

Lagrådsremiss

Anmälningsskyldighet vid utstationering

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 13 december 2012

Hillevi Engström

Monica Rodrigo
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska vara skyldiga att anmäla uppgifter om utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson här. Anmälan ska göras till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning. En sådan behörighet ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen. Kontaktpersonen ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Undantag föreslås om verksamheten i Sverige pågår under högst fem sammanhängande dagar.

Regeringen föreslås få meddela föreskrifter om undantag från bestämmelserna om anmälan och kontaktperson.

Arbetsmiljöverket ska enligt förslaget utöva tillsyn över att reglerna följs. Om en arbetsgivare inte anmäler utstationeringen eller inte utser och anmäler en kontaktperson ska en sanktionsavgift tas ut. En arbetsgivare som inte anmäler förändringar av verksamheten eller som gör en oriktig eller bristfällig anmälan eller har en kontaktperson som inte uppfyller sina skyldigheter, ska kunna föreläggas att vidta rättelse. Regeringen föreslår att ett sådant föreläggande ska kunna förenas med vite.

Syftet med förslaget är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och för att utstationeringslagen ska fungera i praktiken.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2013.

Innehållsförteckning

1	Beslut.....	4
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	5
3	Ärendet och dess beredning.....	10
4	Bakgrund och gällande rätt.....	10
4.1	Utstationeringsdirektivet.....	10
4.1.1	Förbättrat administrativt samarbete om utstationering.....	12
4.1.2	Avgöranden från EU-domstolen om anmälningsskyldighet vid utstationering.....	12
4.1.3	Kommissionens meddelande om vägledning när det gäller administrativa förfaranden i samband med utstationering	18
4.2	Utstationeringslagen.....	19
4.3	Anmälningsskyldighet och representant i andra nordiska länder.....	20
4.4	Lagen om utländska filialer.....	23
4.5	Filiallagsutredningens förslag om anmälningsskyldighet och kontaktperson	24
4.6	ILO-konventioner.....	25
5	Anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering.....	26
5.1	Krav på anmälan om utstationering	26
5.1.1	Utstationeringen ska anmälas till Arbetsmiljöverket.....	30
5.1.2	Även förändringar i verksamheten ska anmälas.....	30
5.2	Krav på kontaktperson vid utstationering	31
5.2.1	Anmälan av kontaktperson och kontaktpersonens behörighet.....	31
5.3	Inget krav på anmälan eller kontaktperson vid kortare utstationeringar	37
5.4	Föreskrifter om undantag	39
5.5	Personuppgiftslagen	39
6	Tillsyn.....	41
7	Sanktioner.....	41
7.1	Sanktionsavgift ska tas ut av arbetsgivaren.....	41
7.2	Närmare om sanktionsavgiften	45
7.3	Förfarandet när sanktionsavgift tas ut	46
7.3.1	Avgiftsföreläggande.....	46
7.3.2	Delgivning och verkställighet	47
7.4	Föreläggande att vidta rättelse	48
8	Ikraftträdande.....	49
9	Konsekvenser.....	49
9.1	Problemet och förslagen.....	49

9.2	Alternativa lösningar	50
9.3	Ikraftträdande och informationsinsatser	51
9.4	Sveriges medlemskap i Europeiska unionen	51
9.5	Kostnader för stat, kommuner och landsting	51
9.6	Konsekvenser för företagen.....	52
9.7	Andra konsekvenser	52
10	Författningskommentar	53
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian i den del som avser anmälningsskyldighet vid utstationering (Ds 2011:22).....	58
Bilaga 2	Promemorians lagförslag i den del som avser anmälningsskyldighet vid utstationering (Ds 2011:22).....	59
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna (Ds 2011:22)	62
Bilaga 4	Promemorians lagförslag (promemoria om sanktionsavgift vid utstationering).....	63
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanserna (promemoria om sanktionsavgift vid utstationering).....	64

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

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

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska införas elva nya paragrafer, 9 b–9 l §§, samt närmast före 9 b § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Anmälningsskyldighet och kontaktperson

9 b §

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

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

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

9 c §

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

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

9 d §

Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från 9 b och 9 c §§.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om vad en anmälan enligt 9 b eller 9 c § ska innehålla och hur den ska vara utformad.

9 e §

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 9 b och 9 c §§ följs.

9 f §

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 9 b § första stycket, 9 b § tredje stycket andra meningen, 9 c § första stycket, eller 9 c § fjärde stycket andra meningen.

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

Avgiften får jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att ta ut avgiften enligt angiven beräkningsgrund.

Avgiften tillfaller staten.

9 g §

Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som ska tas ut enligt 9 f §.

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

9 h §

Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande om sanktionsavgift ska tas ut.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms ha gjort sig skyldig till en överträdelse av bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 9 b § första stycket, 9 b § tredje stycket andra meningen, 9 c § första stycket eller 9 c § fjärde stycket andra meningen, föreläggs att godkänna sanktionsavgiften omedelbart eller inom viss tid.

Om ett avgiftsföreläggande har godkänts, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande varigenom avgift har tagits ut. Ett godkännande som görs sedan den tid som satts ut i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan.

9 i §

Om ett avgiftsföreläggande enligt 9 h § inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos förvaltningsrätten om att sanktionsavgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

9 j §

Sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som anspråket riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen

skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Vid indrivning får verkställighet enligt utsökningsbalken ske.

En beslutad avgift faller bort om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft.

9 k §

Arbetsmiljöverket får besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren

1. inte anmäler förändring av verksamheten enligt 9 b § andra stycket,

2. inte uppfyller kraven i 9 c § tredje stycket, eller

3. gör en oriktig eller bristfällig anmälan.

Ett beslut om föreläggande enligt första stycket får förenas med vite. Arbetsmiljöverket får besluta att ett sådant föreläggande ska gälla omedelbart.

91 §

Arbetsmiljöverkets beslut om föreläggande som har förenats med vite får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2013.

3 Ärendet och dess beredning

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har utarbetats departementspromemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22). En sammanfattning av promemorian i den del som avser anmälningsskyldighet vid utstationering finns i *bilaga 1*. Promemorians lagförslag i den delen finns i *bilaga 2*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna när det gäller anmälningsskyldighet vid utstationering finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena och en remissammanställning i den delen finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2011/2825/ARM).

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har utarbetats en kompletterande promemoria Promemoria om sanktionsavgift vid utstationering. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 4*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2011/2825/ARM).

4 Bakgrund och gällande rätt

4.1 Utstationeringsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1, Celex 31996L0071) reglerar framför allt vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst där.

De centrala bestämmelserna i direktivet 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 allmängiltiga kollektivavtal på följande områden – den s.k. 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, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft,
- e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
- f) skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga,

g) lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I artikel 3.7 sägs att punkterna 1–6 inte ska hindra 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, och/eller från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

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

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

Utstationeringsdirektivet innehåller inte några bestämmelser om vilka administrativa regler som medlemsstaterna ska uppställa för att kontrollera att direktivet följs. Det finns således inte i direktivet några krav på anmälningsskyldighet eller kontaktperson. I stället är det upp till medlemsstaterna att bestämma innehållet i sina kontrollföreskrifter, så länge fördraget och de allmänna principerna i unionsrätten iaktas.

Den 21 mars 2012 lade kommissionen fram ett förslag till tillämpningsdirektiv till utstationeringsdirektivet: Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, (KOM) (2012) 131 slutlig. Direktivförslaget syftar till att skapa ett allmänt regelverk för utstationeringar med en bättre och mer enhetlig tillämpning av utstationeringsdirektivet.

Förslaget innehåller bl.a. bestämmelser om information och samarbete mellan medlemsstaterna, entreprenörsansvar, kontrollåtgärder och indrivning av avgifter över gränserna.

För närvarande pågår förhandlingar på EU-nivå. Förslaget beslutas med kvalificerad majoritet i rådet och Europaparlamentet är medbeslutande.

4.1.1 Förbättrat administrativt samarbete om utstationering

I juni 2008 antogs rådsslutsatser (9935/08) på grundval av kommissionens rekommendation om förbättrat administrativt samarbete angående utstationering av arbetstagare inom ramen för tillhandahållande av tjänster. Rådsslutsatserna innehåller bl.a. en uppmaning till kommissionen att stödja medlemsstaterna med att förbättra informationsutbytet gällande utstationeringsdirektivet, bl.a. genom ett elektroniskt informationsutbytessystem.

Den 7 mars 2011 beslutades rådsslutsatser om att utveckla en speciell modul av det befintliga elektroniska informationssystemet IMI för administrativt samarbete gällande utstationeringsdirektivet (7395/11). I rådsslutsatserna beslutas även att starta ett pilotprojekt för att testa IMI för detta ändamål. IMI används sedan tidigare för utbyte av information rörande tjänstedirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden, EUT L 376, 27.12.2006, s. 36, Celex 32006L0123) och yrkeskvalifikationsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer, EUT L 255, 30.9.2005, s. 22, Celex 32005L0036).

Pilotprojektet började på våren 2011. I Sverige ska systemet användas främst av Arbetsmiljöverket som är förbindelsekontor enligt utstationeringsdirektivet. IMI ska kunna användas för utbyte av information med myndigheter i andra medlemsstater, t.ex. vad gäller det utstationerande företaget och vilka villkor som ska tillämpas i värdmedlemsstaten.

I oktober 2012 antogs Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

4.1.2 Avgöranden från EU-domstolen om anmälningsskyldighet vid utstationering

Enligt artikel 56 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, nedan EUF-fördraget, (f.d. artikel 49 fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, EG-fördraget, och dessförinnan artikel 59) ska inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom unionen förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten. Enligt artikel 57 EUF-fördraget (f.d. artikel 50 EG-fördraget, och dessförinnan artikel 60) ska som tjänster i fördragets mening anses prestationer som normalt utförs mot ersättning, i den utsträckning de inte faller under bestämmelserna om fri rörlighet för varor, kapital och personer. Med tjänster ska särskilt avses verksamhet av industriell natur, av kommersiell natur, inom hantverk och inom fria yrken. Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i kapitlet om etableringsrätt får den som tillhandahåller en tjänst tillfälligt utöva sin verksamhet i den medlemsstat där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som denna stat uppställer för sina egna medborgare. EU-domstolen har i flera avgöranden prövat om bestämmelser om anmälningsskyldighet m.m. vid utstationering står i

strid med bestämmelserna om fri rörlighet för tjänster i artiklarna 56 och 57 EUF-fördraget.

Arblade m.fl.

De förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., REG 1999, s. I 8453, avsåg två franska byggföretag som utförde byggnadsarbeten i Belgien med hjälp av byggnadsarbetare som var anställda i företagen i Frankrike men som utstationerades till Belgien för viss tid. Enligt de belgiska bestämmelser som här är av intresse, var företagen skyldiga att upprätta en arbetsordning och att föra ett personalregister och ett personligt konto för varje arbetstagare. Dessa handlingar skulle förvaras på arbetsplatsen, hos arbetsgivaren om denne hade sitt hemvist eller säte i Belgien eller hos en fysisk person med hemvist i Belgien som var ombud eller företrädare för arbetsgivaren. Myndigheterna skulle i förväg underrättas om vem som var ombud eller företrädare och om att denne utsetts att föra eller förvara handlingarna. Efter utstationeringens slut skulle ombudet eller företrädaren under fem års tid förvara handlingarna i Belgien. Den belgiska domstolen ställde frågor till EU-domstolen för att få klarhet i om artiklarna 59 och 60 (numera 56 och 57) i fördraget utgjorde hinder mot de ovan beskrivna skyldigheterna.

EU-domstolen erinrade först om att artikel 59 (numera 56) i fördraget enligt fast rättspraxis innebär, inte bara att det är nödvändigt att avskaffa all form av diskriminering på grund av nationalitet av ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat, utan även att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning – även om den är tillämplig på inhemska tjänsteföretag och tjänsteföretag från andra medlemsstater utan åtskillnad – som innebär att tjänster som tillhandahålls av ett tjänsteföretag från en annan medlemsstat förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiva.

Domstolen ansåg att skyldigheterna i den belgiska lagstiftningen innebar inskränkningar i de utländska företagens frihet att tillhandahålla tjänster.

Vad gällde frågan om inskränkningarna var motiverade, uttalade domstolen att nationella bestämmelser som tillämpas på alla personer eller företag, trots att de begränsar friheten att tillhandahålla tjänster, enligt fast rättspraxis kan vara tillåtna i den mån de grundas på tvingande skäl av allmänintresse som inte redan säkerställts genom de bestämmelser som tjänsteleverantören måste iaktta i ursprungsmedlemsstaten. En förutsättning är att bestämmelserna är ägnade att säkerställa att det mål som eftersträvas med lagstiftningen uppnås och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Domstolen konstaterade att skyddet för arbetstagare är ett tvingande hänsyn av allmänintresse.

När det gällde skyldigheten att föra ett särskilt personalregister och ett personligt konto för varje utstationerad arbetstagare, fann domstolen att ett verksamt skydd för arbetstagare inom byggnadssektorn kan kräva att vissa handlingar hålls till förfogande på arbetsplatsen eller åtminstone på en åtkomlig och klart angiven plats i värdstaten för de myndigheter som har ansvar för att utföra kontroller, i avsaknad av ett sådant organiserat system för samarbete eller informationsutbyte mellan medlemsstaterna

som föreskrivs i artikel 4 i utstationeringsdirektivet. De upplysningar som krävs enligt bestämmelserna i etableringsstaten respektive i värdstaten beträffande bl.a. arbetsgivaren, arbetstagaren, arbetsvillkoren och lönen kan nämligen vara så olika att de kontroller som krävs enligt bestämmelserna i värdstaten inte kan utföras på grundval av de handlingar som förs i enlighet med bestämmelserna i etableringsstaten.

Domstolen gick sedan in på skyldigheten att förvara och hålla vissa handlingar tillgängliga hos en fysisk person som är bosatt i värdmedlemsstaten och som förvarar handlingarna i egenskap av ombud eller företrädare för arbetsgivaren, även efter det att arbetsgivaren upphört att sysselsätta arbetstagare i denna stat. Domstolen uttalade att det för en sådan inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster inte är ett tillräckligt skäl att det rent allmänt blir lättare för myndigheterna att utöva sin tillsyn om sådana handlingar finns tillgängliga i värdmedlemsstaten. Ett ytterligare krav är att myndigheterna inte kan utöva sin tillsyn på ett effektivt sätt om inte företaget utsett ett ombud eller en företrädare som förvarar dessa handlingar.

Det kunde under inga omständigheter vara berättigat att kräva vare sig att anställningsrelaterade handlingar skulle förvaras i värdstaten under fem år efter utstationeringens slut eller att de skulle förvaras där en fysisk person har hemvist. Kontrollen av att bestämmelser knutna till det sociala skyddet för arbetstagarna iaktogs kunde nämligen säkerställas genom mindre ingripande åtgärder. Domstolen påpekade avslutningsvis att det organiserade system för samarbete eller informationsutbyte mellan medlemsstaterna som föreskrivs i artikel 4 i utstationeringsdirektivet snart skulle komma att göra det överflödigt att förvara handlingar i värdstaten efter att arbetsgivaren upphört att sysselsätta arbetstagare där.

Finalarte m.fl.

De förenade målen C-49/98, C-50/98, C-52/98 till C-54/98 och C-68/98 till C-71/98, Finalarte m.fl., REG 2001, s. I-7831, gällde en begäran om förhandsavgörande från en tysk domstol. Målen gällde ett system med semesterkassor, som inrättats för att finansiera semester rättigheter för arbetstagare inom byggsektorn. Kärandena i den tyska domstolen var arbetsgivare som utstationerade arbetstagare till Tyskland och som uppmanats att betala avgifter och att lämna upplysningar till semesterkassan. En av de frågor som den tyska domstolen ställde, var om artiklarna 59 och 60 (numera 56 och 57) i fördraget utgjorde hinder mot att det i de nationella bestämmelserna föreskrevs en mer omfattande skyldighet att lämna upplysningar till semesterkassan för arbetsgivare etablerade utanför Tyskland än för arbetsgivare etablerade i Tyskland. EU-domstolen konstaterade att bestämmelser som hade till syfte att på ett effektivt sätt skydda arbetstagare inom byggsektorn, särskilt när det gäller deras rätt till semester, krävde att vissa upplysningar lämnades. En sådan skyldighet kunde utgöra den enda lämpliga kontrollåtgärden för att uppnå målet med bestämmelserna. Domstolen erinrade dock om att en skyldighet att lämna vissa upplysningar till myndigheterna i värdmedlemsstaten medförde ytterligare administrativa och ekonomiska bördor för företag etablerade i en annan medlemsstat. Den

omständigheten att företag etablerade utanför Tyskland hade ytterligare skyldigheter när det gällde att lämna upplysningar utgjorde således i än högre grad en begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster. En sådan begränsning kunde vara motiverad om den var nödvändig för att verkningfullt och i lämpliga former skydda det tvingande hänsyn av allmänintresse som det sociala skyddet av arbetstagare utgör. Det förhållandet att företag etablerade utanför Tyskland inte hade samma skyldigheter när det gällde att lämna upplysningar, kunde tillskrivas objektiva skillnader mellan dessa företag och företag etablerade i Tyskland. Däremot kunde skyldigheten att inkomma med särskilda handlingar till medlemsstaten inte anses vara motiverad om staten kunde genomföra nödvändiga kontroller på grundval av handlingar som innehades i enlighet med bestämmelserna i etableringsstaten. Det är den nationella domstolen, som med hänsyn till proportionalitetsprincipen, har till uppgift att avgöra vilka typer av upplysningar som de tyska myndigheterna hade rätt att kräva av tjänsteföretag etablerade utanför Tyskland.

Kommissionen mot Luxemburg C-445/03

Mål C-445/03, Kommissionen mot Luxemburg, REG 2004, s. I-10191, gällde ett krav på arbetstillstånd i samband med tillhandahållande av en tjänst för en utsänd arbetstagare som var tredjelandsmedborgare. EU-domstolen ansåg att kravet på arbetstillstånd stred mot artikel 49 (numera 56) i fördraget och uttalade följande som är av intresse här. Skyldigheten för ett företag som tillhandahåller tjänster att i förväg informera de lokala myndigheterna om närvaron av en eller flera utstationerade avlönade arbetstagare, den tidsperiod som förutses för denna närvaro och den eller de tjänster som tillhandahålls och som motiverar utstationeringen samt skyldigheten att lämna upplysningar som styrker att situationen för de berörda arbetstagarna, bl.a. i fråga om bostadsort, arbetstillstånd och socialförsäkring, är i sin ordning i den medlemsstat där detta företag anlitar arbetstagarna, ger nämligen nämnda myndigheter, på ett sätt som är mindre restriktivt men lika effektivt som de här ifrågakravet, garantier dels för att den nationella sociallagstiftningen följs under den tid som utstationeringen varar, dels för att situationen för de berörda arbetstagarna är korrekt och att dessa utför sitt huvudsakliga arbete i den medlemsstat där det företag som tillhandahåller tjänsterna är etablerat.

Kommissionen mot Luxemburg C-319/06

I mål C-319/06, Kommissionen mot Luxemburg, REG 2008, s. I-04323, tog EU-domstolen ställning till några invändningar från kommissionens sida mot olika bestämmelser i Luxemburgs utstationeringslag.

Av de föreskrifter som kommissionen hade invändningar mot, är två av intresse i detta sammanhang. Det var för det första en bestämmelse som föreskrev en skyldighet för företag som utstationerade arbetstagare i Luxemburg att innan arbetet påbörjades, på förfrågan och snarast möjligt, förse nationella myndigheter med de uppgifter som dessa behövde för sin tillsyn. Kommissionen menade att denna regel formulerats så otydligt att

den inte var förenlig med artikel 49 (numera 56) i fördraget. För det andra var det en bestämmelse som föreskrev att företag som hade sitt säte utanför Luxemburg var skyldiga att utse ett ad hoc-ombud, bosatt i Luxemburg, med uppdrag att förvara de handlingar som var nödvändiga för tillsynsändamål under obestämd tid efter det att arbetet avslutats. Kommissionen gjorde gällande att även denna bestämmelse inskränkte friheten att tillhandahålla tjänster.

EU-domstolen uttalade beträffande den första punkten att eftersom lagen inte föreskrev att företag som utstationerade arbetstagare skulle lämna några andra uppgifter till myndigheterna, var det svårt att föreställa sig hur dessa skulle kunna kräva in uppgifter från företaget innan arbetet påbörjats, eftersom myndigheterna inte kunde veta att företaget befann sig i landet. Dessutom var uttrycket ”innan arbetet påbörjas” oklart. Oklarheterna i regeln kunde enligt domstolen avskräcka företag som ville utstationera arbetstagare i Luxemburg från att utnyttja sin frihet att tillhandahålla tjänster, eftersom det inte framgick hur omfattande rättigheter och skyldigheter företagen hade, och eftersom de företag som inte iakttog sina skyldigheter riskerade långtgående sanktioner. Regeln var därför inte förenlig med artikel 49 (numera 56) i fördraget.

Vad gällde skyldigheten att utse ett ad hoc-ombud uttalade EU-domstolen att det var ostridigt att skyldigheten att ha ett ad hoc-ombud medförde extra utgifter och en extra administrativ och ekonomisk börda för de företag som var etablerade i en annan medlemsstat, så att dessa inte var likställda med arbetsgivare etablerade i Luxemburg, vilket kunde avhålla utländska företag från att tillhandahålla tjänster i Luxemburg. Detta gällde dels eftersom ombudet måste vara bosatt i Luxemburg, dels eftersom regeln medförde en skyldighet att bevara handlingar utan att det hade bestämts hur länge handlingarna måste bevaras. Domstolen hänvisade till att man tidigare slagit fast att ett verksamt skydd för arbetstagare kan kräva att vissa handlingar ställs till förfogande på den plats där arbetet utförs eller på någon annan plats som är åtkomlig och klart angiven i värdmedlemsstaten för de myndigheter som har till uppgift att utöva tillsyn. Luxemburg hade enligt EU-domstolen inte rätt att kräva att utländska företag skulle bevara handlingar i Luxemburg efter att företaget slutat tillhandahålla tjänster där. Inte heller kunde det krävas att dessa handlingar skulle förvaras hos ett ombud som var bosatt i Luxemburg, om företaget var fysiskt närvarande i Luxemburg när arbetet utfördes, eftersom handlingarna då kunde förvaras hos en utstationerad arbetstagare. Slutligen menade domstolen att Luxemburgs tolkning att handlingarna inte behöver finnas tillgängliga förrän samma dag som arbetet påbörjas inte hade något stöd i bestämmelsen. En skyldighet att bevara handlingarna innan arbetet påbörjades utgjorde ett hinder för friheten att tillhandahålla tjänster, som Luxemburg måste kunna motivera med starkare skäl än rena tvivel om huruvida systemet för samarbete eller utbyte av information mellan medlemsstaterna enligt artikel 4 i utstationeringsdirektivet är effektivt. Domstolen biföll därför kommissionens talan och konstaterade att Luxemburg underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och artiklarna 49 och 50 (numera 56 och 57) i fördraget.

Santos Palhota m.fl.

I mål C-515/08, Santos Palhota m.fl., REG 2010 s. I-09133, tog EU-domstolen återigen ställning i frågor liknande dem som var uppe i målet Arblade m.fl. Målet rörde en begäran om förhandsavgörande från en belgisk domstol, som frågade EU-domstolen om de belgiska lagreglerna stred mot artiklarna 56 och 57 EUF-fördraget, genom att de föreskrev att utländska arbetsgivare som ville utstationera arbetstagare var skyldiga att i förväg skicka en anmälan om utstationering till de belgiska myndigheterna och att hålla handlingar, som föreskrevs i lagen i det land där arbetsgivaren var etablerad och som motsvarade det belgiska personliga kontot eller lönebeskedet, tillgängliga för belgiska myndigheter. Detta var ett förenklat system som innebar att arbetsgivaren under de första sex månaderna som en utstationerad arbetstagare arbetade i Belgien, var befriad från att upprätta det personliga konto och det lönebesked som annars krävdes enligt belgisk rätt, förutsatt att arbetsgivaren uppfyllde ovan nämnda krav. De belgiska myndigheterna skulle bekräfta att de mottagit anmälan och att den överensstämde med gällande bestämmelser inom fem arbetsdagar från mottagandet, genom att utfärda ett registreringsnummer till den utstationerande arbetsgivaren. Utstationeringen fick påbörjas först efter det att detta nummer delgetts. Om dessa förutsättningar inte var uppfyllda kunde arbetsgivaren inte dra nytta av det förenklade systemet.

EU-domstolen konstaterade först att utstationeringsdirektivet syftar till att samordna nationella bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, oberoende av de administrativa föreskrifter som gör det möjligt att kontrollera att dessa villkor iakttas. Av detta följer att medlemsstaterna fritt kan bestämma innehållet i kontrollföreskrifterna, så länge fördraget och de allmänna principerna i unionsrätten iakttas.

Domstolen prövade härefter om friheten att tillhandahålla tjänster inskränkts.

Domstolen konstaterade att det belgiska systemet inte bara kunde anses som ett anmälningsförfarande, utan som ett tillståndsförfarande eftersom utstationeringen fick påbörjas först efter att myndigheterna kontrollerat att anmälan överensstämde med gällande regler och utfärdat ett registreringsnummer samt delgett arbetsgivaren detta. Ett sådant tillståndsförfarande kunde hindra den planerade utstationeringen, särskilt om den tjänst som skulle tillhandahållas krävde att arbetsgivaren agerade snabbt. Förfarandet inskränkte därför friheten att tillhandahålla tjänster enligt artikel 56 EUF-fördraget.

Domstolen hänvisade till tidigare rättspraxis där man hade fastställt att ett registrerings- och delgivningsförfarande, där anmälan är en åtgärd för att bevilja tillstånd, går utöver vad som är nödvändigt för att säkerställa skyddet av utstationerade arbetstagare. Domstolen konstaterade att en föregående anmälan är mer proportionerlig för att uppnå syftet än ett tillstånd eller en föregående kontroll.

Vad gällde skyldigheten att hålla vissa handlingar tillgängliga för myndigheterna, var den ägnad att göra det möjligt för myndigheterna att kontrollera att arbetsvillkoren enligt utstationeringsdirektivet följdes och därmed säkerställa skyddet av de utstationerade arbetstagarna. En

skyldighet att efter det att utstationeringen avslutats skicka de handlingar som arbetsgivaren är skyldig att upprätta enligt bestämmelserna i etableringsstaten till myndigheterna i värdmedlemsstaten som kan kontrollera och eventuellt förvara dem, utgör en mindre restriktiv åtgärd än en skyldighet för företaget att förvara handlingarna efter utstationeringen.

Sammanfattningsvis uttalade domstolen att artiklarna 56 och 57 EUF-fördraget utgör hinder för regler om att utstationerande arbetsgivare måste skicka in en föregående anmälan om utstationering, i den mån utstationeringen får inledas först efter att ett registreringsnummer delgetts, och myndigheterna hade fem arbetsdagar på sig att genomföra delgivning efter att anmälan mottagits. Artiklarna 56 och 57 utgör inte hinder för bestämmelser om att en utstationerande arbetsgivare måste hålla kopior av handlingar som motsvarar de arbets- eller anställningsrelaterade handlingar som krävs i värdmedlemsstaten tillgängliga för myndigheterna i den staten under utstationeringen och att skicka kopiorna till nämnda myndigheter efter utstationeringens slut.

4.1.3 Kommissionens meddelande om vägledning när det gäller administrativa förfaranden i samband med utstationering

I sitt meddelande KOM(2006) 159, Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, ger kommissionen vägledning vad gäller administrativa förfaranden i samband med utstationering, och hur medlemsstaterna bör gå till väga för att på ett effektivare sätt uppnå de resultat som anges i utstationeringsdirektivet samtidigt som EU-rätten i övrigt iakttas.

Vad gäller krav på att ha en företrädare med hemvist inom den mottagande medlemsstatens territorium, konstaterar kommissionen på grundval av rättspraxis att ett sådant krav inte står i proportion till målet att säkerställa kontrollen av arbetstagarnas anställningsvillkor. Krav på att utse en företrädare med hemvist i den berörda medlemsstaten liknar det krav på en delgivningsadress hos ett auktoriserat ombud som domstolen avvisat och är därför oförenligt med artikel 49 (numera artikel 56) i fördraget. Kommissionen anger att det bör vara tillräckligt att bland de utsända arbetstagarna utse en person som fungerar som mellanhand mellan det utländska företaget och tillsynsmyndigheten.

Beträffande krav på att göra en anmälan, anges att närmare hälften av medlemsstaterna kräver att tjänsteleverantörer som sänder ut arbetstagare till dessa stater först lämnar in en anmälan till myndigheterna. Denna anmälan tycks ha två syften, dels att möjliggöra för de nationella myndigheterna att kontrollera information om utsändningen som de fått vid kontroller på plats, dels att hjälpa arbetsmiljöinspektionen att bedöma riskerna så att den kan inrikta sina kontroller på de situationer eller företag som innebär höga risker. Kommissionen anger att EU-domstolen ännu inte meddelat någon dom som särskilt gäller frågan om skyldighet att lämna en anmälan innan utsändningen kan godtas. Kommissionen hänvisar dock till vissa uttalanden som EU-domstolen gjort i sin dom i mål C-445/03, Kommissionen mot Luxemburg. Kommissionen drar slutsatsen att en mottagande medlemsstat, i syfte att kontrollera att de

anställningsvillkor som föreskrivs i direktivet följs, och med iakttagande av proportionalitetsprincipen, bör kunna ställa krav på att tjänsteleverantören senast vid den tidpunkt då arbetet inleds lämna in en anmälan med uppgift om de utsända arbetstagarna, arbetets varaktighet, platsen för arbetet och typ av tjänst.

Vad gällde krav på att bevara och hålla anställningsrelaterade handlingar tillgängliga i mottagarlandet, hänvisar kommissionen till EU-domstolens domar i målen *Arblade m.fl.* och *Finalarte*. På grundval av denna rättspraxis drar kommissionen slutsatsen att den mottagande medlemsstaten, för att kunna kontrollera att anställningsvillkoren följer bestämmelserna i direktivet, i enlighet med proportionalitetsprincipen, måste kunna kräva att de handlingar som upprättas på arbetsplatsen, t.ex. tidrapporter eller arbetsmiljödokument, också finns tillgängliga där. Den mottagande medlemsstaten får inte kräva en andra omgång av handlingar, om upplysningarna i de handlingar som krävs enligt bestämmelserna i ursprungsmedlemsstaten är tillräckliga för att de nödvändiga kontrollerna ska kunna göras i värdstaten.

4.2 Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet är genomfört i svensk rätt genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare från andra länder, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag på de områden som ingår i direktivets hårda kärna för utstationerade arbetstagare, förutom i fråga om minimilön som inte regleras i lag.

Dessutom får en svensk arbetstagarorganisation kräva villkor enligt svenska kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder. En facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras i Sverige får vidtas endast under vissa förutsättningar. De villkor som krävs av den svenska arbetstagarorganisationen ska (1) motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare, (2) bara avse minimilön eller andra minimivillkor inom den hårda kärnan, och (3) vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag. En sådan stridsåtgärd får inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal. För utstationerade utlyrda arbetstagare finns fr.o.m. den 1 januari 2013 en bestämmelse i utstationeringslagen som ger utökade möjligheter för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av utstationerade utlyrda arbetstagarers arbets- och anställningsvillkor (prop. 2011/12:178, bet. 2012/13:AU5, rskr. 2012/13:53). En stridsåtgärd som vidtas trots att förutsättningarna inte är uppfyllda ska anses olovlig enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och ska hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. En arbetstagarorganisation ska lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att gå till strid för.

För att fullgöra sina uppgifter som förbindelsekontor har Arbetsmiljöverket upprättat en svarstjänst som snabbt kan ge svar på frågor från allmänheten. Arbetsmiljöverket har även en webbsida om utstationering. Som angetts ovan under avsnitt 4.1.1 är det främst Arbetsmiljöverket som i Sverige ska använda det elektroniska informationsutbytessystemet IMI.

4.3 Anmälningsskyldighet och representant i andra nordiska länder

Finland

Enligt den finska utstationeringslagen gäller sedan den 1 januari 2006 en skyldighet för företag som utstationerar arbetstagare till Finland att utse en företrädare som är behörig att för företagets räkning ta emot handlingar och upprätta rättegångshandlingar. Bestämmelserna är förenade med en straffbestämmelse.

Ett företag som utstationerar arbetskraft till Finland ska ha en företrädare i Finland om företaget inte har ett driftsställe i landet. Skyldigheten gäller om utstationeringen pågår mer än 14 dagar. Företrädaren ska utses senast när de utstationerade arbetstagarna inleder arbetet och bemyndigandet ska gälla i minst tolv månader efter att de utstationerade arbetstagarna slutat arbeta i Finland. Den som låter utföra arbetet ska i sitt avtal med det utstationerande företaget eller på annat sätt se till att det utstationerande företaget utser en företrädare.

Företrädaren måste inte ha hemvist i Finland, men ska befinna sig i Finland (RP 142/2005 rd s. 15). Till företrädare kan utses exempelvis den som beställt tjänsterna och som befinner sig i Finland (t.ex. ett företag som hyr in arbetstagare) eller en revisionsbyrå eller ett annat företag som erbjuder utländska företag tjänster. Om en utstationerad arbetstagare utstationeras till ett företag i Finland som tillhör samma koncern, kan företaget i Finland fungera som företrädare. Även en utlänning som är anträffbar i Finland får utses till företrädare (RP 142/2005 rd s. 15).

Syftet med regeln om företrädare är att underlätta för myndigheterna att utöva tillsyn, möjliggöra att myndighetshandlingar kommer fram utan att preskriptionstiderna äventyras och säkerställa en mer effektiv tillgång till vissa dokument gällande minimianställningsvillkoren (RP 142/2005 rd s. 16).

Företrädaren ska vara behörig att ta emot stämningar och andra handlingar från myndigheter såsom protokoll och beslut som fattas i samband med arbetarskyddsinspektioner samt att upprätta rättegångshandlingar. Vidare ska företrädaren vara behörig att agera i domstol på företagets vägnar. Det anges inte i lagen eller propositionen om företrädaren ska vara behörig att förhandla eller ingå kollektivavtal. Enligt uppgift är det inte vanligt att utländska arbetsgivare ingår kollektivavtal i Finland, eftersom Finland har ett system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal. En utländsk arbetsgivare är skyldig att iaktta åtminstone de villkor som följer av ett finskt allmänt bindande kollektivavtal som anses representativt för den aktuella branschen. Ett villkor i ett enskilt anställningsavtal som är i konflikt med

motsvarande villkor i ett allmänt bindande kollektivavtal är ogiltigt. I stället ska villkoret i det allmänt bindande kollektivavtalet gälla.

Dessutom finns en regel om skyldighet att ha uppgifter om de utstationerade arbetstagarna. Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftsställe i Finland, företrädaren, ska när arbetet inleds inneha viss skriftlig information. Denna information är identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om de ansvariga personerna i etableringslandet för den som tillhandahåller tjänsterna, identifieringsuppgifter om de utstationerade arbetstagarna, en utredning om de anställningsvillkor som tillämpas på de utstationerade arbetstagarna och en utredning om grunden för de utstationerade arbetstagarnas rätt att arbeta. Om företaget inte är skyldigt att utse en företrädare och inte har något driftsställe i Finland, ska företaget åtminstone inneha dessa uppgifter i den stat där företaget är etablerat. Det utstationerande företaget ska innan arbetet i Finland inleds meddela den som låter utföra arbetet vem som innehar uppgifterna under tiden för arbetstagarnas utstationering. Uppgifterna ska bevaras i två år efter att de utstationerade arbetstagarna slutat arbeta i Finland. Uppgifterna behöver dock inte bevaras i Finland utan får sparas i den stat där företaget är etablerat (RP 142/2005 rd s. 18).

Om utstationeringen pågår över åtta dagar, ska arbetsgivaren eller företrädaren inneha arbetstidsbokföring avseende arbetet i Finland och uppgifter om betalda löner. Arbetsgivaren eller företrädaren ska på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna vissa uppgifter och utredningar.

Om utstationeringen pågår över åtta dagar, är arbetsgivaren eller företrädaren skyldig att lämna uppgifter om de arbetsvillkor som ska tillämpas på de utstationerade arbetstagarna till en representant för personalen.

Om arbetsgivaren eller företrädaren uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot skyldigheten att inneha eller meddela uppgifter, ska han dömas till böter för brott mot lagen.

Även den som låter utföra arbetet kan dömas till böter om han uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att se till att det utstationerande företaget utser en företrädare.

Danmark

I Danmark finns sedan den 1 maj 2008 ett register över utländsk verksamhet och utstationerade utländska arbetstagare (RUT). Bakgrunden till etableringen av RUT är att ett stigande antal utstationerade arbetstagare i Danmark har gjort det nödvändigt att skapa en bättre överblick över utstationerande företag och utstationerade arbetstagare i landet för att kunna kontrollera att t.ex. arbetsmiljölagstiftningen och skattelagstiftningen följs, och för att ge arbetsmarknadens parter bättre möjligheter att tillvarata sina intressen (2009/1 LSF 157). Den 1 juni 2010 och den 1 mars 2011 trädde vissa ändringar av reglerna i kraft.

Reglerna om RUT finns i den danska lagen om utstationering av arbetstagare. Registret förs av Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Ett utländskt företag som utstationerar arbetstagare ska anmäla en rad

uppgifter till RUT. Uppgifter som ska anmälas är verksamhetens namn, adress och kontaktupplysningar, datum när tjänsteutövandet påbörjas och avslutas, plats för tjänsteutövandet, kontaktperson för verksamheten, verksamhetens branschkod, de utstationerade arbetstagarnas identitet och utstationeringens varaktighet. Någon anmälan till RUT ska inte göras om utstationeringen inte varar mer än åtta dagar och leveransen av tjänsterna sker som ett led i första montering eller installation. Därutöver kan regeringen meddela undantag för vissa kortvariga utstationeringar.

Upplysningarna ska anmälas senast samtidigt med att tjänsterna i Danmark påbörjas. Ändringar ska anmälas senast åtta dagar efter att ändringen skedde.

Upplysningarna ska användas för danska myndigheters kontroll av om verksamheten följer lagstiftningen som gäller utstationering och för statistik om utländska företag och utstationerade arbetstagare. Danska myndigheter kan inhämta och använda uppgifterna i registret för dessa ändamål.

Vissa av uppgifterna kan lämnas ut även till andra än myndigheter, t.ex. arbetsmarknadens parter. Det gäller uppgifter om verksamhetens namn, företagsadress och kontaktupplysningar, plats för leveransen av tjänsterna, kontaktperson, branschkod och huruvida verksamheten har pågående aktiviteter i Danmark.

Kontaktpersonen ska utses bland de personer som arbetar i Danmark med anledning av tjänsteutövandet. Denna regel tillkom eftersom både myndigheter och arbetsmarknadens parter hade ett behov av att komma i kontakt med någon som verkligen representerade verksamheten i Danmark (2009/1 LSF 157).

Även utländska företag som utför tjänster i Danmark utan att utstationera arbetstagare (enmansföretag) är skyldiga att anmäla verksamheten till RUT.

Dessutom finns en skyldighet för uppdragsgivare inom vissa branscher (bygg- och anläggningsverksamhet eller lantbruk, skogsbruk och trädgårdsodling) att se till att verksamheten anmäls till RUT. Företag som levererar tjänsterna inom de angivna branscherna ska samtidigt som tjänsterna påbörjas, ge dokumentation till uppdragsgivaren som visar att anmälan har gjorts. Uppdragsgivaren ska inom tre dagar från det att leveransen av tjänsterna påbörjas vända sig till Arbejdstilsynet, om uppdragsgivaren inte tagit emot dokumentation som visar att företaget gjort anmälan, eller om upplysningarna är bristfälliga eller felaktiga.

Arbejdstilsynet utövar tillsyn över anmälningsskyldigheten och är även förbindelsekontor enligt den danska utstationeringslagen. En tjänsteleverantör som har anmälningsskyldighet, eller dennes kontaktperson ska på begäran ge Arbejdstilsynet de upplysningar som behövs för att identifiera verksamheten, de utstationerade arbetstagarna och arbetsplatsen. Det är Arbejdstilsynet som i första hand ska undersöka eventuella överträdelser av lagens bestämmelser om anmälningsplikt. Om myndigheten vid en sådan undersökning finner att man bör gå vidare med överträdelsen, ska den anmälas till polisen (2009/1 LSF 157).

Den tjänsteleverantör som inte gör anmälan i tid, eller som lämnar oriktiga eller bristfälliga upplysningar straffas med böter. Detsamma gäller om tjänsteleverantören underlåter att ge dokumentation till uppdragsgivaren. Även uppdragsgivaren straffas med böter om han

underlåter att vända sig till Arbejdstilsynet då detta krävs (se ovan). Överträdelser i de två sistnämnda fallen sanktioneras dock inte om en korrekt anmälan till RUT ändå har skett.

Norge

I Norge finns enligt uppgift inga regler om anmälningsskyldighet eller representant som tar sikte på alla utstationeringssituationer. Däremot har Norge särskilda regler för bemanningsföretag. Enligt dessa regler ska ett utländskt bemanningsföretag som inte har fast driftställe eller hemvist i Norge utse en representant i Norge med fullmakt att motta krav och företa rättshandlingar för företagets räkning. Representanten ska ha hemvist eller fast adress i Norge.

Dessutom finns regler om att arbetstagare på byggarbetsplatser ska bära ett särskilt identitetskort, för att identifiera vilka arbetstagarna är och vilka de arbetar för. Kravet på identitetskort gäller både norska och utländska arbetstagare.

4.4 Lagen om utländska filialer

I lagen (1992:160) om utländska filialer m.m. (filiallagen) har tidigare funnits ett krav på att svenska eller utländska medborgare (fysiska personer) som var bosatta utanför Sverige och som bedrev näringsverksamhet här, skulle ha en i Sverige bosatt föreståndare med ansvar för den verksamhet som bedrevs i landet. I samband med att Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden (tjänstedirektivet) (EUT L 376, 27.12.2006, s. 36, Celex 32006L0123) genomfördes i svensk rätt, togs kravet på föreståndare bort inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), eftersom ett sådant krav bedömdes strida mot tjänstedirektivet (prop. 2008/09:187, bet. 2009/10:NU6, rskr. 2009/10:18). Regeringen påpekade att kravet på föreståndare bl.a. syftade till att det ska finnas någon att delge, vilket bedömdes vara mycket viktigt, och att kravet på föreståndare endast skulle tas bort i den utsträckning ett korrekt genomförande av tjänstedirektivet krävde det. Regeringen angav att kravet på föreståndare när näringsidkaren är bosatt utanför direktivets geografiska tillämpningsområde därför borde upprätthållas (prop. 2008/09:187 s. 76).

Efter ändringarna i filiallagen i december 2009 gäller således kravet på bosatt föreståndare numera endast för svenska eller utländska medborgare som är bosatta utanför EES, 2 § filiallagen. Det ska dock betonas att kravet på föreståndare enligt 2 § filiallagen tidigare enbart gällt i den mycket begränsade situationen att en svensk eller utländsk medborgare bedrev verksamhet i Sverige. Kravet gällde således endast fysiska personer och inte företag. För utländska företag verksamma genom filial har i stället sedan 1992 gällt ett krav på bosättning inom EES för verkställande direktör eller andra företrädare.

4.5 Filiallagsutredningens förslag om anmälningsskyldighet och kontaktperson

Genom beslut den 21 december 2009 gav regeringen en särskild utredare i uppdrag att se över och i förekommande fall lämna förslag till sådana ändringar i filiallagen och förordningen (1992:308) om utländska filialer m.m. som kunde behöva vidtas till följd av en formell underrättelse till Sverige från kommissionen. Vidare skulle utredaren överväga om det var förenligt med EU-rätten att i filiallagstiftningen införa bestämmelser om krav på en representant med adress i Sverige med behörighet att företräda företaget eller näringsidkaren och företa de rättshandlingar som verksamheten i Sverige krävde (dir. 2009:120). Utredningen, som antog namnet Filiallagsutredningen, lämnade i juni 2010 betänkandet Utländsk näringsverksamhet i Sverige – En översyn av lagstiftningen om utländska filialer i ett EU-perspektiv (SOU 2010:46).

Filiallagsutredningen föreslog, vad gäller frågorna om anmälningsskyldighet och representant, en generell skyldighet för utländska företag som bedrev verksamhet i Sverige att anmäla verksamheten till Bolagsverket och att utse en kontaktperson. Anmälningsskyldigheten skulle gälla verksamhet som avsågs pågå i mer än sex månader eller bedrevs här i landet med anställd personal. En särskild kontaktperson skulle utses om verksamheten i Sverige pågick längre än åtta dagar och bedrevs med anställd personal.

Kontaktpersonen skulle vara behörig att motta delgivningar och kunna visa var på arbetsplatsen handlingar förvarades som visade att utstationeringsdirektivet uppfylldes. Kontaktpersonen kunde vara en av de utstationerade arbetstagarna.

Anmälan till Bolagsverket skulle vara enkel och i huvudsak internetbaserad. Förutom uppgift om särskild kontaktperson och var denne kunde nås i Sverige, skulle anmälan innehålla uppgift om 1) det utländska företagets firma, rättsliga form, nationalitet, säte och adress eller, om det var fråga om enskild näringsverksamhet, näringsidkarens namn och adress, 2) näringsverksamhetens art och avsedda varaktighet i Sverige, 3) hemvist eller den fasta bostadsorten för verkställande direktören, 4) uppgift om utländskt register där företaget eller den enskilda näringsverksamheten var registrerad och 5) uppgift om företagets organisationsnummer i det utländska registret. Vidare skulle passkopior eller annan identitetshandling ges in som avsåg de personer som anmälts.

Enligt förslaget skulle regeringen få meddela föreskrifter om undantag från kraven på anmälan eller kontaktperson för viss typ av verksamhet, om sådana krav inte bedömdes nödvändiga för att tillgodose syftet med reglerna. Vidare skulle regeringen eller den myndighet som regeringen bestämde få medge undantag om det fanns särskilda skäl.

Sanktionen för den som drev anmälningspliktig verksamhet utan att anmälan skett skulle vara böter. Om den som gjort anmälan inte följt reglerna för anmälan eller om vissa frågor uppstod, kunde registreringsmyndigheten förelägga den som gjort anmälan att vid vite avge yttrande eller vidta rättelse.

Utredaren angav att rättsläget är osäkert när det gäller möjligheten att kräva att det på permanent basis finns personer på plats i Sverige som är

behöriga att förhandla med arbetstagarorganisationerna och träffa svenska kollektivavtal, men att EU-domstolens rättspraxis för närvarande inte pekar i den riktningen. Om en mer långtgående lösning skulle bedömas vara nödvändig, angav utredaren att utstationeringslagen är rätta platsen för sådana regler och att de arbetsrättsliga aspekterna av ett sådant system skulle behöva utredas grundligt.

Regeringen föreslog i propositionen Utländsk näringsverksamhet i Sverige (prop. 2010/11:87) att det tydligt ska anges i filiallagen att näringsverksamhet som omfattas av bestämmelserna om fri rörlighet för varor och tjänster i EUF-fördraget eller motsvarande bestämmelser i EES-avtalet inte omfattas av krav på etablering genom filial. Att tillfälligt tillhandahållande av tjänster inte omfattas av filiallagens krav kunde enligt regeringen ses som ett klarläggande av det rättsläge som redan innan fick anses råda. Vidare föreslogs vissa andra ändringar i filiallagen. Förslagen i propositionen beslutades av riksdagen och trädde i kraft den 1 juli 2011.

Regeringen gick i propositionen inte vidare med Filiallagsutredningens förslag att införa en anmälningsskyldighet och kontaktperson i filiallagen. Motiveringen var att en sådan anmälningsskyldighet skulle bli generell till sin natur och träffa samtliga aktörer som omfattas av filiallagen, utan hänsyn tagen till om en anmälningsskyldighet i det enskilda fallet skulle kunna vara motiverad. Enligt regeringens mening fick kommissionens uttalanden och ageranden, bl.a. att man inlett en fördragsbrottstalan mot Belgien i anledning av en belgisk anmälningsskyldighet (det s.k. Limosasystemet), tas till intäkt för en allmän skepsis från kommissionens sida till en generell anmälningsskyldighet som måste fullgöras innan en verksamhet får inledas. Däremot har kommissionen också gett uttryck för att en proportionerligt utformad anmälningsskyldighet kunde vara motiverad för att säkerställa att särskilda krav i vissa situationer är uppfyllda, exempelvis att utstationerade arbetstagare omfattas av de rättigheter som följer av utstationeringsdirektivet. Regeringen angav mot denna bakgrund att förslaget om anmälningsskyldighet inte skulle införas i filiallagen, utan att det vore lämpligare att överväga att införa någon form av anmälningsskyldighet i den arbetsrättsliga lagstiftningen och att regeringen avsåg att utreda detta inom kort.

Vad gällde förslaget om kontaktperson, angavs i propositionen att regeringen hade förståelse för de fackliga organisationernas behov av att få kontakt med utländska näringsidkare som bedriver verksamhet i Sverige. Enligt regeringens mening fanns det anledning att närmare undersöka möjligheterna att tillgodose arbetstagarorganisationernas intressen i detta hänseende, och man angav därför att även denna fråga skulle utredas inom ramen för den arbetsrättsliga lagstiftningen.

4.6 ILO-konventioner

ILO är ett av FN:s fackorgan och har en central roll när det gäller utformning av skydd för arbetstagarrelaterade mänskliga rättigheter i allmänhet och för den fackliga föreningsfriheten i synnerhet. Inom ILO är det främst två konventioner som aktualiseras i detta sammanhang:

- konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, och
- konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.

Dessa konventioner har ratificerats av Sverige. Konventionen nr 98 ingår också bland ILO:s åtta s.k. kärnkonventioner, som anses binda alla ILO:s medlemsstater oavsett ratifikation.

Enligt artikel 4 i konvention nr 98 ska staterna vidta lämpliga åtgärder, då det är nödvändigt, för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller deras organisationer på den ena sidan och arbetstagarorganisationer på den andra. Detta ska ske i syfte att skapa en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Enligt artikel 5 i konvention nr 154 ska staterna genom olika åtgärder främja kollektiva förhandlingar. Syftet med dessa åtgärder ska vara bl.a. att kollektiva förhandlingar ska möjliggöras för alla arbetsgivare och alla grupper av arbetstagare som täcks av konventionen, att kollektiva förhandlingar ska utökas till alla frågor som enligt artikel 2 täcks av konventionen och att kollektiva förhandlingar inte ska hindras av frånvaron av regler för proceduren som ska användas eller av att sådana regler är olämpliga eller otillräckliga. Med kollektiva förhandlingar avses enligt artikel 2 i detta sammanhang alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera organisationer av arbetsgivare och, å andra sidan, en eller flera arbetstagarorganisationer. Förhandlingarna ska ha ett visst syfte för att räknas som kollektiva i konventionens mening. Syftet ska vara att bestämma arbets- och anställningsvillkor eller att reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetsgivare eller deras organisationer och arbetstagarnas organisationer.

5 Anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering

5.1 Krav på anmälan om utstationering

Regeringens förslag: En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt lagen om utstationering av arbetstagare ska anmäla uppgifter om utstationering senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om vad en anmälan om utstationering ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: Svenska institutet för europapolitiska studier, Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Kommerskollegium, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Bolagsverket, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsmiljöverket,

Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges Läkareförbund, Jusek och Sveriges Ingenjörer tillstyrker eller är positiva till förslaget. *Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Domstolsverket, Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Sveriges advokatsamfund och Kommunala Företagens Samorganisation* har ingen erinran mot förslaget. *ILO-kommittén* anser att förslaget är förenligt med ILO-konventionerna nr 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar. *Näringslivets Regelnämnd, Företagarna och Stockholms Handelskammare* avstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Utstationeringen ska anmälas

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) innehåller inte några bestämmelser om vilka administrativa regler som medlemsstaterna ska uppställa för att kontrollera att direktivet följs. Det finns således inte i direktivet något krav på att anmäla utstationeringen.

Utstationeringsdirektivet är genomfört i svensk rätt genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). I utstationeringslagen finns inte något krav på arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige att genom en anmälan eller på annat sätt uppmärksamma myndigheter och arbetstagarorganisationer på att man bedriver verksamhet i Sverige.

Reglerna för utstationering i Sverige bygger på att det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som utstationeras hit från utlandet. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljön och är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen.

Sverige ska enligt artikel 3 i utstationeringsdirektivet se till att utstationerande företag garanterar utstationerade arbetstagare de rättigheter som följer av direktivet. Enligt artikel 5 ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder om direktivets bestämmelser inte följs. Medlemsstaterna ska i synnerhet sörja för att arbetstagarna eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet.

För att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken och för att Sverige ska kunna uppfylla sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet, är det nödvändigt att arbetstagarorganisationerna och myndigheterna får kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare i Sverige. Arbetstagarorganisationerna och myndigheterna måste även ha en reell möjlighet att kontakta arbetsgivaren. Vad gäller myndigheter är det främst Arbetsmiljöverket som måste kunna komma i kontakt med arbetsgivaren för att kunna kontrollera arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Även andra myndigheter, såsom Polisen, Skatteverket och Kronofogdemyndigheten, kan ha intresse av att kunna komma i kontakt med utländska arbetsgivare som bedriver verksamhet här.

Mot bakgrund av vad som angetts ovan, bör det införas en skyldighet för utländska arbetsgivare att anmäla att arbetsgivaren bedriver verksamhet i Sverige med utstationerade arbetstagare. Syftet med regeln är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och att skydda de utstationerade arbetstagarna.

Det ska i detta sammanhang erinras om det gränsöverskridande informationssamarbete avseende utstationeringsdirektivet som håller på att byggas upp inom EU (se avsnitt 4.1.1). Det får anses som en förutsättning för att ett sådant samarbete ska fungera att det går att identifiera de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige.

Anmälningsskyldigheten strider inte mot den fria rörligheten för tjänster

Enligt såväl *Svenska institutet för europapolitiska studier* som *Kommerskollegium* är förslaget förenligt med EU-rätten. *Näringslivets Regelnämnd*, *Företagarna* och *Stockholms Handelskammare* anser dock att förslaget utgör en otillåten inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster.

I domen i mål C-515/08 Santos Palhota m.fl. konstaterade EU-domstolen att syftet med utstationeringsdirektivet är att samordna nationella materiella bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, oberoende av de underordnade administrativa föreskrifter som ska göra det möjligt att kontrollera att dessa villkor iaktas. Av detta följer, enligt domstolen, att medlemsstaterna fritt kan bestämma innehållet i kontrollföreskrifterna, så länge fördraget och de allmänna principerna i unionsrätten iaktas. (Se nämnda dom punkterna 26 och 27.)

Av fördragets regler är det främst den fria rörligheten för tjänster i artikel 56 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) som är aktuell i det här sammanhanget. Enligt artikel 56 EUF-fördraget ska inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom unionen förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan medlemsstat än mottagaren av tjänsten. Enligt EU-domstolens fasta rättspraxis innebär artikel 56 inte bara att det är nödvändigt att avskaffa all form av diskriminering på grund av nationalitet av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat. Artikeln innebär även att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning – även om den är tillämplig på inhemska tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan åtskillnad – som innebär att den verksamhet som bedrivs av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat, där denne lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiv. (Se bl.a. domen i mål C-515/08, Santos Palhota m.fl., punkt 29.)

Inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster kan enligt fast rättspraxis från EU-domstolen vara tillåtna, i den mån de grundas på tvingande skäl av allmänintresse. En förutsättning är att lagstiftningen i

fråga är ägnad att säkerställa att det mål som eftersträvas med den uppnås och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet. Skyddet för arbetstagare anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. (Se bl.a. domen i förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., punkterna 34–36 och domen i mål C-515/08, Santos Palhota m.fl., punkt 45).

I kommissionens meddelande KOM(2006) 159, Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, anger kommissionen att den på grundval av rättspraxis från EU-domstolen anser att en mottagande medlemsstat, i syfte att kontrollera att de anställningsvillkor som föreskrivs i utstationeringsdirektivet följs, bör kunna ställa krav på att tjänsteleverantörer senast vid den tidpunkt då arbetet inleds lämnar in en anmälan med uppgift om de utsända arbetstagarna, arbetets varaktighet, platsen för arbetet och typ av tjänst. En förutsättning är att medlemsstaterna iakttar proportionalitetsprincipen. Kommissionen konstaterade också i meddelandet att krav på anmälan ställdes i närmare hälften av medlemsstaterna.

Ett krav på att utländska arbetsgivare ska anmäla sin verksamhet i Sverige kan enligt regeringens mening, inte anses som diskriminerande. All näringsverksamhet som bedrivs i Sverige av företag som är etablerade här eller av enskilda näringsidkare måste redovisas till behöriga myndigheter. Däremot är ett sådant krav att betrakta som en inskränkning i den fria rörligheten för tjänster i artikel 56 EUF-fördraget. Syftet med kravet på anmälan är att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket måste anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Förslaget till lagstiftning är ägnat att säkerställa att detta mål uppnås och det kan inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Kravet på anmälan utgör därmed en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

Närmare om när anmälan ska göras

Enligt promemorian ska anmälan av utstationeringen ske senast när verksamheten i Sverige inleds. *Förvaltningsrätten i Stockholm* anser att det vore önskvärt att tydliggöra vad som avses med begreppet verksamheten och frågar sig om anmälan ska ske senast när den utstationerade arbetskraften påbörjar sin verksamhet i Sverige eller när själva näringsverksamheten i Sverige påbörjas. Enligt regeringens mening bör anmälan ske senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige. Detta bör framgå direkt av lagtexten.

Vad anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad

Föreskrifter om vad en anmälan om utstationering ska innehålla och hur den ska vara utformad förutsätter inte något särskilt normgivningsbemyndigande i lag, utan kan meddelas med stöd av den s.k. restkompetensen eller genom verkställighetsföreskrifter.

I en förordning till utstationeringslagen bör det anges vad en anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad. Anmälan bör göras skriftligen. Anmälningsskyldigheten bör kunna fullgöras så enkelt som

möjligt och anmälan bör i huvudsak vara internetbaserad. I den bör det bara anges sådana uppgifter som är nödvändiga för att syftet med regleringen ska uppfyllas. De uppgifter som avses är t.ex. arbetsgivarens namn eller firma, hemvist (om arbetsgivaren är en enskild näringsidkare) eller säte (om arbetsgivaren är en juridisk person) och kontaktuppgifter till en företrädare för arbetsgivaren. Vidare bör det bl.a. anges vilken typ av tjänster som ska tillhandahållas i Sverige, planerad tidsperiod när tjänsterna ska tillhandahållas här och platsen där tjänsterna ska tillhandahållas.

5.1.1 Utstationeringen ska anmälas till Arbetsmiljöverket

Regeringens förslag: Anmälan om utstationeringen ska göras till Arbetsmiljöverket.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges läkarförbund och Sveriges Ingenjörer* tillstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen och är således den myndighet som utländska arbetsgivare och arbetstagare ska vända sig till för att få information om vilka arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid utstationering här. Det är i Sverige främst Arbetsmiljöverket som ska använda det elektroniska informationsutbytessystemet IMI som håller på att anpassas för att användas i utstationeringssituationer.

Det är en fördel om alla utstationeringsfrågor, i den utsträckning det är möjligt, hålls samman inom en myndighet, vilket gör det lämpligt att anmälan om utstationeringen görs till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket är också den myndighet som bör utöva tillsyn över att reglerna följs (se avsnitt 6).

5.1.2 Även förändringar i verksamheten ska anmälas

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

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har yttrat sig särskilt i frågan.

Skälen för regeringens förslag: Om en utländsk arbetsgivare har anmält utstationering av arbetstagare i Sverige, bör arbetsgivaren också vara skyldig att till Arbetsmiljöverket anmäla om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts. Det kan t.ex. gälla att tiden för utstationeringen förlängts, att arbetsgivaren utför andra tjänster än vad som anmälts eller att

kontaktpuppgifterna till den som utsetts till kontaktperson har ändrats (om krav på kontaktperson, se avsnitt 5.2). De ändrade uppgifterna bör anmälas till Arbetsmiljöverket senast inom tre dagar från det att förändringen skedde.

5.2 Krav på kontaktperson vid utstationering

5.2.1 Anmälan av kontaktperson och kontaktpersonens behörighet

Regeringens förslag: En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt lagen om utstationering av arbetstagare ska utse en kontaktperson i Sverige. Kontaktpersonen ska anmälas 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 lagen om utstationering av arbetstagare är uppfyllda.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om vad en anmälan om kontaktperson ska innehålla och hur den ska vara utformad.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås dock inte att behörigheten för kontaktpersonen att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar ska anses föreligga genom anmälan av kontaktpersonen.

Remissinstanserna: *Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet, Bolagsverket, Arbetsförmedlingen, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsmiljöverket, Sveriges Kommuner och Landsting, Jusek och Sveriges Ingenjörer* tillstyrker eller är positiva till förslaget. *Svenska institutet för europapolitiska studier, Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Domstolsverket, Arbetsgivarverket, Sveriges advokatsamfund och Kommunala Företagens Samorganisation* har ingen erinran mot förslaget. *ILO-kommittén* anser att förslaget är förenligt med ILO-konventionerna nr 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar. *Sveriges läkarförbund* välkomnar förslaget, men anser att det är av vikt att en sådan representant är behörig att företräda det utstationerande bolaget. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* ser inga hinder mot att kontaktpersonen ska anses vara att uppfatta som en behörig företrädare för bolaget. *Kommerskollegium* anser att förslaget kan strida mot EU-rätten. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anser att förslaget är ett steg i rätt riktning men att det är otillräckligt. Enligt TCO ska kontaktpersonen ha rättskapacitet att förhandla och träffa bindande

civilrättsliga kollektivavtal av svensk modell. Även *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att kontaktpersonen ska kunna förhandla och ingå kollektivavtal, dvs. vara behörig att med rättskapacitet företräda bolaget. *Svenskt Näringsliv, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Näringslivets Regelnämnd, Företagarna* och *Stockholms Handelskammare* avstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag

En kontaktperson ska utses och anmälas

Utstationeringsdirektivet innehåller inte några bestämmelser om vilka administrativa regler som medlemsstaterna ska uppställa för att kontrollera att direktivet följs. Det finns således inte i direktivet något krav på att utse en kontaktperson.

I utstationeringslagen finns inte något krav på arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige att utse en kontaktperson med viss behörighet.

Även om kommissionens meddelande KOM(2006) 159 endast nämner tillsynsmyndigheternas behov av en kontaktperson och inte arbetstagarorganisationernas, får det förutsättas att en sådan kontaktperson ska kunna fungera som mellanhand även i förhållande till arbetstagarorganisationerna. I Sverige är det arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare.

För att reglerna i utstationeringslagen ska kunna fungera i praktiken, och för att Sverige ska kunna uppfylla sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet, är det nödvändigt att arbetstagarorganisationer samt Arbetsmiljöverket och andra myndigheter kan kontakta utländska arbetsgivare i Sverige. Utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare hit bör därför åläggas att utse en kontaktperson i Sverige och att ange vem som är kontaktperson i sin anmälan till Arbetsmiljöverket. Kravet kan uppfyllas genom att en av de utstationerade arbetstagarna utses till kontaktperson. Om arbetsgivaren finner det lämpligare kan arbetsgivaren i stället för att utse en arbetstagare, utse någon annan person som vistas i Sverige till kontaktperson.

Anmälan bör göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige.

Kontaktpersonens behörighet

Kontaktpersonen är avsedd att vara myndigheters och arbetstagarorganisationers möjlighet att få kontakt med arbetsgivaren. Kontaktpersonen bör också vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. Detta är nödvändigt t.ex. för att arbetstagarorganisationerna ska kunna delge arbetsgivaren en förhandlingsframställan och för att Arbetsmiljöverket ska kunna delge förbud mot att fortsätta att utföra farliga arbeten. *Arbetsdomstolen* har anfört att eftersom ordet "delgivning" valts antar domstolen att det är delgivning enligt delgivningslagen som avses. Någon sådan behörighet

synes dock, enligt domstolen, inte följa direkt av den lagen (se bl.a. 13 § första stycket delgivningslagen, 2010:1932). Den rättsliga kopplingen till delgivningslagen bör i så fall förtydligas. Om med begreppet inte avses delgivning enligt delgivningslagen bör, enligt domstolen, ett annat begrepp övervägas. Enligt regeringens mening bör kontaktpersonen vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. Med delgivning avses delgivning i den betydelse som framgår av 2 § delgivningslagen (2010:1932). Arbetsdomstolen har också anfört att det bör övervägas att inte göra kontaktpersonens behörighet att ta emot delgivningar beroende av fullmakt eller annat särskilt bemyndigande från arbetsgivaren. Frågan skulle möjligen, anför domstolen, kunna lösas så att det direkt i lagen anges att sådan behörighet föreligger i och med att kontaktpersonen har anmälts till Arbetsmiljöverket. Regeringen anser att det vore en fördel att inte göra kontaktpersonens behörighet att ta emot delgivningar beroende av fullmakt eller annat särskilt bemyndigande från arbetsgivaren. Det bör därför framgå direkt av lagtexten att sådan behörighet ska anses föreligga redan genom anmälan av kontaktpersonen.

Kontaktpersonen bör även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Det kan gälla exempelvis anställningsavtal som visar att arbetstagarna har sådana villkor inom den hårda kärnan som är minst lika förmånliga som minimivillkoren enligt ett svenskt kollektivavtal för den aktuella branschen, nödvändig dokumentation enligt arbetsmiljölagstiftningen och arbetstidsjournaler. *Sveriges advokatsamfund* anser att utgångspunkten bör vara att det endast är den i förslaget utpekade myndigheten, Arbetsmiljöverket, som ska kunna begära att arbetsgivaren tillhandahåller sådana handlingar. Detta framstår enligt Sveriges advokatsamfund som lämpligt inte minst mot bakgrund av att den arbetsgivare som inte följer reglerna riskerar särskilda sanktioner (vite efter föreläggande om att vidta rättelse). De fackliga organisationernas intresse av att bevaka att bestämmelserna i utstationeringslagen följs, bör enligt Sveriges advokatsamfund rimligen kunna tillgodoses genom att de fackliga organisationerna vänder sig till Arbetsmiljöverket och därigenom bereds tillgång till uppgifterna. *Svenskt Näringsliv* pekar på att EU-domstolen och kommissionen bara uttalat sig om tillgänglighet i förhållande till myndigheter.

I Sverige är det arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare. För att denna uppgift ska kunna fullgöras behöver även arbetstagarorganisationerna kunna begära att få tillgång till handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Det är en annan sak att sanktionerna mot underlåtenhet att uppfylla kraven ligger på Arbetsmiljöverket. Tanken är inte heller att handlingarna ska hållas tillgängliga på plats i Sverige utan just att de ska kunna tillhandahållas. Detta innebär att arbetsgivaren kan välja mellan att ha handlingarna på plats eller att skicka dem till kontaktpersonen när denne har blivit uppmanad att tillhandahålla handlingar.

Förutom att kunna tillhandahålla handlingar bör kontaktpersonen vid behov kunna förmedla uppgifter till och ta kontakt med någon som är behörig att företräda arbetsgivaren.

Om arbetstagarnas villkor inte skulle nå upp till minimistandarden enligt ett svenskt centralt kollektivavtal för den aktuella branschen och arbetsgivaren inte ändrar arbetstagarnas villkor så att de uppnår en sådan standard, kan arbetstagarorganisationerna delge kontaktpersonen en förhandlingsframställan. När kontaktpersonen har blivit delgiven en förhandlingsframställan ligger det i arbetsgivarens intresse att genom en behörig företrädare delta vid kollektivavtalsförhandlingar eller att ge kontaktpersonen fullmakt att göra det, för att hindra att arbetstagarorganisationerna vidtar stridsåtgärder. Detsamma gäller om arbetsgivaren annars, utan att stridsåtgärder aktualiseras, väljer att ingå kollektivavtal i Sverige.

Kontaktpersonen behöver inte vara behörig att företräda bolaget

LO, TCO, Saco och Sveriges läkarförbund anser att kontaktpersonen ska ha rättskapacitet att företräda bolaget, bl.a. genom att vara behörig att förhandla och ingå kollektivavtal med arbetstagarorganisationer i Sverige. Detta torde enligt LO och TCO vara nödvändigt för att uppfylla de krav som följer av ILOs konventioner nr 98 och 154 samt enligt TCO för att inte stå i strid med Europakonventionens skydd för förenings- och förhandlingsrätten. Riksdagen har antagit ett tillkännagivande om behovet av en representant vid utstationering av arbetstagare till Sverige och betonat betydelsen av att det införs krav på en representant i landet som är behörig att företräda utländska arbetsgivare i kontakter med myndigheter och vid förhandlingar med arbetstagarorganisationerna (bet. 2010/11:NU19 och rskr. 2010/11:270).

Det kan i detta sammanhang konstateras att det inte har prövats av EU-domstolen om ett krav på en sådan behörig representant är tillåtet enligt EU-rätten. Kommissionen anger i meddelandet KOM(2006) 159 att det bör vara tillräckligt att bland de utsända arbetstagarna utse en person som fungerar som mellanhand mellan det utländska företaget och den behöriga tillsynsmyndigheten. Även om detta meddelande är generellt för alla medlemsstater och inte tar sikte särskilt på förhållandena enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen, samt endast nämner tillsynsmyndigheternas behov och inte arbetstagarorganisationernas, tyder slutsatserna i meddelandet på att kommissionen inte skulle anse att ett krav på behörig representant är förenligt med EU-rätten.

Danmark, som är det land vars arbetsmarknadsmodell mest liknar den svenska, ställer endast krav på en kontaktperson och inte på en representant med behörighet att ingå kollektivavtal. I Finland ställs krav på en företrädare som ska vara behörig att ta emot handlingar och att agera i domstol. Eftersom Finland har ett system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal, brukar det dock inte vara aktuellt för utländska arbetsgivare att ingå kollektivavtal i Finland. Inte heller i Norge ställs något generellt krav på behörig representant i utstationeringssituationer (bara för bemanningsföretag).

Ett kollektivavtal reglerar arbets- och anställningsvillkoren för alla anställda som täcks av kollektivavtalets tillämpningsområde och har typiskt sett stor inverkan på villkoren för de anställda och för arbetsgivaren. En representant som är behörig att förhandla och ingå

kollektivavtal måste därför vara en person som är väl insatt i arbetsgivarens verksamhet och som arbetsgivaren har ett särskilt förtroende för. Mot denna bakgrund får det antas att en representant som är behörig att förhandla och ingå kollektivavtal skulle behöva vara en person i relativt högt uppsatt ställning i det utländska företags organisation. Det skulle medföra inte obetydliga kostnader och besvär för arbetsgivaren att ha en behörig representant på plats i Sverige i samband med all utstationering av arbetstagare hit. Ett sådant krav skulle därför innebära en relativt stor inskränkning i den fria rörligheten för tjänster. En inskränkning i den fria rörligheten för tjänster är tillåten endast om den kan motiveras av allmänintresset och är nödvändig och proportionerlig i förhållande till målet.

Reglerna i utstationeringslagen bygger inte på att kollektivavtal nödvändigtvis ingås med en utländsk arbetsgivare, utan innebär framför allt en möjlighet för arbetstagarorganisationerna att sätta press på arbetsgivaren att upprätta en svensk minimistandard på villkoren inom direktivets områden.

Mot denna bakgrund kan det inte bedömas som nödvändigt att en utstationerande arbetsgivare har en representant i Sverige som är behörig att ingå kollektivavtal så länge kollektivavtalsförhandlingar inte påkallats. Det bör vara tillräckligt att arbetsgivaren har en kontaktperson i Sverige och att en förhandlingsbehörig representant deltar om förhandlingar om ingående av kollektivavtal ska inledas. Bedömningen är att man med ett krav på anmälan om utstationeringen i kombination med ett krav på en kontaktperson uppnår samma resultat som arbetstagarorganisationerna och riksdagen efterfrågat, dvs. att reglerna i utstationeringslagen kan fungera i praktiken.

Kravet på kontaktperson strider inte mot den fria rörligheten för tjänster

Enligt Svenska institutet för europapolitiska studier är förslaget förenligt med EU-rätten.

Kommerskollegium anser dock att kravet på kontaktperson kan falla under tjänstedirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden).

Enligt artikel 1.6 i tjänstedirektivet påverkar direktivet inte arbetsrätten, dvs. sådana rättsliga eller avtalsreglerade bestämmelser om anställningsvillkor, arbetsförhållanden, inbegripet hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, samt förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, som medlemsstaterna tillämpar i enlighet med nationell lagstiftning som respekterar gemenskapsrätten. Enligt skäl 14 i tjänstedirektivet ska direktivet inte heller påverka förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet rätten att förhandla om och ingå kollektivavtal, rätten att strejka och vidta stridsåtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och praxis i överensstämmelse med gemenskapsrätten, och direktivet är inte tillämpligt på tjänster som tillhandahålls av bemanningsföretag. Mot denna bakgrund och med beaktande av det nedan angivna syftet med förslaget är enligt regeringens mening tjänstedirektivet inte tillämpligt.

Enligt *Näringslivets Regelnämnd*, *Företagarna* och *Stockholms Handelskammare* utgör förslaget en otillåten inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster. Även *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget utgör en otillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster eftersom kravet inte framstår som nödvändigt för att skydda arbetstagarnas intressen. De handlingar som kontaktpersonen ska tillhandahålla kan enligt *Svenskt Näringsliv* lika väl fås genom en direktkontakt med det utländska företaget. Om inte annat kan den fackliga organisationen lätt få erforderliga kontaktuppgifter genom att vända sig till Arbetsmiljöverket. Inte heller resonemanget om behovet av att kontaktpersonen ska vara behörig att motta delgivning för arbetsgivarens räkning är övertygande enligt *Svenskt Näringsliv*. Varför den normala postgången, eller andra kontaktmöjligheter som den moderna tekniken tillhandahåller, inte skulle räcka framgår inte. *Kommerskollegium* anser att oavsett om tjänstedirektivet är tillämpligt eller inte kan kravet strida mot proportionalitetsprincipen. I promemorian besvaras enligt *Kommerskollegiums* mening inte frågan om huruvida delgivning kan ske via elektroniska kommunikationsmedel varför kravet fortsatt kan vara oproportionerligt.

Enligt EU-domstolens fasta rättspraxis kan inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster enligt artikel 56 EUF-fördraget vara tillåtna, i den mån de grundas på tvingande skäl av allmänintresse. En förutsättning är att lagstiftningen i fråga är ägnad att säkerställa att det mål som eftersträvas med den uppnås och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet. Skyddet för arbetstagare anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. (Se bl.a. domen i förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., punkterna 34–36 och domen i mål C-515/08, Santos Palhota m.fl., punkt 45).

I kommissionens meddelande KOM(2006) 159, Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, drar kommissionen slutsatsen utifrån rättspraxis från EU-domstolen att en mottagande medlemsstat inte får ställa krav på att utländska företag som sänder ut arbetstagare ska ha en företrädare med hemvist i mottagarstaten. Ett sådant krav står inte i proportion till målet att säkerställa kontrollen av arbetstagarnas anställningsvillkor. I stället anger kommissionen att det bör vara tillräckligt att bland de utsända arbetstagarna utse en person som fungerar som mellanhand mellan det utländska företaget och den behöriga tillsynsmyndigheten.

Ett krav på att utländska arbetsgivare ska utse en kontaktperson med viss behörighet är att betrakta som en inskränkning i den fria rörligheten för tjänster i artikel 56 EUF-fördraget. Syftet med kravet på en kontaktperson som ska vara behörig att ta emot delgivning för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda är att skydda de utstationerade arbetstagarna. Detta utgör ett tvingande skäl av allmänintresse. Förslaget till lagstiftning är ägnat att säkerställa att detta mål uppnås och det går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet. Kravet på kontaktperson utgör därmed en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

Vad anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad

Föreskrifter om vad en anmälan om kontaktperson ska innehålla och hur den ska vara utformad förutsätter inte något särskilt normgivningsbemyndigande i lag, utan kan meddelas med stöd av den s.k. restkompetensen eller genom verkställighetsföreskrifter.

I en förordning till utstationeringslagen bör anges vad anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad. Anmälan bör göras skriftligen. Anmälningsskyldigheten bör kunna fullgöras så enkelt som möjligt och anmälan bör i huvudsak vara internetbaserad. I anmälan bör bara anges sådana uppgifter som är nödvändiga för att syftet med regleringen ska uppfyllas. Anmälan bör t.ex. innehålla uppgift om vem som utsetts till kontaktperson och på vilken adress och telefonnummer han eller hon kan nås i Sverige.

5.3 Inget krav på anmälan eller kontaktperson vid kortare utstationeringar

Regeringens förslag: Arbetsgivaren ska inte vara skyldig att anmäla utstationeringen eller att utse och anmäla en kontaktperson om verksamheten i Sverige pågår under högst fem sammanhängande dagar.

Om en verksamhet pågår längre tid än fem sammanhängande dagar ska arbetsgivaren fullgöra anmälningsskyldigheten den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsförmedlingen* och *Tjänstemännens Centralorganisation* tillstyrker förslaget. *Svenska institutet för europapolitiska studier* anser att en tidsfrist om fem dagar är relativt kort jämfört med vad som gäller i Danmark och Finland. Åtta dagar framstår enligt Svenska institutet för europapolitiska studier inte som orimligt. *Kommerskollegium* anser att tidsramen fortsatt bör bedömas till åtta dagar om inte den föreslagna tidsgränsen om fem dagar tydligare motiveras. *Stockholms Handelskammare* anser att undantaget bör vara längre än fem dagar. *Tillväxtverket* ser positivt på att det föreslås ett undantag för kortare utstationeringar men har ingen uppfattning om huruvida fem dagar är en lämplig tidsgräns. *Arbetsmiljöverket* är tveksamt till om en undantagsregel alls behövs; om en undantagsregel införs bör den i vart fall begränsas till sådana situationer som omfattas av undantagsreglerna i det danska RUT-registret. *Förvaltningsrätten i Stockholm* har ingen uppfattning om huruvida fem dagar är en ändamålsenlig tidsgräns för undantag men anser att det behövs ett förtydligande resonemang. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* frågar sig hur man hanterar en situation där utstationeringstiden är tänkt att vara fem dagar, men går över i en sjätte dag.

Skälen för regeringens förslag: Filiallagsutredningen föreslog i betänkandet Utländsk näringsverksamhet i Sverige – En översyn av lagstiftningen om utländska filialer i ett EU-perspektiv (SOU 2010:46)

en generell skyldighet för utländska företag som bedrev verksamhet i Sverige att anmäla verksamheten till Bolagsverket och att utse en kontaktperson. Anmälningsskyldigheten skulle gälla verksamhet som avsågs pågå i mer än sex månader eller bedrevs här i landet med anställd personal. En särskild kontaktperson skulle utses om verksamheten i Sverige pågick längre än åtta dagar och bedrevs med anställd personal. Utredningen föreslog inte något särskilt undantag för kravet på anmälan. Däremot föreslogs att kravet på kontaktperson skulle begränsas till situationer där tiden för verksamheten i Sverige överstiger åtta dagar, för att undvika onödig administrativ börda. Tiden åtta dagar överensstämmer med undantaget i utstationeringsdirektivet som avser en första montering eller första installation (artikel 3.2). Enligt de finska reglerna gäller skyldigheten att utse en företrädare i Finland endast om utstationeringen pågår mer än 14 kalenderdagar. Enligt de danska reglerna ska inte någon anmälan till det danska registret, och således inte heller någon anmälan om kontaktperson, göras om utstationeringen pågår högst åtta dagar och leveransen av tjänsterna sker som ett led i första montering eller installation. Därutöver kan regeringen i Danmark meddela undantag för vissa kortvariga utstationeringar.

Utstationeringslagen gäller även vid kortare utstationeringar. Det enda undantag som görs för kortare utstationeringar är för arbete som utförs av en yrkesutbildad eller specialiserad arbetstagare. Bestämmelserna i semesterlagen gäller då endast om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar och om arbetet utförs i samband med en första montering eller installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och är nödvändigt för att varan ska tas i bruk. Detta undantag gäller dock inte om arbetet avser byggverksamhet.

För att undvika att reglerna om anmälningsskyldighet blir onödigt betungande är det lämpligt att göra ett undantag för kortare utstationeringar. Enligt regeringen är fem dagar i ett sammanhang en lämplig tidsgräns för att skilja ut sådana kortare utstationeringar där krav på anmälan eller kontaktperson inte bedöms som nödvändig. Något krav på anmälan eller kontaktperson bör därför inte gälla om verksamheten i Sverige pågår under högst fem dagar. Med dagar avses kalenderdagar.

Förvaltningsrätten i Stockholm anser att det behövs ett förtydligande resonemang. Avses fem på varandra följande dagar eller totalt fem dagar under en bestämd tidsperiod, exempelvis under ett år? Även i detta sammanhang har det betydelse vad som avses med ”verksamheten”. Vad gäller om en arbetstagare utstationeras i Sverige till exempel fem dagar i veckan men åker hem till utlandet på helgerna? Enligt regeringens mening bör kortare utstationeringar undantas. I den beskrivna situationen får man göra en helhetsbedömning. Om utstationeringen pågår totalt sett fem sammanhängande dagar bör den anses som kortare. Om den däremot pågår fem dagar i veckan med undantag för helger är det mer tveksamt om den kan anses vara kortare.

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet frågar sig hur man hanterar en situation där utstationeringstiden är tänkt att vara fem dagar, men går över i en sjätte dag. Om en sådan situation uppstår får anmälan göras den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

5.4 Föreskrifter om undantag

Regeringens förslag: Regeringen ska få meddela föreskrifter om undantag från bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* ifrågasätter om det är konstitutionsrättsligt möjligt att regeringen på detta sätt ges möjlighet att meddela generella undantag från vad som stadgas i lag.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 8 kap. 2 § första stycket 2 regeringsformen ska föreskrifter meddelas genom lag om de avser förhållandet mellan enskilda och det allmänna under förutsättning att föreskrifterna gäller skyldigheter för enskilda eller i övrigt avser ingrepp i enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. Riksdagen kan enligt 8 kap. 3 § regeringsformen bemyndiga regeringen att meddela föreskrifter enligt 2 § första stycket 2. Med stöd av dessa bestämmelser bör regeringen ges möjlighet att meddela föreskrifter om undantag från reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson. Möjligheten för regeringen att meddela undantag kan avse t.ex. undantag för en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänster.

5.5 Personuppgiftslagen

Regeringens bedömning: Arbetsmiljöverkets behandling av de aktuella personuppgifterna är tillåten enligt personuppgiftslagen. Någon särreglering behövs inte för Arbetsmiljöverkets verksamhet.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Sveriges advokatsamfund* och *Svenskt Näringsliv* ifrågasätter om en facklig organisations behandling av uppgifter, som den fackliga organisationen bereds tillgång till genom det nya registret, är tillåten enligt personuppgiftslagen (1998:204). *Datainspektionen* har inte haft några synpunkter på bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: De allmänna bestämmelserna i personuppgiftslagen (1998:204) kommer att vara tillämpliga på behandlingen av uppgifterna i registret enligt de föreslagna reglerna. Enligt personuppgiftslagen får personuppgifter bara behandlas om det är lagligt och om det sker på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed, se 9 § personuppgiftslagen. Personuppgifter får bara samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. I 10 § personuppgiftslagen anges när behandling av personuppgifter är tillåten. Förutom med den registrerades samtycke, är behandling tillåten om det är nödvändigt att behandla personuppgifter för vissa i lagen särskilt uppräknade syften. Exempel på sådana syften är att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet eller att en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras. Dessutom finns i lagen en generell bestämmelse enligt vilken det är tillåtet att behandla personuppgifter efter en intresseavvägning.

Inga personuppgifter som anses som känsliga enligt 13 § personuppgiftslagen ska anmälas.

Arbetsmiljöverkets behandling av de anmälda personuppgifterna kommer att ske genom att myndigheten sparar de anmälda uppgifterna i ett register. Arbetsmiljöverket ska kunna använda uppgifterna i sin egen tillsyn över arbetsmiljön hos utstationerande arbetsgivare. Myndigheten bör även kunna lämna ut uppgifter till arbetstagarorganisationer och andra som begär det, t.ex. Skatteverket och Polisen.

Syftet med anmälningsskyldigheten och det nya registret är att Sverige ska kunna säkerställa att reglerna i utstationeringslagen följs i praktiken och att skydda de utstationerade arbetstagarna så att de får de arbets- och anställningsvillkor de har rätt till. Uppgifterna ska även kunna användas för statistikändamål.

Som anges ovan är behandling av personuppgifter tillåten om det är nödvändigt att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet, 10 § b) personuppgiftslagen. Arbetsdomstolen behandlade begreppet rättslig skyldighet i domen AD 2010 nr 87, och anförde där att starka skäl talar för att begreppet rättslig skyldighet i detta sammanhang syftar på en sådan skyldighet som grundar sig på författningsbestämmelser eller myndighetsbeslut.

Arbetsmiljöverket har en rättslig skyldighet att utöva tillsyn över arbetsmiljön hos utstationerande arbetsgivare i Sverige. Arbetsmiljöverket kommer med de föreslagna reglerna även att få en rättslig skyldighet att utöva tillsyn över att reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs.

Ett viktigt syfte med att införa anmälningsskyldigheten är att arbetstagarorganisationer i Sverige ska kunna ta del av uppgifterna. Enligt personuppgiftslagen finns en rätt till spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter under samma förutsättningar som annan behandling av personuppgifter är tillåten.

Arbetstagarorganisationerna har i utstationeringssituationer ett ansvar för att övervaka att utstationerande arbetsgivare tillämpar arbets- och anställningsvillkor som är minst lika förmånliga som de minimivillkor inom den hårda kärnan som följer av ett svenskt centralt kollektivavtal för den aktuella branschen. Detta bör anses vara en rättslig skyldighet enligt 10 § b) personuppgiftslagen, en arbetsuppgift av allmänt intresse enligt 10 § d) personuppgiftslagen eller ett ändamål som rör ett berättigat intresse enligt 10 § f) samma lag. Även arbetstagarorganisationernas behandling, då de kräver ut uppgifter från det nya registret, bör därför anses tillåten enligt personuppgiftslagen.

Även behandling av uppgifterna i registret för statistikändamål är nödvändig för att en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras.

Sammanfattningsvis är regeringens bedömning att Arbetsmiljöverkets behandling av de aktuella personuppgifterna är tillåten enligt personuppgiftslagen. Någon särreglering i förhållande till personuppgiftslagen bedöms inte vara behövlig för Arbetsmiljöverkets verksamhet.

6 Tillsyn

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, och Sveriges Ingenjörer* tillstyrker förslaget. *Kammarrätten i Stockholm* har inga invändningar i sak mot förslaget men föreslår att bestämmelsen om tillsyn i 9 e § får följande lydelse. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att *bestämmelserna* i 9 b och 9 c §§ följs. *Arbetsmiljöverket* har ingen erinran mot att utses till tillsynsmyndighet men pekar på svårigheter av olika slag som kan bli aktuella vid tillsynen. Arbetsmiljöverket pekar bl.a. på svårigheter som kan uppkomma när någon anmälan om utstationering inte har gjorts. Hur ska tillsynen gå till när utländska arbetstagare påträffas på en arbetsplats? Om ingen anmälan har gjorts, ska anmälan tas emot på plats? Av arbetstagarna själva, om ingen arbetsgivarrepresentant finns på plats? Ska avgiftsföreläggandet riktas mot företaget men lämnas till arbetstagarna?

Skälen för regeringens förslag: Eftersom Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen, med undantag för vissa speciallagar, är Arbetsmiljöverket den myndighet som mest naturligt bör ges i uppdrag att utöva tillsyn över den föreslagna anmälningsskyldigheten och reglerna om kontaktperson. Att myndigheten också är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen utgör ytterligare ett skäl för att Arbetsmiljöverket bör tilldelas denna uppgift. Som framgår av avsnitten 5.1 och 5.2 bör det i en förordning till utstationeringslagen anges vad anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad. De frågeställningar som Arbetsmiljöverket tar upp är viktiga. Ett rimligt antagande är att det ligger i de utstationerande företagens intresse att följa de regler som föreslås. Självfallet kommer dock regeringen att följa frågan.

Regeringen delar *Kammarrätten i Stockholms* bedömning att ordet bestämmelserna bör läggas till i paragrafen.

7 Sanktioner

7.1 Sanktionsavgift ska tas ut av arbetsgivaren

Regeringens förslag: En sanktionsavgift ska tas ut av en arbetsgivare som inte anmäler utstationeringen till Arbetsmiljöverket eller inte utser en kontaktperson i Sverige och anmäler honom eller henne till Arbetsmiljöverket. En sanktionsavgift ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligt eller av oaktsamhet.

Avgiften ska få jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att ta ut avgiften enligt angiven beräkningsgrund.

Avgiften ska tillfalla staten.

Promemoriornas förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian om sanktionsavgift vid utstationering föreslås dock att sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att strikt ansvar inte bör införas. *Arbetsmiljöverket* anser att det blir otydligt vem sanktionsavgiften ska tas ut av. Förslaget skulle kunna tolkas som en utvidgning av ansvaret. En överträdelse skulle rent fysiskt kunna äga rum inom ramen för en annan verksamhet, exempelvis hos en inhyrare av arbetskraft i Sverige. Bestämmelsen lydelse pekar i vart fall inte entydigt ut endast den utstationerande arbetsgivaren i utlandet som ansvarig för anmälningsskyldigheten. *Arbetsmiljöverket* är positiva till att sanktionsavgiften ska kunna jämkas eller efterges. *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet* är tveksam till att sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde. Enligt nämnden torde motsvarande bestämmelse i arbetsmiljölagen utgå från att arbetsmiljöansvaret inte är begränsat till arbetsgivare och tanken med den föreslagna sanktionsavgiften torde vara att den ska betalas av de utstationerade arbetstagarnas arbetsgivare. Om detta är riktigt kan den föreslagna formuleringen utgå. Om tanken är att ansvaret även ska kunna bäras av någon annan än arbetsgivaren måste detta förklaras. *Förvaltningsrätten i Stockholm* föreslår att bestämmelsen om sanktionsavgift i 9 f § får följande lydelse. En arbetsgivare som *bryter mot* bestämmelserna i 9 b § första stycket eller 9 c § första stycket ska betala *en* sanktionsavgift.

Skälen för regeringens förslag

Sanktionsavgift är en lämplig påföljd

För att se till att skyldigheterna att anmäla utstationeringen och utse och anmäla en kontaktperson följs och respekteras av de arbetsgivare som omfattas av kraven bör det finnas effektiva och ändamålsenliga sanktionsmöjligheter.

På arbetsmiljöområdet infördes möjligheten för Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter om sanktionsavgifter genom propositionen Ändringar i arbetsmiljölagen (prop. 1993/94:186). Vid bedömningen av på vilka områden sanktionsavgifter kunde anses vara lämpliga uttalade regeringen att effektivitetsvinster och resursbesparingar främst stod att vinna när det gällde överträdelser av föreskrifter om formella förfaranden eller preciserade åtgärder, alltså sådana överträdelser som var direkt straffbelagda i arbetsmiljölagen och inte förutsatte föreläggande eller förbud. Vidare ansåg regeringen att det var av vikt att sanktionsavgifter endast infördes på ett avgränsat område där det relativt lätt kan fastställas om en överträdelse skett eller inte.

Bedömningen av om arbetsgivaren har fullgjort skyldigheterna att anmäla utstationeringen och utse och anmäla en kontaktperson är av okomplicerat slag. Det kan lätt fastställas om arbetsgivaren har anmält utstationeringen till Arbetsmiljöverket och om arbetsgivaren har utsett en

kontaktperson i Sverige och anmält honom eller henne till Arbetsmiljöverket. För att konstatera om arbetsgivaren har överträtt sina skyldigheter krävs inte något föreläggande eller något förbud. Mot den nu angivna bakgrunden anser regeringen att sanktionsavgift är en lämplig sanktion för att beivra överträdelser av anmälningsskyldigheten och skyldigheten att utse och anmäla en kontaktperson. Sanktionsavgift kan riktas mot en juridisk person vilket är en fördel eftersom en utredning för att identifiera en för arbetsgivaren ansvarig fysisk person då kan undvikas.

Det bör anges i lagen i vilka fall sanktionsavgift ska tas ut. Även vissa andra grundläggande förutsättningar för att sanktionsavgift ska få tas ut bör framgå av lagen.

Strikt ansvar

Svenskt Näringsliv anser att ett strikt ansvar inte bör införas. En underlåtenhet att anmäla utstationeringen och att utse en kontaktperson kan, anför *Svenskt Näringsliv*, ha många olika förklaringar. Missförstånd, språksvårigheter och tolkningsproblem är bara några exempel på varför en i övrigt seriös arbetsgivare inte fullgjort sina skyldigheter i dessa avseenden. Även *Företagarna* motsätter sig införande av ett strikt ansvar.

Som anförts ovan kan sanktionsavgiften riktas mot en juridisk person. För att sanktionsavgiften ska vara ett effektivt medel för att upprätthålla att reglerna följs, bör den enligt regeringens uppfattning inte förutsätta uppsåt eller oaktsamhet. De fördelar från utredningssynpunkt som finns med att ålägga den juridiska personen sanktionsavgiften skulle gå förlorade om tillsynsmyndigheten måste utreda uppsåt eller oaktsamhet. Det förutsätter att personligt ansvar kan konstateras hos en utpekad ansvarig. En sådan ordning anser regeringen är olämplig och riskerar att urholka sanktionssystemet, särskilt med tanke på att arbetsgivaren befinner sig i utlandet vilket kan komplicera utredningen om personligt ansvar för överträdelsen. De omständigheter som remissinstanserna pekat på som förklaring till en överträdelse får i stället beaktas inom ramen för en eventuell jämkning eller eftergift i den mån omständigheterna är relevanta. Vidare bör en överträdelse kunna leda till en snabb reaktion från tillsynsmyndigheten i form av en sanktionsavgift. Detta kräver att sanktionsavgiften ska kunna tas ut utan någon närmare utredning av personligt ansvar. En avgiftsskyldighet som bygger på strikt ansvar bidrar till att sanktionssystemet är enkelt och effektivt.

För att en konstruktion med strikt ansvar ska vara försvarbar från rättsäkerhetssynpunkt bör det finnas ett starkt stöd för en presumtion att överträdelser på området inte kan ske på annat sätt än som en följd av uppsåt eller oaktsamhet. Regeringen bedömer att denna förutsättning är uppfyllt i fråga om de nu aktuella överträdelserna.

Det kan inte uteslutas att sanktionsavgift för underlåtenhet att göra anmälan till tillsynsmyndigheten är en sådan sanktion av straffrättslig karaktär att artikel 6 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) är tillämplig. Av detta följer bl.a. att hänsyn måste

tas till den s.k. oskuldspresumtionen i artikel 6.2 vid utformningen av sanktionsreglerna. När det gäller frågan om strikt ansvar är Europadomstolens praxis beträffande presumtioner av intresse. Där framgår, att presumtioner är tillåtna under förutsättning att de hålls inom rimliga gränser och att det görs en nyanserad och inte alltför restriktiv prövning av befrielsegrunderna i varje enskilt fall. De regler om jämkning och eftergift som föreslås, se nedan, bör ge möjlighet att befria någon från avgiften, när det framstår som oskäligt att ta ut den. Regeringen anser mot denna bakgrund att den föreslagna ordningen är förenlig med Europakonventionen.

Sanktionsavgiften ska kunna jämkas och efterges

Arbetsmiljöverket är positivt till en jämnings- och eftergivandemöjlighet men anser att det är viktigt att det av förarbetena framgår vad som ska beaktas vid jämkningssituationer och vem det är som ska kunna jämka sanktionsavgiften, enbart domstolen eller även Arbetsmiljöverket.

Regeringen anser att avgiften ska få jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra den enligt angiven beräkningsgrund. Detta gör det möjligt att beakta de omständigheter som ligger till grund för utebliven anmälan. Enligt förarbetena till arbetsmiljölagen bör bestämmelsen om jämkning i den lagen tillämpas varsamt så att den förebyggande effekten inte går förlorad och viss ledning bör kunna hämtas i Arbetsdomstolens praxis när det gäller jämkning av allmänt skadestånd (prop. 1993/94:186 s. 53). Motsvarande bör gälla vid jämkning enligt utstationeringslagen. Möjligheten att jämka eller efterge avgiften bör kunna tillämpas av såväl Arbetsmiljöverket som i allmänna förvaltningsdomstolarna.

Sanktionsavgiften bör tillfalla staten.

Inget skäl att införa en konfliktlösningsregel

I artikel 4 i det sjunde tilläggsprotokollet till Europakonventionen regleras rätten att inte bli lagförd eller straffad två gånger för samma sak. Sanktionsavgift och vite får därför inte tas ut respektive dömas ut för samma gärning. Enligt förslaget bör sanktionsavgift tas ut när en arbetsgivare låter bli att anmäla utstationeringen till Arbetsmiljöverket eller att utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Den möjlighet att besluta om vitesförelägganden som föreslås avser andra gärningar än dessa. Vitesföreläggandena tar sikte på att arbetsgivaren inte anmäler förändringar av verksamheten, har en kontaktperson som inte uppfyller sina skyldigheter eller gör en oriktig eller bristfällig anmälan. Därmed behövs ingen konfliktlösningsregel.

Övrigt

Förvaltningsrätten i Stockholm har föreslagit att bestämmelsen om sanktionsavgift i 9 f § får följande lydelse. En arbetsgivare som *bryter mot* bestämmelserna i 9 b § första stycket eller 9 c § första stycket ska

betala en sanktionsavgift. Det finns inte skäl att ändra lydelsen av bestämmelsen på sätt Förvaltningsrätten i Stockholm har föreslagit.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Landsorganisationen i Sverige (LO) anser att även den som anlitat ett bolag som underlåtit att anmäla utstationeringen eller att utse en kontaktperson ska betala en sanktionsavgift. Regeringen konstaterar att beredningsunderlag saknas för att gå vidare med denna fråga.

7.2 Närmare om sanktionsavgiften

Regeringens förslag: Regeringen ska få meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som ska tas ut vid överträdelse av 9 b § första stycket, 9 b § tredje stycket andra meningen, 9 c § första stycket och 9 c § fjärde stycket andra meningen.

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

Promemoriornas förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: *Företagarna* anser att den högsta avgiften om 100 000 kronor är alltför hög. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att fysiska och juridiska personer bör särskiljas vad gäller avgiftens storlek. *LO* anser att avgiftsskalan för fysiska personer bör vara lägst 5 000 kronor och högst 50 000 kronor medan avgiftsskalan för juridiska personer generellt bör läggas högre, lägst 50 000 kronor till högst 500 000 kronor.

Skälen för regeringens förslag: I propositionen *Ändringar i arbetsmiljölagen* (prop. 1993/94:186) uttalade regeringen att det var ett oavvisligt krav att avgiftsbeloppet kan beräknas på förhand och inte fastställs i efterhand med utgångspunkt från omständigheterna i det enskilda fallet.

Som framgått ovan ska sanktionsavgift få tas ut om en arbetsgivare låter bli att anmäla utstationeringen till Arbetsmiljöverket eller att utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket.

Till systemet med sanktionsavgift hör att avgiftsbeloppet ska kunna beräknas på förhand och inte fastställas i efterhand med utgångspunkt från omständigheterna i det enskilda fallet.

Regeringen bör ges ett bemyndigande att meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgiften. I en förordning till utstationeringslagen bör tas in ytterligare bestämmelser om sanktionsavgiften. Av lagen bör det dock framgå att en sådan föreskrift ska ange hur avgiften ska beräknas för olika slag av överträdelser. Av lagen bör också framgå att avgiftsbeloppet ska kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden.

För att sanktionsavgiften ska vara en effektiv sanktion bör avgiftens storlek vara ekonomiskt kännbar. Den ska också stå i proportion till

överträdelsen. Avgiften bör bestämmas till lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor.

7.3 Förfarandet när sanktionsavgift tas ut

7.3.1 Avgiftsföreläggande

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverket ska pröva genom avgiftsföreläggande om sanktionsavgift ska tas ut. Avgiftsföreläggande ska innebära att den som bedöms ha gjort sig skyldig till överträdelse av kraven att anmäla utstationeringen eller utse och anmäla en kontaktperson ska föreläggas att godkänna sanktionsavgiften omedelbart eller inom viss tid.

Om ett avgiftsföreläggande har godkänts, ska det gälla som domstols lagkraftvunna avgörande varigenom avgift har tagits ut. Ett godkännande som görs sedan den tid som satts ut i föreläggandet har gått ut ska dock vara utan verkan.

Om ett avgiftsföreläggande inte har godkänts inom utsatt tid, ska Arbetsmiljöverket få ansöka hos förvaltningsrätten om att sanktionsavgift ska tas ut. Prövningstillstånd ska krävas vid överklagande till kammarrätten.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: *Kammarrätten i Stockholm* har inga invändningar i sak mot förslaget men anser att lydelsen av 9 h § bör ändras på så sätt att de inledande orden ”frågor om” tas bort. ”Frågor om” indikerar att det är flera frågor som kan bli föremål för förvaltningsrättens prövning. Av författningskommentaren framgår att det endast är fråga om avgiftsförelägganden som inte godkänts som efter ansökan av Arbetsmiljöverket prövas av förvaltningsrätten. *Förvaltningsrätten i Stockholm* kan se fördelar med att i 9 g § använda samma lydelse som finns för närvarande i motsvarande bestämmelser om sanktionsavgift i arbetsmiljölagen (1977:1160). Om annan formulering övervägs kan det emellertid finnas anledning att ändra ordföljden och modernisera lydelsen något. Av 14 § lagen (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar följer bl.a. att ett beslut som huvudregel ska överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets ärendet först prövats. Förvaltningsrätten noterar emellertid att det i 9 h § inte är fråga om ett överklagande utan om en ansökan. Forumfrågan bör därför enligt förvaltningsrättens mening belysas ytterligare.

Skälen för regeringens förslag: Enligt förslaget ska Arbetsmiljöverket vara den myndighet som har hand om registret för anmälan av verksamhet i Sverige med utstationerad personal. Därför bör det också vara Arbetsmiljöverket som har rätt att besluta att sanktionsavgift ska tas ut av de arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna.

Det är lämpligt att förfarandet när en sanktionsavgift ska tas ut utformas på motsvarande sätt som enligt de regler om sanktionsavgift som finns i arbetsmiljölagen (1977:1160). Det innebär att påförande av sanktionsavgift i första hand sker genom avgiftsföreläggande. Om ett

avgiftsföreläggande inte godkänns prövas sanktionsavgiften av förvaltningsrätten efter ansökan av Arbetsmiljöverket. *Kammarrätten i Stockholm* anser att det bör klargöras om samtliga ansökningar ska lämnas till Förvaltningsrätten i Stockholm, genom att Arbetsmiljöverket har sitt huvudkontor placerat där, eller om frågan om sanktionsavgifter kommer att handhas separat i Arbetsmiljöverkets tio distrikt.

Avsikten är att ansökan ska ges in till den förvaltningsrätt inom vars domkrets ärendet först prövats. För överklagande till kammarrätten krävs prövningstillstånd.

Regeringen delar *Kammarrätten i Stockholms* bedömning att orden frågor om bör tas bort ur bestämmelsen.

7.3.2 Delgivning och verkställighet

Regeringens förslag: Sanktionsavgift ska få tas ut bara om ansökan har delgetts den som anspråket riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom denna tid ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Vid indrivning får verkställighet enligt utsökningsbalken ske.

En beslutad avgift ska falla bort om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft.

Promemorians förslag: Promemorian innehåller inte något förslag om delgivning och verkställighet.

Remissinstanserna: *Kronofogdemyndigheten* anser att frågan om verkställighet av godkänd sanktionsavgift inte är tillfredsställande angivet. Det finns varken hänvisning till 8 kap. 8 § tredje stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) eller hänvisning till utsökningsbalken och/eller lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar (indrivningslagen). Kronofogdemyndigheten önskar poängtera vikten av att det i lagar rörande förvaltningsbeslut uttryckligen anges att verkställighet enligt utsökningsbalken kan komma i fråga. Hänvisning måste även ske till indrivningslagen om sanktionsavgift m.m. ska verkställas som allmänt mål. Är avsikten att dröjsmålsavgift ska utgå måste även det anges tydligt. *Arbetsmiljöverket* anser att man närmare behöver analysera svårigheter som kan uppkomma i samband med delgivning och verkställighet såväl i Sverige som utomlands.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen delar *Kronofogdemyndighetens* bedömning att det även behövs en bestämmelse om verkställighet av sanktionsavgiften i utstationeringslagen. Bestämmelsen bör, med vissa språkliga justeringar, utformas på samma sätt som bestämmelsen i 8 kap. 8 § arbetsmiljölagen. Det behövs enligt regeringens mening även en bestämmelse om

preskription av beslutad sanktionsavgift. Bestämmelsen bör, med vissa språkliga justeringar, utformas på samma sätt som bestämmelsen i 8 kap. 10 § arbetsmiljölagen.

Det saknas anledning att, såsom *Arbetsmiljöverket* anser, närmare gå in på frågan om svårigheter som kan uppkomma vid delgivning och verkställighet.

7.4 Föreläggande att vidta rättelse

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverket ska få besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren inte anmäler förändring av verksamheten, har en kontaktperson som inte uppfyller sina skyldigheter eller gör en oriktig eller bristfällig anmälan. Ett sådant beslut om föreläggande ska få förenas med vite. Arbetsmiljöverket ska få besluta att ett sådant föreläggande ska gälla omedelbart.

Arbetsmiljöverkets beslut om föreläggande som har förenats med vite ska få överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd ska krävas vid överklagande till kammarrätten.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås dock inte att Arbetsmiljöverkets beslut om vitesföreläggande ska kunna överklagas. Det föreslås inte heller att Arbetsmiljöverket ska kunna besluta att ett vitesföreläggande ska gälla omedelbart.

Remissinstanserna: *Förvaltningsrätten i Stockholm* förordar att ett beslut om vitesföreläggande ska kunna överklagas till förvaltningsrätten.

Skälen för regeringens förslag: Utdömmande av vite bör vara en ändamålsenlig sanktion för arbetsgivare som underlåter att anmäla anmälningspliktig verksamhetsförändring, som anmäler oriktig eller bristfällig uppgift eller som har en kontaktperson som inte uppfyller sina åligganden. I dessa fall är det lämpligt att arbetsgivaren först, genom ett vitesföreläggande, får möjlighet att vidta rättelse och därefter, om rättelse inte vidtas, får betala vite.

Enligt förslaget ska Arbetsmiljöverket vara den myndighet som har hand om registret för anmälan av verksamhet i Sverige med utstationerad personal. Därför bör det också vara Arbetsmiljöverket som har rätt att besluta om vitesföreläggande gentemot de arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna. Arbetsmiljöverket bör få besluta att ett vitesföreläggande ska gälla omedelbart.

Ett beslut om vitesföreläggande bör, såsom *Förvaltningsrätten i Stockholm* föreslagit, kunna överklagas. Beslutet bör, i likhet med vad som i allmänhet gäller för sådana beslut, kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Vid överklagande till kammarrätten bör prövningstillstånd krävas.

8 Ikraftträdande

Regeringens förslag: De nya bestämmelserna i utstationeringslagen ska träda i kraft den 1 juli 2013.

Promemorians förslag: I promemorian föreslås att lagändringarna ska träda i kraft den 2 juli 2012.

Remissinstanserna: *Arbetsmiljöverket* anser att datum för ikraftträdande bör vara tidigast den 1 januari 2013. Det behöver enligt *Arbetsmiljöverket* vara minst sex månader från riksdagsbeslutet till dess att förslaget träder i kraft, så att de får tid att bygga upp och driftsätta ett register, skapa rutiner för tillsynen och för utlämnande av uppgifter ur registret samt för att informera om ändringarna till utstationerande arbetsgivare. Förvaltning av registret, utlämnande av uppgifter, information och tillsyn kräver dessutom en långsiktig finansiering.

Skälen för regeringens förslag: Reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson bör träda i kraft den 1 juli 2013. Eftersom en utstationering kan pågå under en längre tid, bör även utstationeringar som påbörjats före ikraftträdandet och som pågår vid ikraftträdandet omfattas av reglerna. Någon övergångsbestämmelse behövs därför inte.

9 Konsekvenser

9.1 Problemet och förslagen

Förslaget innebär att regler införs i utstationeringslagen om att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och att utse en kontaktperson i Sverige. Kraven på anmälan och kontaktperson ska inte gälla om verksamheten i Sverige pågår högst fem dagar.

Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivning för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Regeringen ges möjlighet att meddela undantag från reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson. I en förordning till utstationeringslagen bör det anges vad anmälan ska innehålla och hur den ska vara utformad. Anmälan bör kunna fullgöras så enkelt som möjligt och i huvudsak vara internetbaserad. I anmälan bör det bara anges sådana uppgifter som är nödvändiga för att syftet med reglerna ska uppfyllas.

Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över reglerna. Sanktionen för den arbetsgivare som underlåter att göra anmälan eller utse en kontaktperson ska vara en sanktionsavgift. Den arbetsgivare som underlåter att anmäla förändringar av verksamheten, gör en oriktig eller bristfällig anmälan eller har en kontaktperson som inte uppfyller sina åligganden, ska kunna föreläggas vid vite att vidta rättelse.

Förslagen om anmälningsskyldighet bedöms nödvändiga för att tillgodose behov som svenska arbetstagarorganisationer har av att kunna komma i kontakt med och, i förkommande fall, förhandla om

kollektivavtal med utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Likaså måste svenska myndigheter kunna få kännedom om och komma i kontakt med dessa företag. Detta bedöms som nödvändigt för att utstationeringslagens regler ska fungera i praktiken, för att säkerställa att utstationerade arbetstagare omfattas av de rättigheter som följer av utstationeringsdirektivet och för att den svenska modellen ska kunna tillämpas i förhållande till arbetstagare som utstationeras till Sverige från ett annat land.

För närvarande finns en lucka i svensk lag i detta avseende. Även om det krav på en i Sverige bosatt föreståndare som gällt enligt filiallagen endast i marginell mån gällt i utstationeringssituationer, kan sägas att luckan blivit än mer uppenbar sedan kravet på föreståndare togs bort i december 2009 beträffande näringsverksamhet som bedrivs av svenska eller utländska medborgare bosatta inom EES.

Skyldigheten att göra anmälan och utse en kontaktperson utgör samtidigt en mycket liten administrativ börda för en utländsk arbetsgivare. Anmälan ska kunna göras enkelt, kostnadsfritt och vara i huvudsak internetbaserad. Bara sådana uppgifter ska behöva anges i anmälan som bedöms som nödvändiga för att uppfylla syftet med reglerna. Kontaktpersonen kan vara en av de utstationerade arbetstagarna.

Vid bedömningen av konsekvenserna av förslagen kan det konstateras att den faktiska förekomsten av utstationering av arbetstagare till Sverige från andra länder inte är känd. Eftersom det inte finns någon anmälningsskyldighet är det svårt att få kännedom om hur många arbetstagare det rör sig om, vilka länder de kommer ifrån och inom vilka branscher de är verksamma. Lavalutredningen angav i sitt betänkande att utstationering av arbetstagare till Sverige förekommer i relativt begränsad omfattning och att det råder allmän enighet om att utstationering från företag i andra EES-stater till Sverige förekommer framför allt i byggföretag och andra entreprenadföretag (SOU 2008:123 s. 219 f.). Utvecklingen inom EU går dock mot en större rörlighet för tjänster.

9.2 Alternativa lösningar

Reglerna om kraven på anmälan och kontaktperson är utformade för att lösa de ovan beskrivna problemen på ett sådant sätt att EU-rätten fullt ut respekteras. Reglerna är utformade med hänsyn till att göra det så enkelt som möjligt för utländska arbetsgivare att uppfylla kraven.

Mot bakgrund av de problem som angetts ovan framstår det inte som ett bra alternativ att inte företa några ändringar, dvs. att inte införa någon form av anmälningsskyldighet eller regler om kontaktperson. Problemen med att tillämpa utstationeringslagens regler i praktiken och att tillförsäkra utstationerade arbetstagare deras rättigheter enligt lagen och utstationeringsdirektivet skulle då kvarstå. Problemen kan förväntas öka, eftersom utvecklingen går mot en större rörlighet för tjänster. Anmälningsskyldigheten införs också i syfte att underlätta det administrativa samarbetet mellan myndigheter i olika medlemsstater. Möjligheten att identifiera de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare

till Sverige är en förutsättning för att kunna utnyttja samarbetet med andra medlemsstaters myndigheter.

9.3 Ikraftträdande och informationsinsatser

Regeringen har i prop. 2010/11:87 aviserat att regler om anmälningsskyldighet och kontaktperson inte borde införas i filiallagen (som Filiallagsutredningen föreslog i SOU 2010:46), utan att det vore lämpligare att överväga att införa någon form av anmälningsskyldighet i den arbetsrättsliga lagstiftningen och att regeringen avsåg att utreda detta inom kort. Riksdagen har antagit ett tillkännagivande om behovet av en representant vid utstationering av arbetstagare till Sverige och påpekat att frågan bör hanteras skyndsamt och att regeringen så snart som möjligt bör återkomma med lämpliga förslag (bet. 2010/11:NU19 och rskr. 2010/11:270). Även arbetstagarorganisationerna har vid flera tillfällen påpekat att nuvarande situation är otillfredsställande. De nya reglerna bör införas den 1 juli 2013.

De ändringar som föreslås påverkar utländska arbetsgivares skyldigheter när de utstationerar arbetstagare i Sverige. Det krävs därför insatser för att informera utländska arbetsgivare om de nya reglerna. Det kan även finnas behov av information till svenska företag och myndigheter som anlitar utländska arbetsgivare.

9.4 Sveriges medlemskap i Europeiska unionen

De ändringar som föreslås har till syfte att reglerna i utstationeringslagen och det bakomliggande utstationeringsdirektivet ska fungera i praktiken. Förslagen har alltså samband med och påverkar Sveriges relation till EU och EU-rätten. Reglerna är utformade så att de ska hålla sig inom EU-rättens ramar och de bedöms som förenliga med relevant EU-rätt.

9.5 Kostnader för stat, kommuner och landsting

Förslagen väntas leda till kostnader för Arbetsmiljöverket, som ska vara registreringsmyndighet enligt de föreslagna reglerna och utöva tillsyn över att reglerna följs. Arbetsmiljöverket beräknas få ökade kostnader för drift av registret och tillsyn. Regeringen har i budgetpropositionen för 2013 (prop. 2012/13:1, utgiftsområde 14) föreslagit att Arbetsmiljöverkets ordinarie ramanslag ökas med 5 miljoner kronor från och med 2013.

Arbetsmiljöverkets beslut om sanktionsavgift och vitesföreläggande ska kunna överklagas till förvaltningsdomstol. Detta kan förväntas leda till en viss ökning av antalet mål i förvaltningsdomstolarna, även om det inte går att beräkna hur stor denna ökning kan antas bli. Förvaltningsrätten i Stockholm och Domstolsverket påpekar att mål med utländska parter kan medföra att den administrativa hanteringen hos domstolarna kan bli mer kostsam än i andra mål. Ökningen av antalet

mål i förvaltningsdomstolarna bör kunna hanteras inom ramen för domstolarnas nuvarande anslag.

Förslagen i denna lagrådsremiss förväntas inte leda till några nämnvärda konsekvenser för kommuner eller landsting.

Förslagen förväntas leda till förbättrade möjligheter för svenska myndigheter att utöva sin tillsyn vad avser utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige. Detta är en positiv effekt av reglerna, även om det troligen inte medför några minskade kostnader för myndigheterna.

9.6 Konsekvenser för företagen

Det är främst utländska företag som påverkas av de förslag som läggs fram eftersom förslagen avser utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige. Förslagen berör bara tjänstesektorn. Förslagen bedöms medföra en mycket liten administrativ kostnad och tidsåtgång för de utländska arbetsgivare som berörs.

Förslagen kan förväntas leda till förändrade konkurrensförhållanden på den svenska marknaden, vilket påverkar alla företag som är verksamma på denna marknad. Eftersom förslagen förväntas medföra att det blir svårare för oseriösa arbetsgivare att kringgå reglerna i utstationeringslagen, medför förslagen förbättrade konkurrensförhållanden för de utländska arbetsgivare som följer reglerna och för svenska företag.

Reglerna är utformade så att kraven på anmälan och kontaktperson ska kunna uppfyllas så enkelt som möjligt. Inga särskilda hänsyn behöver utöver detta tas till små företag.

9.7 Andra konsekvenser

Förslagen förväntas leda till positiva konsekvenser för arbetstagarorganisationerna, som får bättre möjlighet att kontrollera och övervaka vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Förslagen förväntas få positiva effekter för brottsbekämpning och brottsförebyggande arbete, eftersom de föreslagna reglerna förenklar för myndigheter att förhindra oegentligheter och kringgående av svenska regler. Intresset av att bekämpa brottslighet sammanfaller i detta sammanhang med intresset av att skydda de utstationerade arbetstagarna, eftersom den brottslighet som kan bli aktuell främst drabbar de utstationerade arbetstagarna.

10 Författningskommentar

9 b §

Paragrafen och rubriken närmast före paragrafen är nya. Paragrafen behandlas i avsnitten 5.1 och 5.3.

I *första stycket* föreskrivs att en arbetsgivare ska anmäla uppgifter om utstationering till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar det faktiska arbetet i Sverige. Skyldigheten att göra anmälan gäller alla sådana arbetsgivare som omfattas av utstationeringslagen, dvs. en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige och som utstationerar arbetstagare här i landet på något av de sätt som anges i 3 § i lagen. Bestämmelser om hur anmälan ska vara utformad och vad den ska innehålla kommer att meddelas av regeringen i en förordning till utstationeringslagen.

I bestämmelsens *andra stycke* anges att om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts, ska arbetsgivaren anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att förändringen skedde. Det kan gälla t.ex. att tiden för utstationeringen förlängts, att en annan typ av tjänster än tidigare ska tillhandahållas eller att kontaktuppgifterna till den som utsetts till kontaktperson har ändrats.

I *tredje stycket* anges att första och andra styckena inte gäller verksamheten i Sverige pågår under högst fem sammanhängande dagar. Med dagar avses kalenderdagar. Om verksamheten pågår under högst fem kalenderdagar i ett sammanhang behöver arbetsgivaren således inte göra någon anmälan om utstationeringen. Avsikten är att undanta kortare utstationeringar. En helhetsbedömning av om en utstationering är att anse som kortare får göras i varje enskilt fall. Om utstationeringen pågår totalt sett fem på varandra följande dagar får den anses som kortare. Om den däremot pågår fem dagar i veckan med undantag för helger kan den inte anses vara kortare. Om utstationeringstiden är tänkt att vara fem dagar, men går över i en sju dag får anmälan göras den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

9 c §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitten 5.2 och 5.3.

I *första stycket* anges dels att arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket, dels att anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige, dvs. vid samma tidpunkt som i 9 b § första stycket. Kontaktpersonen ska vid behov kunna förmedla uppgifter till och ta kontakt med någon som är behörig att företräda arbetsgivaren. Kravet kan uppfyllas genom att en av de utstationerade arbetstagarna eller någon annan person som vistas i Sverige utses till kontaktperson. Kravet på kontaktperson gäller bara så länge utstationeringen pågår.

I *andra stycket* anges att kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivning. Det kan t.ex. vara fråga om att delge en förhandlingsframställan eller ett förbud mot att fortsätta att

utföra farliga arbeten. Behörighet att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivning ska anses gälla genom anmälan av kontaktpersonen.

Av *tredje stycket* framgår att kontaktpersonen också ska kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Det kan gälla t.ex. anställningsavtal som visar att arbetstagarna har sådana villkor som krävs enligt utstationeringslagen, nödvändig dokumentation enligt arbetsmiljölagsstiftningen samt arbetstidsjournaler.

I *fjärde stycket* anges att arbetsgivaren inte ska vara skyldig att utse och anmäla någon kontaktperson om verksamheten i Sverige pågår under högst fem sammanhängande dagar. Med dagar avses kalenderdagar. Se vidare kommentaren till 9 b §. Om utstationeringstiden är tänkt att vara fem dagar, men går över i en sjätte dag får anmälan göras den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

Regeringen avser att i en förordning till utstationeringslagen ange de närmare uppgifter om kontaktpersonen som ska anmälas till Arbetsmiljöverket.

9 d §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 5.4.

I *första stycket* ges ett bemyndigande till regeringen att meddela föreskrifter om undantag från reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson. Sådana föreskrifter kan avse t.ex. undantag för en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänster.

I *andra stycket* finns en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan komma att meddela föreskrifter om vad en anmälan enligt 9 b eller 9 c § ska innehålla och hur den ska vara utformad.

9 e §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 6.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs. I praktiken kan detta innebära t.ex. att Arbetsmiljöverket vid en inspektion på en arbetsplats upptäcker utstationerade arbetstagare vars arbetsgivare inte gjort någon anmälan om utstationeringen eller inte utsett och anmält en kontaktperson.

9 f §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 7.1.

En sanktionsavgift ska tas ut av en arbetsgivare som inte anmäler utstationeringen till Arbetsmiljöverket eller inte utser en kontaktperson i Sverige och anmäler honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligt eller av oaktsamhet.

Avgiften får jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra den enligt angiven beräkningsgrund. Detta gör det möjligt att beakta de omständigheter som utgör skälet till utebliven anmälan. Ledning för bestämmelsens tillämpning kan hämtas i förarbetena till arbetsmiljölagen (prop. 1993/94:186 s. 53). Där sägs att bestämmelsen om jämkning i den lagen bör tillämpas varsamt så att den förebyggande effekten inte går förlorad och att viss ledning bör kunna hämtas i Arbetsdomstolens praxis såvitt gäller jämkning av allmänt skadestånd. Möjligheten att jämka eller efterge avgiften ska tillämpas av Arbetsmiljöverket och de allmänna förvaltningsdomstolarna.

Avgiften ska tillfalla staten.

9 g §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 7.2.

Av *första stycket* framgår att regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som ska tas ut enligt 9 f §.

Av *andra stycket* framgår att en föreskrift om sanktionsavgift ska ange hur avgiften ska beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet ska kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. Avgiften ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor.

9 h §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 7.3.1.

Av *första och andra styckena* framgår att sanktionsavgift tas ut genom att Arbetsmiljöverket förelägger arbetsgivaren att godkänna sanktionsavgiften omedelbart eller inom viss tid.

Av *tredje stycket* framgår att ett godkänt avgiftsföreläggande gäller som ett lagakraftvunnet domstolsavgörande varigenom sanktionsavgift tagits ut och att avgiftsföreläggande som godkänns efter den utsatta tiden är utan verkan.

Frågan om sanktionsavgift ska tas ut prövas av Arbetsmiljöverket genom avgiftsföreläggande på motsvarande sätt som enligt arbetsmiljölagen (1977:1160). Det innebär att frågan om sanktionsavgift ska tas ut alltid ska prövas av Arbetsmiljöverket genom ett avgiftsföreläggande.

9 i §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 7.3.1.

Av *första stycket* framgår att avgiftsföreläggande som inte godkänts inom utsatt tid ska prövas av förvaltningsrätten efter ansökan av Arbetsmiljöverket.

Av *andra stycket* framgår att prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Om den som avgiftsföreläggandet riktas mot framför invändningar mot att påföras avgiften eller inte hör av sig inom angiven tid får

Arbetsmiljöverket ta ställning till om en ansökan om att sanktionsavgift ska tas ut ska ges in till förvaltningsrätten. Den som framför invändning mot eller inte besvarar ett avgiftsföreläggande kan således inte bli skyldig att betala sanktionsavgift utan att frågan prövas av domstol.

9 j §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 7.3.2.

Av *första stycket* framgår att sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som anspråket riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Av *andra stycket* framgår att ett beslut om att avgift ska tas ut genast ska sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Av *tredje stycket* framgår att om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Vid indrivning får verkställighet enligt utsökningsbalken ske.

Av *fjärde stycket* framgår att en beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år från det att avgörandet vann laga kraft.

Paragrafen innehåller bestämmelser om tidsfrist för delgivning och om verkställighet av beslut om att sanktionsavgift ska tas ut. Den innehåller också en bestämmelse om preskriptionstid för påförda avgifter. Bestämmelsen har, med vissa språkliga justeringar, utformats på motsvarande sätt som enligt arbetsmiljölagen (1977:1160).

9 k §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 7.4.

Av *första stycket* framgår att Arbetsmiljöverket får besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren underlåter att anmäla verksamhetsförändring enligt 9 b § andra stycket, har en kontaktperson som inte uppfyller sina åligganden enligt 9 c § tredje stycket eller gör en oriktig eller bristfällig anmälan.

Av *andra stycket* framgår att ett beslut om föreläggande enligt första stycket får förenas med vite och att Arbetsmiljöverket får besluta att ett sådant föreläggande ska gälla omedelbart.

9 l §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 7.4.

Av *första stycket* framgår att Arbetsmiljöverkets beslut om föreläggande som har förenats med vite får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Av *andra stycket* framgår att prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Sammanfattning av promemorian i den del som avser Bilaga 1 anmälningsskyldighet vid utstationering (Ds 2011:22)

I promemorian föreslås att det införs bestämmelser i utstationeringslagen om att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och utse en kontaktperson här.

Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda.

Undantag föreslås om verksamheten i Sverige pågår under högst fem dagar.

Vissa bemyndiganden ges till regeringen vad avser möjlighet att göra undantag från bestämmelserna och meddela närmare föreskrifter om vad en anmälan ska innehålla.

Anmälan bör vara enkel och i huvudsak internetbaserad och bara innehålla sådana uppgifter som är nödvändiga för att syftet med regleringen ska uppfyllas.

Arbetsmiljöverket ska enligt förslagen utöva tillsyn över reglerna. Sanktionen för den som underlåter att göra anmälan eller utse en kontaktperson ska vara en sanktionsavgift. En arbetsgivare som underlåter att anmäla förändringar av verksamheten, gör en oriktig eller bristfällig anmälan eller har en kontaktperson som inte uppfyller sina åligganden, ska kunna föreläggas vid vite att vidta rättelse.

Syftet med förslagen är att tillgodose de behov som svenska arbetstagarorganisationer har av att kunna komma i kontakt med och, i förkommande fall, förhandla om kollektivavtal med utländska företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Det bedöms som nödvändigt för att utstationeringslagens regler ska fungera i praktiken och för att säkerställa att utstationerade arbetstagare omfattas av de rättigheter som följer av utstationeringsdirektivet. Likaså finns det behov av att svenska myndigheter får kännedom om och kontakt med dessa företag.

Promemorians lagförslag i den del som avser anmälningsskyldighet vid utstationering (Ds 2011:22) Bilaga 2

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

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska införas åtta nya paragrafer, 9 b–9 i §§, och närmast före 9 b § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Anmälningsskyldighet och kontaktperson

9 b §

En arbetsgivare ska senast när verksamheten i Sverige inleds anmäla utstationeringen till Arbetsmiljöverket.

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

Första och andra styckena gäller inte om verksamheten i Sverige pågår under högst fem dagar.

9 c §

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige.

Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i denna lag är uppfyllda.

Första stycket gäller inte om verksamheten i Sverige pågår under högst fem dagar.

9 d §

Regeringen får meddela föreskrifter om

- 1. undantag från 9 b och 9 c §§, och*
- 2. vad anmälan enligt 9 b § ska innehålla.*

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om hur en anmälan enligt 9 b § ska vara utformad.

9 e §

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att 9 b och 9 c §§ följs.

9 f §

En arbetsgivare som överträder bestämmelserna enligt 9 b § första stycket eller 9 c § första stycket ska betala sanktionsavgift.

9 g §

Påförande av sanktionsavgift görs av Arbetsmiljöverket genom avgiftsföreläggande. Avgiftsföreläggande innebär att den som antas ha gjort sig skyldig till överträdelse av 9 b § första stycket eller 9 c § första stycket föreläggs sanktionsavgiften till godkännande omedelbart eller inom viss tid.

Har föreläggandet godkänts, gäller det som domstols laga-kraftvunna avgörande genom vilket sanktionsavgift påförts. Ett godkännande efter den tid som satts ut i föreläggandet är dock utan verkan.

Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om den sanktionsavgift som ska tas ut vid överträdelse av 9 b § första stycket och 9 c § första stycket.

9 h §

Frågor om påförande av sanktionsavgift sedan avgiftsföreläggande enligt 9 g § första stycket inte har godkänts prövas av

*förvaltningsrätten efter ansökan av Bilaga 2
Arbetsmiljöverket.*

*Prövningstillstånd krävs vid
överklagande till kammarrätten.*

9 i §

*Arbetsmiljöverket får förelägga
en arbetsgivare att vidta rättelse
om arbetsgivaren*

*1. underlåter att anmäla
förändring av verksamheten enligt
9 b § andra stycket,*

*2. inte uppfyller kraven i 9 c §
andra stycket, eller*

*3. gör en oriktig eller bristfällig
anmälan.*

*Förelägganden enligt första
stycket får förenas med vite.*

Denna lag träder i kraft den 2 juli 2012.

Efter remiss har yttranden avgetts av Svenska institutet för europapolitiska studier, Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Datainspektionen, Kommerskollegium, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Arbetsgivarverket, Lunds universitet (juridiska fakulteten), Stockholms universitet (juridiska fakulteten), Uppsala universitet (juridiska fakulteten), Bolagsverket, Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Arbetsdomstolen, Diskrimineringsombudsmannen (DO), Arbetsmiljöverket, ILO-kommittén, Medlingsinstitutet, Sveriges advokatsamfund, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges akademikers centralorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Näringslivets Regelnämnd, Fastigo, Företagarna, Kommunala Företagens Samorganisation och Stockholms Handelskammare.

Regelrådet, Fastigo och Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer har angett att de avstår från att yttra sig.

Konkurrensverket, Exportrådet, Invest Sweden, Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, FöretagarFörbundet och Arbetsgivarföreningen KFO har inte inkommit med yttranden.

Därutöver har Jusek, Sveriges läkarförbund och Sveriges Ingenjörer inkommit med yttranden.

Promemorians lagförslag (promemoria om sanktionsavgift vid utstationering)

Bilaga 4

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

Häri genom föreskrivs att det i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska införas två nya paragrafer, 9 f och 9 g §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 f §

Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 9 b § första stycket eller 9 c § första stycket, ska sanktionsavgift tas ut.

Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte begåtts uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Avgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra den enligt angiven beräkningsgrund.

Avgiften tillfaller staten.

9 g §

Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om den sanktionsavgift som ska tas ut vid överträdelse av 9 b § första stycket och 9 c § första stycket.

En föreskrift om sanktionsavgift ska ange hur avgiften ska beräknas för olika slag av överträdelser. Avgiftsbeloppet ska kunna fastställas direkt med ledning av den angivna beräkningsgrunden. Avgiften ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor.

Denna lag träder i kraft den dd mm åå.

Förteckning över remissinstanserna (promemoria om sanktionsavgift vid utstationering)

Efter remiss har yttranden avgetts av Uppsala universitet (juridiska fakulteten), Arbetsmiljöverket, Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige och Företagarna.