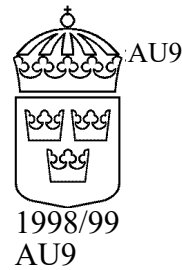


Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU9

Utstationering av arbetstagare



Sammanfattning

Utskottet föreslår i detta betänkande att riksdagen antar regeringens förslag till lag om utstationering av arbetstagare. Med utstationering avses vissa fall av gränsöverskridande anställningsförhållanden. I detta sammanhang har utskottet behandlat en motion som inte tar sikte på lagförslaget i sig och avstyrkt denna med hänvisning till pågående beredningsarbete inom Regeringskansliet. Särskilt yttrande har avgetts av företrädarna för Moderaterna och Folkpartiet.

Propositionen

I proposition 1998/99:90 föreslår regeringen (Näringsdepartementet) att riksdagen antar regeringens förslag till lag om utstationering av arbetstagare (1999:000).

Motionen

1998/99:A11 av Kenth Skårvik (fp) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ett avskaffande av den s.k. Lex Britannia.

Utskottet

Propositionen i huvuddrag

Regeringen har i propositionen föreslagit att det skall införas en lag om utstationering av arbetstagare. Bifall till lagförslaget innebär att Sverige genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (det s.k. utstationeringsdirektivet).

Syftet med direktivet är att fastställa vilka regler som skall tillämpas då företag låter egen personal från hemlandet tillfälligt arbeta i ett annat land där företaget utför entreprenaduppdrag eller tillhandahåller tjänster i övrigt. Ett sådant anställningsförhållande över gränserna ger upphov till frågan om vilket lands lag som skall tillämpas på anställningsförhållandet. Direktivet innebär i korthet att arbetstagare, som av sin arbetsgivare skickas till ett

annat land för att där tillfälligt utföra arbete, skall vara tillförsäkrad det sociala skydd som värdlandets lagstiftning föreskriver om en rad i direktivet uppräknade arbets- och anställningsvillkor, t.ex. arbetsmiljö, arbetstid, semester och minimilön. Förutom att arbetstagaren skall tillförsäkras de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lag, skall arbetstagare som arbetar inom byggnadsverksamhet även garanteras de villkor som framgår av kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet. I direktivet lämnas en definition av vad som menas med allmängiltigförklarade avtal (se direktivets artikel 3 punkt 8). Av definitionen framgår att det skall vara fråga om sådana kollektivavtal som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området. Om medlemsstaten inte har något system för allmängiltigförklaring av avtal, kan den – om den så beslutar – utgå från kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet inom det geografiska området. Medlemsstaten kan också utgå från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet. Förutsättningen för att tillämpa den här typen av kollektivavtal är att staten ”garanterar” att utstationerade företag behandlas på samma sätt som nationella företag som befinner sig i en likartad situation.

Lagförslaget innebär i korthet följande.

Lagen skall gälla för arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige och som skall utstationera arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Till skillnad från direktivet som bara gäller EU:s medlemsstater skall enligt regeringens förslag lagen gälla alla utstationerade arbetsgivare oavsett vilket land arbetsgivaren är etablerad i. Den skall inte vara tillämplig för arbetsgivare inom handelsflottan såvitt avser besättningen ombord.

Tre fall av gränsöverskridande åtgärder betraktas enligt lagförslaget som utstationering. Samtliga fall har sin motsvarighet i direktivet. Dessa åtgärder är följande.

För det första när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och den i Sverige verksam mottagaren av tjänsterna.

För det andra när en arbetsgivare sänder en anställd till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör samma koncern.

För det tredje när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag i Sverige.

För att lagen skall vara tillämplig krävs att det råder ett anställningsförhållande. Vidare skall arbetet utföras under en begränsad tid. Är arbetet stadigvarande förlagt till Sverige och anknytningen hit dominerar skall svensk arbetsrättslig lagstiftning tillämpas i sin helhet.

Arbetsgivare som utstationerar arbetstagare skall tillämpa de svenska bestämmelserna om semesterlön och semesterersättning enligt semesterlagen, mammaledighet, rätt till omplacering och anställningsskydd i föräldraledighetslagen samt diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt lagen mot diskriminering i

arbetslivet av personer med funktionshinder. Vidare skall vid utstationering reglerna i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen gälla. Beträffande utstationering som sker i form av personaluthyrning skall vissa regler i lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft gälla.

Arbetsgivaren är oförhindrad att tillämpa bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagare än vad ovan angivna bestämmelser är. Eftersom Sverige inte har några regler för att allmängiltigförklara kollektivavtal anser regeringen att arbets- och anställningsvillkor inom byggnadsverksamhet och som är fastställda i kollektivavtal inte bör omfattas av lagen.

Vid utstationering skall medbestämmandelagens regler om förenings- och förhandlingsrätt gälla. Om kollektivavtal träffas med en svensk arbetstagarorganisation gäller även reglerna om fredsplikt.

Arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige skall vid utstationering till annat land inom EES tillämpa de nationella bestämmelser varigenom landet genomfört utstationeringsdirektivet.

Lagen föreslås träda i kraft den 16 december 1999.

Av direktivet framgår också att varje medlemsland skall tillse att det utses ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera behöriga instanser i syfte att genomföra direktivet. Regeringen föreslår att Arbetarskyddsstyrelsen utses till förbindelsekontor. Förbindelsekontoret skall ge information om vilka arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Det skall också samverka med motsvarande myndigheter inom EES. Regeringen anser att med hänsyn till Arbetarskyddsstyrelsens ansträngda arbetsbörda bör myndigheten för fullgörande av uppdraget som förbindelsekontor förstärkas med medel motsvarande en anställning. Regeringen kommer att återkomma i budgetpropositionen för år 2000 angående finansieringen, som avses ske inom ramen för det aktuella utgiftsområdet.

Utskottet

Som konstaterats inledningsvis har det endast väckts en motion i detta ärende. Innehållet i motionen tar dock inte sikte på lagförslaget i sig.

Det är enligt utskottets mening viktigt att det tillskapas internationella regler som bringar klarhet i vad som skall gälla när en arbetstagare utstationeras utomlands. Härigenom underlättas den fria rörligheten av tjänster. Vidare innebär den nya lagen att s.k. social dumpning motverkas. Genom regleringen motverkas alltså att företagare från länder med sämre arbets- och anställningsvillkor än Sverige utnyttjar detta förhållande för att tillskansa sig konkurrensfördelar, vilket i sin tur missgynnar både inhemska företag och arbetstagare. Utskottet ställer sig därför bakom lagförslaget och anser att det är viktigt att detta genomförs. Propositionen bör alltså bifallas.

De ovan angivna diskrimineringslagarna är numera utfärdade av regeringen. Lagarnas SFS-nummer framgår av bilagan till utskottets hemställan. Utskottet föreslår även vissa justeringar i lagförslaget för att åstadkomma överensstämmelse mellan lagtext och motivtext samt därutöver vissa redaktionella ändringar.

Vad sedan gäller den *motion* A11 som väckts av Kenth Skårvik (fp) kan utskottet konstatera att den, som nämnts, inte avser lagförslaget i sig. Mot-

ionären vill att de regler som brukar kallas Lex Britannia avskaffas. Dessa regler har berörts i propositionen bl.a. med anledning av vissa remissynpunkter. Regeringen hänvisar till att dessa frågor har analyserats av utredningsmannen Sven-Hugo Ryman i promemorian (Ds 1994:13) ”Lex Britannia” och att hans slutsats var att dessa regler sannolikt inte strider mot Sveriges internationella åtaganden. Utskottet har nyligen tagit ställning till ett liknande yrkande (se betänkande 1998/99:AU8 s. 20 f.). Utskottet hänvisade där till att frågor om inskränkning av rätten till fackliga stridsåtgärder för närvarande bereds inom Regeringskansliet och ansåg därför att det inte fanns någon anledning att föregripa detta arbete. Utskottet har ingen annan ståndpunkt i dag. Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A11 (fp).

Hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *antagande av lagförslaget*
att riksdagen med bifall till propositionen antar det enligt bilaga framlagda förslaget till lag om utstationering av arbetstagare,
2. beträffande *Lex Britannia*
att riksdagen avslår motion 1998/99:A11.

Stockholm den 22 april 1999

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Johnny Ahlqvist

I beslutet har deltagit: Johnny Ahlqvist (s), Hans Andersson (v), Mikael Odenberg (m), Björn Kaaling (s), Martin Nilsson (s), Laila Bjurling (s), Patrik Norinder (m), Sonja Fransson (s), Kristina Zakrisson (s), Camilla Sköld (v), Maria Larsson (kd), Christel Anderberg (m), Barbro Johansson (mp), Elver Jonsson (fp), Henrik Westman (m), Rosita Runegrund (kd) och Agne Hansson (c).

Särskilt yttrande

”Lex Britannia”

Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Christel Anderberg (m), Elver Jonsson (fp) och Henrik Westman (m) anför:

Som utskottets majoritet mycket riktigt påpekat har utskottet nyligen i betänkandet 1998/99:AU8 behandlat ett liknande yrkande om Lex Britannia. Utskottets slutsats var att yrkandet skulle avstyrkas. Moderaterna och Folkpartiet reserverade sig mot detta ställningstagande. Då frågan sålunda nyligen varit föremål för utskottets och sedermera för riksdagens ställningstagande avstår vi från att upprepa vår reservation. I sak vidhåller vi dock vår ståndpunkt att de regler som kallas Lex Britannia bör upphävas. Dessa regler hör

inte hemma på en modern arbetsmarknad med en kraftigare internationalisering och ökade krav på flexibilitet för företagen och anställda. Vi anser också att det är tveksamt om dessa regler står i överensstämmelse med de internationella åtaganden som Sverige gjort.

1998/99:AU9

Härigenom föreskrivs¹ följande

Tillämpningsområde

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).

2 § Lagen gäller inte för arbetsgivare inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.

Definitioner

3 § Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

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

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

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

Ett anställningsförhållande skall råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

4 § 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.

Arbets- och anställningsvillkor

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

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

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

– 15 §, 16 och 17 §§ när det gäller befordran eller utbildning för befordran, samt 18–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 3, 8 och 9 §§, 10 § 2–5 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 018, 21.1.1997, s. 1, Celex 396L0071).

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder samt

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

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

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

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

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

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

7 § Vid utstationering gäller i fråga om föreningsrätt och förhandlingsrätt 7 och 8 §§ respektive 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

När kollektivavtal träffats med en svensk arbetstagarorganisation gäller även 41 § i samma lag.

Vid brott mot bestämmelserna i första eller andra stycket gäller 54 och 55 §§ samt 60 § första och tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Utstationeringar till andra länder inom EES

8 § När arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till annat land inom EES, skall arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

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

Information

9 § Arbetskyddsstyrelsen skall vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

För information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga skall Arbetskyddsstyrelsen hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.

Talans väckande

10 § Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

- 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
- 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
- 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam

handläggning och om preskription m.m.,

- 37, 38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet om rätt att föra talan och om preskription m.m.,
- 25, 26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m. samt

- 24, 25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om rätt att föra talan och om preskription m.m.

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

Denna lag träder i kraft den 16 december 1999.