.

Enligt regeringens förslag (5 b §) begränsas kollektivavtalsverkningarna när avtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder. Ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare och som slutits som en följd av en stridsåtgärd eller ett varsel om stridsåtgärd ska alltså 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 (1982:80) om anställningsskydd.

Vid frivilligt slutna avtal ska begränsningen av ett kollektivavtals rättsverkningar inte gälla.

Regeringen föreslår vidare att begränsningen av rätten att vidta stridsåtgärder i 5 a §, liksom begränsningen av kollektivavtalsverkningarna i 5 b §, endast ska gälla i förhållande till utstationerade arbetsgivare som är etablerade inom EES eller Schweiz (1 a §).

Förbättrad tillgång till information

För att förtydliga Arbetsmiljöverkets informationsuppdrag föreslår regeringen att det införs en bestämmelse i utstationeringslagen 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 utstationeringslagen (9 § tredje stycket).

Regeringen anser vidare att informationen om villkor i kollektivavtal måste bli bättre. Regeringen föreslår en justering av 9 a § så att det klart framgår att sådana kollektivavtalsvillkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering i Sverige ska ges in till Arbetsmiljöverket. En arbetstagarorganisation ska ge in sådana arbets- och anställningsvillkor till Arbetsmiljöverket oberoende av om arbetstagarorganisationen i fråga avser att vidta några stridsåtgärder i det enskilda fallet eller inte.

Regeringen föreslår även att det införs en skyldighet för berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer att anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket (9 a § andra stycket). 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 (9 § första stycket 2).

Kontroll av efterlevnaden av direktivens skyldigheter

Regeringen föreslår att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska ge kontrollbefogenheter för den arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Enligt regeringens förslag (5 d §) ska en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation på begäran av organisationen tillhandahålla

- handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar
- 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 minimivillkor inom den hårda kärnan eller, när det gäller *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.

Till följd av den föreslagna kontrollbefogenheten i 5 d § föreslår regeringen en ändring av 11 §. Ändringen innebär att det tydliggörs att skyldigheten för en kontaktperson att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda gäller i förhållande till myndigheter och arbetstagarorganisationer, samt att skyldigheten enligt 11 § tredje stycket är begränsad på så sätt att den inte gäller i förhållande till en arbetstagarorganisation som kan begära handlingarna enligt 5 d §.

Regeringen föreslår vidare att det införs 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. Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal och 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 (21 §).

Försvar av rättigheter

Regeringen föreslår att det införs en rättighet för utanförstående utstationerade arbetstagare, dvs. arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, att åberopa arbets- och anställningsvillkor inom den s.k. hårda kärnan i kollektivavtal som deras arbetsgivare är bunden av i förhållande till en svensk arbetstagarorganisation (5 c §). 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.

Vidare föreslår regeringen att det införs ett repressalieförbud i utstationeringssituationer (22 §). Enligt förslaget ska en arbetsgivare 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. Regeringen föreslår vidare en särskild bevisregel när det gäller repressalieförbudet (23 §). 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.

Fastställande av faktisk utstationering

Regeringen föreslår att utstationeringslagen kompletteras med anvisningar för bedömningen av om det rör sig om en faktisk utstationering.

Regeringen föreslår att det i 1 § införs ett nytt andra stycke där det framgår att när man ska bedöma om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska man beakta de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige.

Vidare föreslås ett nytt stycke i 4 § 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.

Administrativt samarbete mellan myndigheter

Regeringen föreslår att det ska införas bestämmelser i utstationeringslagen om administrativt samarbete mellan myndigheter.

Arbetsmiljöverket föreslås vara behörig myndighet vid bistånd enligt utstationeringslagen. Regeringen föreslår också att den ska kunna utse ytterligare myndigheter till att vara behöriga myndigheter (9 b §).

Vidare föreslår regeringen att det i utstationeringslagen införs 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 (9 c § första stycket). En bestämmelse om möjligheter för en behörig myndighet i Sverige att begära sådant bistånd av en utländsk myndighet föreslås också (9 c § andra stycket).

En begäran om bistånd får särskilt avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagare (9 c § tredje stycket).

Regeringen föreslår dessutom att det ska framgå av utstationeringslagen att regeringen kan meddela närmare föreskrifter om hur en behörig myndighet ska lämna eller begära bistånd (9 d §).

Skadeståndsbestämmelser

Regeringen föreslår att brott mot vissa bestämmelser i utstationeringslagen skadeståndssanktioneras. Enligt regeringens förslag (24 §) ska arbetsgivare 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
- 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 ska skadeståndet kunna sättas ned eller helt falla bort.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringen föreslår att ändringarna i utstationeringslagen och i medbestämmandelagen 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.

Motionerna

Moderaterna, Centerpartiet, Liberalerna och Kristdemokraterna yrkar i följdmotion 2016/17:3632 av Elisabeth Svantesson m.fl. att riksdagen ska avslå regeringens förslag i de delar som gäller 1 a, 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen och följdändringarna i medbestämmandelagen (yrkande 1). Partierna anser att det förslag som regeringen nu lagt fram styrs mer av protektionism än av omsorg om dem som kommer hit för att arbeta. Förslaget riskerar enligt partierna att hämma rörligheten inom EU och stå i strid med EU-rätten.

I samma motion tar partierna upp vikten av att svenska kollektivavtalsvillkor finns lättillgängliga för såväl utstationerande arbetsgivare som utstationerade arbetstagare. Det krävs enligt partierna åtgärder som på allvar förbättrar transparensen, och partierna anser därför att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag på sanktioner kopplade till arbetstagarorganisationens skyldighet att ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder (yrkande 2). Ett motsvarande förslag har lämnats av de fyra partierna i motion 2016/17:2505 av Elisabeth Svantesson m.fl. Även i motion 2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) finns ett liknande förslag (yrkande 19).

Vänsterpartiet yrkar i följdmotion 2016/17:3630 av Ali Esbati m.fl. att riksdagen ska anta 5 b och 24 §§ utstationeringslagen med den ändringen att ”eller varsel om en sådan åtgärd” utgår (yrkande 1). Vid en sammanvägning av behoven av att komma till rätta med den brist på drägliga villkor som förekommer i utstationeringssituationer och de EU-rättsliga hindren för en fullständig tillämpning av svenska kollektivavtal, anser Vänsterpartiet att konfliktvarsel ska undantas i den föreslagna lagregleringen.

I samma motion anför Vänsterpartiet att när det gäller arbetstagarorganisationers skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor bör detta endast gälla när en arbetstagarorganisation avser att vidta konflikt eller varsel om konflikt (yrkande 2). Vidare anser partiet att den föreslagna modellen med ingivande av avtalsvillkor ska utvärderas inom en snar och förutbestämd framtid (yrkande 3). Slutligen förespråkar Vänsterpartiet att det införs en ogiltighetspåföljd vid brott mot repressalieförbudet (yrkande 4).

Vänsterpartiet anför i motion 2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 7).

Hanna Westerén (S) anför i motion 2016/17:1868 i denna del att kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer bör stärkas. Enligt motionären bör de svenska arbetstagarorganisationerna inte hindras att vidta stridsåtgärder för svenska kollektivavtal med minimivillkor, oavsett de villkor den utstationerande arbetsgivaren tillämpar.

Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) anför i motion 2016/17:2677 i denna del att lex Laval bör ersättas med en utökad rätt att kräva kollektivavtal.

Utskottets ställningstagande

För att klara jobben och tillväxten behöver EU mer rörlighet av arbetskraft, och utskottet välkomnar att arbetstagare från andra länder kommer till Sverige för att arbeta. Internationell handel och öppenhet gentemot andra länder är avgörande för vårt välstånd. Rörlighet över gränserna skapar möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas. Utskottet vill dock tydligt slå fast att den fria rörligheten aldrig får betyda att människor som kommer till Sverige för att arbeta utnyttjas.

En självklar utgångspunkt för utskottet är att de som arbetar i Sverige ska ha goda villkor, oavsett varifrån de kommer. Konkurrens mellan företag ska bygga på kompetens, inte dåliga arbetsförhållanden. Utskottet anser att det är angeläget att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen, som bygger på att fackföreningar och arbetsgivare kommer överens om anställningsvillkoren på arbetsmarknaden. Det är också viktigt att Sverige i EU driver frågor om rättvis konkurrens för företag och om rättigheter och villkor för EU-medborgare som utstationeras för att arbeta i Sverige.

Utskottet delar regeringens bedömning att den svenska arbetsmarknadsmodellen behöver utvecklas och kollektivavtalens ställning stärkas för att ge ett bättre skydd för utstationerade arbetstagare. Rörlighet ska gå hand i hand med social trygghet, ett högt arbetstagar skydd och goda arbetsvillkor. Det krävs ordning och reda på arbetsmarknaden, och detta gäller naturligtvis även vid utstationering. Som regeringen betonar i propositionen måste ändringar i det svenska regelverket för utstationeringssituationer genomföras med beaktande av den ram som utstationeringsdirektivet och EU-rätten i övrigt sätter.

Mot denna bakgrund välkomnar utskottet regeringens förslag om nya utstationeringsregler. En central del av regeringens förslag är att svenska arbetstagarorganisationer alltid ska ha möjlighet att få till stånd svenska kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Kollektivavtal är det dominerande instrumentet i Sverige för att tillförsäkra de enskilda arbetstagarna det skydd som de i många andra länder får genom lagstiftning. Genom att nu skapa en ordning som möjliggör att kollektivavtal kan ingås med samtliga utstationerande arbetsgivare, och dessutom förena detta med en rätt till vissa kollektivavtalsvillkor även för utanförstående utstationerade arbetstagare samt en kontroll- och sanktionsordning, säkerställs att utstationerade arbetstagare verkligen får de villkor som de ska garanteras enligt utstationeringsdirektivet.

Utskottet delar därmed inte allianspartiernas uppfattning om att lex Laval bör behållas intakt, utan anser precis som regeringen att det är dags att överge nuvarande reglering och ersätta den med en förstärkt rätt för arbetstagarorganisationerna att ta strid för svenska kollektivavtal. Möjligheten att uppnå ett kollektivavtal i utstationeringssituationer bör enligt utskottet i så hög grad som möjligt motsvara vad som gäller i rent inhemska situationer. I likhet med regeringen anser utskottet därmed att de begränsningar som följer av EU-rätten bör gälla endast när EU-rätten kräver det. Utskottet delar således inte heller allianspartiernas åsikt om att begränsningarna på grund av EU-rätten bör omfatta även s.k. tredjelandsutstationering.

När det gäller Vänsterpartiets förslag om att varsel-situationer inte ska medföra begränsningar när det gäller rättsverkningarna av ett kollektivavtal vill utskottet peka på det som regeringen skriver i propositionen om att redan ett varsel sett från en utstationerande arbetsgivares perspektiv kan uppfattas som allvarligt. Som regeringen anför kan ett varsel under vissa förutsättningar utgöra en sådan påtryckning på motparten att det i praktiken skulle kunna jämföras med en vidtagen stridsåtgärd. Utskottet vill också understryka vikten av att regleringen är proportionerlig och därmed EU-rättsligt tillåten.

När det gäller tillämpningsdirektivet välkomnar utskottet att det nu genomförs i svensk rätt. En förbättrad och ökad enhetlighet i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet är något som kommer de utstationerade arbetstagarna till godo och gynnar en sund konkurrens. Transparens i fråga om vilka villkor som kan bli aktuella att tillämpa för en utstationerande arbetsgivare är en viktig del i detta sammanhang.

Såväl allianspartierna som Vänsterpartiet har yrkanden som handlar om skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Allianspartierna vill sanktionera skyldigheten och därigenom gå längre än vad regeringen föreslår, medan Vänsterpartiets invändning bygger på att man anser att regeringens förslag är för långtgående. Utskottet vill betona vikten av att en utstationerande arbetsgivare på förhand ska kunna få kännedom om vilka minimivillkor som kan behöva uppfyllas. Regeringen föreslår nu bl.a. ett klagörande om att skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor inom den s.k. hårda kärnan gäller oavsett om organisationen avser att vidta några stridsåtgärder eller inte, och utgår från att arbetstagarorganisationerna kommer att uppfylla den lagstadgade skyldigheten och bidra till att systemet för utstationering fungerar. Liksom regeringen anser utskottet att det får anses ligga i dessa organisationers intresse att se till att det svenska systemet med kollektivavtal i förhållande till utländska tjänsteutövare blir transparent och förutsebart. Utskottet anser att förslaget är väl avvägt och sätter sin tilltro till att regeringen noga kommer att följa utvecklingen och att den är öppen för att överväga andra åtgärder om inte syftet med regleringen uppfylls.

När det gäller Vänsterpartiets yrkande om att det vid överträdelser av det repressalieförbud som regeringen föreslår även bör finnas en ogiltighetspåföljd vill utskottet anföra följande. Skadestånd är en allmänt vedertagen sanktion inom arbetsrätten, vilken innebär att arbetstagaren kompenseras för den skada som repressalien orsakat. Skadeståndet har således en reparativ funktion. 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. Utskottet anser att skadestånd framstår som en lämplig och tillräcklig sanktion för brott mot repressalieförbudet och ser inte skäl att införa någon ogiltighetsregel så som Vänsterpartiet förespråkar.

I fråga om Vänsterpartiets förslag om att anmälningsskyldigheten för utländska utstationerande företag ska utvidgas så att även köparna omfattas av ett sanktionsansvar anser utskottet att det inte framkommit skäl att ändra på den nuvarande ordningen där anmälningsskyldigheten åvilar det utstationerande företaget.

Sammanfattningsvis anser utskottet att det föreslagna systemet med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar för utstationerade arbetstagare skapar en ordning som på ett betydligt bättre sätt värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen än vad nuvarande regler gör. Utskottet välkomnar också att tillämpningsdirektivet nu genomförs på ett tillfredsställande och balanserat sätt. Utskottet tillstyrker regeringens lagförslag och avstyrker samtliga motionsyrkanden. Motionerna 2016/17:1868 och 2016/17:2677, båda i denna del, får anses vara tillgodosedda genom regeringens förslag och avstyrks på den grunden.

Reservationer

1. Nya utstationeringsregler (M, C, L, KD)

av Jessika Roswall (M), Niklas Wykman (M), Annika Qarlsson (C), Christian Holm Barenfeld (M), Fredrik Malm (L), Désirée Pethrus (KD) och Erik Andersson (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut borde ha följande lydelse:

Riksdagen

a) 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,

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

Därmed bifaller riksdagen proposition 2016/17:107 punkterna 1 och 2 samt motionerna

2016/17:2505 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD),

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 19 och

2016/17:3632 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD) yrkande 2, bifaller delvis motion

2016/17:3632 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD) yrkande 1 och avslår motionerna

2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 7,

2016/17:1868 av Hanna Westerén (S) delyrkande 1,

2016/17:2677 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) delyrkande 1 och

2016/17:3630 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1–4.

Ställningstagande

En av grundpelarna och en av de största framgångarna inom det europeiska samarbetet är den fria rörligheten för varor, tjänster och arbetskraft. Den gemensamma marknaden inom EU är en förutsättning för god ekonomisk tillväxt och nödvändig i en tid då Europa utmanas av tillväxtekonomier i andra delar av världen. För arbetstagare i företag som tillhandahåller tjänster tillfälligt i ett annat EU-land finns särskilda regler i utstationeringsdirektivet som genomförts i svensk rätt genom utstationeringslagen.

Efter en dom i EU-domstolen, den s.k. Lavaldomen, genomfördes ett antal ändringar i utstationeringslagen för att den skulle stå i överensstämmelse med EU-rätten. Avsikten med lex Laval var att bevara den svenska arbetsmarknadsmodellen i grunden och samtidigt slå vakt om den fria rörligheten på den europeiska arbetsmarknaden.

Regeringen har nu i propositionen Nya utstationeringsregler lagt fram förslag som bl.a. innebär att lex Laval rivs upp. Regeringen uppger att avsikten med förslaget är att skydda utstationerade arbetstagare och motverka illojal konkurrens. Vi anser dock i allt väsentligt att dagens regler fungerar väl, och regeringen har inte heller kunnat visa några allvarliga brister med nuvarande ordning. Motiveringen till de nya reglerna är därför bristfällig. Detta har också kritiserats av Lagrådet som i sitt yttrande bl.a. pekar på att ingen systematisk utvärdering av lex Laval och inga preciserade brister i gällande rätt anges som skäl till lagförslagen.

Vi anser liksom flertalet remissinstanser att de föreslagna möjligheterna att kräva ett särskilt kollektivavtal för utstationerade är för långtgående. Att bevisregeln slopas innebär att stridsåtgärder kan vidtas även om minimivillkoren i den s.k. hårda kärnan är uppfyllda och enbart för att uppnå just ett utstationeringskollektivavtal. En utstationerande arbetsgivare kommer därmed inte att kunna freda sig mot stridsåtgärder. Det innebär att det blir mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit och hämmar därmed den fria rörligheten. Att slopa bevisregeln är dessutom med stor sannolikhet oförenligt med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande.

En bärande del av regeringens motiv till förslaget är att möjligheterna till kontroll ska förbättras för arbetstagarorganisationerna. Bland annat föreslås en särskild bestämmelse om vilka dokument (såsom anställningsavtal och lönespecifikationer) som facket ska kunna begära ut för att säkerställa att minimivillkoren i den s.k. hårda kärnan uppfylls. Men redan med de regler som alliansregeringen införde finns den möjligheten. Av 11 § utstationeringslagen framgår att en arbetsgivare som utstationerar måste anmäla en kontaktperson som ska kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i lagen är uppfyllda. I förarbetena nämns som exempel på sådana handlingar anställningsavtal som visar att arbetstagarna har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren enligt ett svenskt kollektivavtal.

Även bevisregeln syftar till just detta. Bevisregeln är enligt vår mening generös på så sätt att den ger långtgående möjligheter för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder så länge en utstationerande arbetsgivare inte visar att de utstationerade arbetstagarna i allt väsentligt har lika goda villkor som svenska arbetstagare inom det aktuella avtalsområdet. Ordet *visar* får i detta sammanhang förstås som att den utstationerande arbetsgivaren ska ha styrkt att så är fallet eller med andra ord att det är ställt utom rimligt tvivel. Det är därför oklart hur regeringen menar att kontrollmöjligheterna för arbetstagarorganisationerna förbättras.

Regeringen föreslår vidare att förbudet mot stridsåtgärder i utstationerings-situationer i fortsättningen endast ska gälla när den utstationerande arbets-givaren är etablerad inom EES eller Schweiz. Det får till följd att utländska företag som verkar tillfälligt i Sverige skulle särbehandlas på grund av sin nationalitet. När lex Laval infördes bedömde alliansregeringen att särbehand-ling på grund av nationalitet är olämpligt om det inte finns starka, sakliga skäl

för det. Vi håller fast vid den bedömningen. Att säkerställa goda villkor för dem som jobbar i Sverige är en självklarhet för oss, men vi menar att de förslag som nu läggs fram styrs mer av protektionism än av omsorg om dem som kommer hit för att arbeta. Förslaget riskerar att hämma rörligheten inom EU och att stå i strid med EU-rätten. För vidlyftiga regler satta i relation till EU-rätten skapar också osäkerhet genom att utmana EU-rätten och kan därigenom, i varje fall indirekt, hota den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I propositionen läggs också fram ett antal förslag för att genomföra det s.k. tillämpningsdirektivet som antogs 2014 för att förbättra genomförandet och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. Dessa regler handlar bl.a. om administrativ samverkan mellan de myndigheter som övervakar efterlevnaden av regelverket. Direktivet ska givetvis genomföras i svensk rätt, men det är viktigt att det sker utan att det på ett omotiverat sätt försvårar för utländska företag och arbetstagare att komma hit.

För att underlätta för utstationerande företag att göra rätt och för utstationerade arbetstagare att ta till vara sina rättigheter är det viktigt att dessa vet vad som gäller på svensk arbetsmarknad. Sådan information måste de kunna ta del av innan de kommer till Sverige. För att detta ska vara möjligt måste svenska kollektivavtalsvillkor finnas lättillgängliga. Regler om detta har funnits sedan lex Laval infördes. Enligt dessa regler ska en arbetstagarorganisation ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Det har dock gjorts i helt obetydlig omfattning, vilket inte är acceptabelt. Därför anser vi att sanktionsmöjligheter bör kopplas till bestämmelsen, antingen med en sanktionsavgift eller med någonting motsvarande.

Regeringen nöjer sig i sitt förslag om nya utstationeringsregler med ett förtydligande om att skyldigheten att lämna in villkor gäller oavsett om en arbetstagarorganisation har för avsikt att vidta stridsåtgärder eller inte, och med att en kontaktperson till parterna som kan lämna vidare upplysningar ska tillhandahållas via Arbetsmiljöverket. Att regeringen inte lägger fram några förslag som på allvar förbättrar transparensen är märkligt. Det innebär i princip att en arbetstagarorganisation enligt de svenska reglerna kan vidta stridsåtgärder för att uppnå villkor som den utstationerande arbetsgivaren faktiskt inte fått kännedom om.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen snarast bör återkomma med ett nytt förslag om nya utstationeringsregler som innebär dels att de delar som gäller 1 a, 5 a och 5 b §§ utstationeringslagen och följdändringarna i medbestämmandelagen i regeringens förslag tas bort och att den begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder som gäller i dag enligt lex Laval återinförs i utstationeringslagen, dels att det införs sanktioner kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationerna kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder.

2. Nya utstationeringsregler (V)

av Christina Høj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut borde ha följande lydelse:

Riksdagen

a) 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,

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

Därmed bifaller riksdagen proposition 2016/17:107 punkterna 1 och 2 samt motionerna

2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 7 och

2016/17:3630 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 2–4,

bifaller delvis motion

2016/17:3630 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1 och

avslår motionerna

2016/17:1868 av Hanna Westerén (S) delyrkande 1,

2016/17:2505 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD),

2016/17:2677 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) delyrkande 1,

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 19 och

2016/17:3632 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löne- och arbetsvillkor. Kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet för att uppnå detta. Dess funktion är att hindra osund konkurrens. Arbetstagare ska inte tvingas tävla om arbetstillfällen genom att bjuda under varandra i fråga om lön och arbetsvillkor, och seriösa företag ska inte konkurreras ut av företag som pressar priser genom oacceptabla villkor för arbetstagarna. Förhandlingsrätten, rätten att fritt teckna kollektivavtal och konflikträtten utgör grundläggande mänskliga rättigheter och är en förutsättning för att det svenska kollektivavtalssystemet ska kunna fungera och stärkas.

EU-domstolens Laval-dom 2007 innebar ett hårt slag mot dessa grundläggande rättigheter och därmed även mot det svenska kollektivavtalssystemet. De ändringar som därefter infördes i svensk lag, lex Laval, gick dessutom längre i inskränkningarna av de grundläggande rättigheterna än vad EU-rätten krävde.

Vänsterpartiet anser att regeringens proposition om nya utstationeringsregler innebär verkliga framsteg jämfört med nuvarande lagstiftning.

Lagförslagen ligger inom ramen för EU-rätten och tar bort vissa av de alltför långtgående inskränkningar av de grundläggande fackliga rättigheterna som nuvarande lagstiftning innebär. Det förbud mot att vidta stridsåtgärder som infördes genom lex Laval tas bort. Detta kommer att öka möjligheterna att teckna kollektivavtal i syfte att slå vakt om utstationerade arbetstagares löner och arbetsvillkor. Delar av lex Laval har inte bara kritiserats i Sverige utan även av organ inom ILO och Europarådet.

I sammanhanget vill Vänsterpartiet påpeka att det grundläggande problemet, motsättningen mellan EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden när det gäller centrala rättigheter såsom rätten för arbetare att vidta kollektiva åtgärder i syfte att uppnå bättre villkor, inte kan lösas på annat sätt än genom förändringar på EU-nivå och därmed inte heller löses inom ramen för denna proposition. Utstationeringsdirektivet måste ändras så att det blir ett minimidirektiv, inte som nu ett maximidirektiv. Det är också nödvändigt att Sverige inom EU tar sitt ansvar och verkar för ett juridiskt bindande socialt protokoll som innebär att grundläggande mänskliga rättigheter inte får underordnas de ekonomiska friheterna.

Vi ser återkommande påminnelser om problemen med att upprätthålla arbetstagarnas sociala och fackliga rättigheter i möte med EU:s marknadsliberala fundament. Det krävs grundläggande förändringar för att inte arbetet för att upprätthålla den svenska arbetsmarknadsmodellen ska behöva göras i ständig uppförbacke. Detta är ett kärnproblem med det svenska EU-medlemskapet. Samtidigt har Vänsterpartiet alltsedan Sveriges inträde i EU arbetat för förslag som kan förbättra faktiska lagar och regler inom de ramar som följer med EU:s konstruktion.

Liksom utskottet välkomnar jag regeringens förslag om nya utstationeringsregler. Det finns dock flera punkter där Vänsterpartiet anser att regelverket för utstationering av arbetstagare kan förbättras ytterligare.

Regeringens förslag om att kollektivavtalsverkningarna bör begränsas när avtalet slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om sådana åtgärder, innehåller regleringar om att arbetsgivare som tecknar kollektivavtal under sådana premisser enbart tvingas av villkor inom den s.k. hårda kärnan. Därmed är det endast kollektivavtal som sluts frivilligt utan varsel om eller vidtagna stridsåtgärder som i sin helhet kan komma att omfatta de aktuella arbetstagarna. Regeringens bedömning är att förslaget överensstämmer med principen om proportionalitet enligt EU-rätten.

Vänsterpartiet anser emellertid att varsel om en åtgärd som sedan inte vidtas inte bör leda till begränsade avtalsverkningar, eftersom det är oklart om gränsdragningen för frivillighet då verkligen har passerats. Referensen till den s.k. hårda kärnan framstår som ett nödvändigt ont för att rätten till konfliktåtgärder för att uppnå ett svenskt kollektivavtal ska garanteras. Men sådana verkningar bör minimeras – och det är viktigt att de gråzoner som finns i förhållande till EU-rätten kan prövas av svensk lagstiftning i rimliga avseenden. Med den konstruktion som regeringen föreslagit uppstår en risk för att arbetsgivare kan välja att säga nej till en samförståndslösning, om de

garanteras ett för dem betydligt mer fördelaktigt avtal. I ett sådant läge befinner sig den svenska modellen med kollektivavtal på ett sluttande plan. Lagrådet har också påpekat svårigheterna i en sådan reglering. Konstruktionen riskerar dels att urholka bredden av goda arbetsvillkor som i stor utsträckning återfinns i svenska kollektivavtal, dels att bli konflikt drivande. Flera av de remissinstanser som yttrade sig med anledning av motsvarande förslag i förarbetena har också instämt i den senare farhågan. Att hålla nere antalet konflikter och att få heltäckande kollektivavtal är ömsesidiga behov hos både arbetsgivar- och arbetstagarparterna, vilket är rimligt att beakta mot bakgrund av att konflikter är förhållandevis ovanliga på den svenska arbetsmarknaden.

Vid en sammanvägning av behovet av att komma till rätta med den brist på drägliga villkor som kännetecknar situationen för arbetskraft som utstationeras till Sverige och de EU-rättsliga hindren för en fullständig tillämpning av svenska kollektivavtal, anser Vänsterpartiet att konfliktvarsel ska undantas i den föreslagna lagregleringen. Jag anser därför att regeringen snarast bör återkomma med ett nytt förslag om nya utstationeringsregler som innebär att konfliktvarsel undantas i 5 b och 24 §§ utstationeringslagen.

Vidare föreslår regeringen i propositionen att information om villkor som motsvarar den s.k. hårda kärnan i kollektivavtal ska ges in till Arbetsmiljöverket av arbetstagarorganisationer, och att denna skyldighet ska vara mer långtgående än i tidigare lagstiftning. Skälet för detta är att avtalsvillkor hitintills inkommit i mycket liten omfattning.

Vänsterpartiet anser att den skyldighet för arbetstagarorganisationerna som föreslås är för omfattande. Förslaget innehåller också en skyldighet för både arbetsgivar- och arbetstagarparterna att inrätta en kontaktfunktion som har till uppgift att ge upplysningar om de tillämpliga villkoren i en utstationerings-situation, vilket bör vara tillräckligt för att bistå med det informationsunderlag som är nödvändigt. Detta gäller i synnerhet mot bakgrund av det som anförs ovan, om att Arbetsmiljöverket i dag får in endast ett fåtal uppgifter om avtalsvillkor.

Särskilt problematiskt framstår kravet på att arbetstagarorganisationer ska bistå Arbetsmiljöverket med avtalsvillkor även i branscher där utstationering inte är en särskilt relevant problemställning och i situationer där konflikter inte väntas. Vänsterpartiet menar att detta är en alltför långtgående reglering som därtill inskränker avtalsbärande parter autonomi på ett sätt som inte är ändamålsenligt.

Det är inte heller helt tydligt hur tolkningen av avtalsvillkor ska gå till utan att kontaktfunktionerna hos parterna används. Det är rimligen inte optimalt att avtalsvillkor kan komma att uttolkas utan parternas deltagande i det enskilda fallet. Olika tolkningar riskerar att uppkomma, och därmed också onödig förvirring, som enkelt kan undvikas genom kontakt med vederbörlig part.

Den föreslagna regleringen ökar sannolikt också den administrativa bördan hos fackförbunden, vars resurser bättre behövs till bl.a. kontroll av avtalsefterlevnad snarare än ytterligare administration. Motsvarande krav

ställs inte heller på motparten i avtalen, som ju äger avtalen i samma utsträckning.

Mot denna bakgrund anser jag att regeringen bör återkomma med förslag som innebär att arbetstagarorganisationerna åläggs att inge avtalsvillkor till Arbetsmiljöverket endast om man avser att vidta konflikt eller varsel. Vidare anser jag att regeringen inom en snar och förutbestämd framtid bör utvärdera om den av regeringen förslagna modellen med ingivande av avtalsvillkor har fungerat på det sätt som avses.

I regeringens förslag om påföljder vid arbetsgivares avtalsbrott, gentemot dels arbetstagarorganisation, dels utstationerad arbetstagarare, återfinns en skadeståndsskyldighet gentemot den enskilda arbetstagararen vid brott mot repressalieförbudet. Detta anser Vänsterpartiet är ett välkommet stärkande av arbetstagarares rättigheter.

Vänsterpartiet anser dock, i likhet med flera remissinstanser, att skadeståndsskyldigheten ska kompletteras med en ogiltighetspåföljd. De repressalier som består i uppsägning eller avsked, som en följd av att arbetstagarare nyttjar fackliga rättigheter, ska kunna ogiltigförklaras och arbetstagararen ha rätt att återgå i arbete. Det förefaller orimligt att arbetstagararen å ena sidan får rätt i att en sådan repressalie varit felaktig, å andra sidan berövas möjlighet till fortsatt försörjning. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag som innebär att en ogiltighetspåföljd möjliggörs vid brott mot repressalieförbudet.

I motion 2016/17:1196 Ordning och reda på arbetsmarknaden föreslår Vänsterpartiet bl.a. att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagarare till Sverige utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Vänsterpartiet välkomnade att utstationeringslagen skärptes i juli 2013 så att de utländska företag som utstationerar arbetstagarare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket.

Vänsterpartiet anser dock att lagskärpningen inte är tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsplikt kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (LO 2013: Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken).

Vänsterpartiet har flera gånger lagt fram förslag till riksdagen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetskraft till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Utskottet har avslagit detta förslag med hänvisning till att bestämmelsen som Vänsterpartiet tar fasta på har varit i kraft sedan juli 2013 och att det är för tidigt att utvärdera resultatet av lagändringen och på basis av det avgöra om ytterligare åtgärder kan anses nödvändiga (se bet. 2015/16:AU7).

Jag beklagar att denna fråga inte har beretts i samband med de nya utstationeringsreglerna. Avslutningsvis anser jag därför att regeringen bör återkomma med ett förslag som innebär att systemet med anmälnings-skyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret.

Särskilt yttrande

Nya utstationeringsregler (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD) anför:

För Sverigedemokraterna är det en självklarhet att samma arbetsvillkor ska gälla för svenska och utländska arbetstagare som arbetar i Sverige. Vi har i andra sammanhang föreslagit att reglerna för utstationering ändras så att lika lön ska gälla och så att en maxgräns om tre månader, ett krav på månadsrapportering och ett entreprenörsansvar införs. Eftersom regeringens förslag om nya utstationeringsregler är ett steg i rätt riktning har vi valt att i detta ärende inte väcka några motförslag, och vi ställer oss bakom regeringens förslag. Vi kommer dock att följa utvecklingen på området och vid behov återkomma med förslag om ytterligare skärpningar av lagen i andra sammanhang.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2016/17:107 Nya utstationeringsregler:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Följdmotionerna

2016/17:3630 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen beslutar att anta 5 b och 24 §§ i regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare med den ändringen att ”eller varsel om en sådan åtgärd” utgår.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstagarorganisationer bör åläggas att ge in avtalsvillkor till Arbetsmiljöverket endast om man avser att vidta konflikt eller varsel om konflikt, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den föreslagna modellen med ingivande av avtalsvillkor ska utvärderas inom en snar och förutbestämd framtid och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en ogiltighetspåföljd bör möjliggöras vid brott mot represalieförbudet och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3632 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD):

1. Riksdagen avslår regeringens förslag i de delar som gäller 1 a §, 5 a § och 5 b § lagen om utstationering av arbetstagare och följdändringarna i lagen om medbestämmande i arbetslivet.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag på sanktioner kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationerna kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

Motioner från allmänna motionstiden 2016/17

2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. (V):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:1868 av Hanna Westerén (S):

- Del 1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vikten av att trygga såväl den fria rörligheten som de fackliga fri- och rättigheterna i hela EU och tillkännager detta för regeringen.

Förslaget behandlas i den del som avser att kollektivavtalets ställning stärks i enlighet med förslag till nya utstationeringsregler av Utstationeringskommittén.

2016/17:2505 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa sanktionsmöjligheter gällande arbetstagarorganisationers skyldighet att ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2677 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S):

- Del 1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om likabehandling av inhemsk och utstationerad arbetskraft i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen samt Utstationeringskommitténs förslag och tillkännager detta för regeringen.

Förslaget behandlas i den del som avser Utstationeringskommitténs förslag.

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktionera arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

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

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av 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 arbetstagarers 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 arbets-tagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

Information

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.

Information och samarbete mellan myndigheter

9 §⁵

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 arbets-tagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § eller som annars kan bli tillämpliga.

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.

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.

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

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 före-
trädare som har behörighet att för
organisationens räkning förhandla
om och sluta kollektivavtal.*

*Arbetsgivaren ska inom tio
dagar från begäran utse före-
trädaren och meddela organisa-
tionen 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 avtalslutande arbets-
tagarorganisationen 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 över-
sättning vid brott mot 5 d §,

3. den arbetstagarorganisation
som begärt en förhandlings-
behörig företrädare vid brott mot
21 §, och

4. den utstationerade arbets-
tagaren vid brott mot repressalie-
förbudet i 22 §.

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

Om det är skäligt kan skade-
ståndet 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 föräldra-
ledighetslagen (1995:584) om
rättegången,

– 9 § lagen (2002:293) om för-
bud mot diskriminering av deltids-
arbetande 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 för-
handling ska begäras eller talan
väckas. Om förhandling inte
begärs eller talan inte väcks inom
föreskriven tid, är rätten till för-
handling respektive talan förlorad.*

*I mål enligt 5 c § tillämpas, om
det gäller semesterförmåner i
kollektivavtal, även 33 § semester-
lagen (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 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.