

Regeringens proposition

1998/99:90

Utstationering av arbetstagare

Prop.
1998/99:90

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 4 mars 1999

Göran Persson

Mona Sahlin
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en lag om utstationering av arbetstagare. Lagförslaget genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Ett anställningsförhållande över gränserna kan ge upphov till problem beträffande vilken lag som skall tillämpas på anställningsförhållandet, dvs. vilket lands anställnings- och arbetsvillkor som skall tillämpas. Syftet med direktivet är att samordna medlemsstaternas lagstiftning så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd som skall tillämpas vid utstationeringar.

Den föreslagna lagen skall gälla när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare under en begränsad tid här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Med utstationering avses tre olika fall av gränsöverskridande åtgärder; dels när en arbetsgivare sänder en anställd till ett annat land enligt avtal mellan arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna, dels när en anställd sänds utomlands till en arbetsplats eller ett företag inom koncernen och slutligen när uthyrningsföretag sänder anställda till ett användarföretag utomlands.

Lagen anger vilka arbets- och anställningsvillkor i den svenska lagstiftningen en arbetsgivare skall tillämpa vid en utstationering i Sverige. Här ingår bestämmelser om betald semester, arbetstid, arbetsmiljö, skydd för gravida och kvinnor som nyligen fött barn, skydd för minderåriga och förbud mot diskriminering.

Arbetskyddsstyrelsen utses till förbindelsekontor och skall ge information om de arbets- och anställningsvillkor som gäller vid utstationeringar i Sverige. Prop. 1998/99:90

Genom lagen får en utstationerad arbetstagare rätt att väcka talan i Sverige.

Lagen föreslås träda i kraft den 16 december 1999.

1 Förslag till riksdagsbeslut	4
2 Förslag till lag om utstationering av arbetstagare	5
3 Ärendet och dess beredning.....	8
4 Utstationeringsdirektivet.....	8
4.1 Direktivets tillkomst	8
4.2 Direktivets huvudsakliga innehåll.....	10
4.2.1 Ingressen	10
4.2.2 Tillämpningsområde och definitioner	10
4.2.3 Arbets- och anställningsvillkor	11
4.2.4 Samarbete i fråga om information.....	12
4.2.5 Åtgärder och rättslig behörighet.....	12
4.2.6 Genomförande.....	13
4.2.7 Kommissionens arbetsgrupp för genomförandet av direktivet	13
5 Genomförandet av direktivet i Sverige	13
5.1 Behov av en lag	13
5.2 Tillämpningsområde och definitioner.....	15
5.2.1 Utstationering.....	15
5.2.2 Arbetstagarbegreppet	18
5.3 Lagreglerade villkor.....	19
5.4 Utstationeringar från Sverige.....	24
5.5 Kollektivavtalsreglerade villkor.....	25
5.6 Regel om grundläggande rättigheter.....	29
5.7 Förbindelsekontor	30
5.8 Möjlighet att väcka talan.....	33
5.9 Verkställighet av utländska administrativa domar eller brottnålsdomar	35
6 Lagens ikraftträdande	37
7 Konsekvensbeskrivning	37
8 Författningskommentar.....	38
8.1 Förslaget till lag om utstationering av arbetstagare	38
Bilaga 1 Europaparlamentets och rådets direktiv.....	44
Bilaga 2 Utredarens sammanfattning av betänkandet Utstationering av arbetstagare (SOU 1998:52).....	50
Bilaga 3 Utredarens lagförslag.....	55
Bilaga 4 Förteckning över remissinstanser som avgivit yttrande över betänkandet.....	59
Bilaga 5 Lagrådsremissens lagförslag.....	60
Bilaga 6 Lagrådets yttrande.....	64
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 4 mars 1999.....	71
Rättsdatablad.....	72

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om utstationering av arbetstagare (1999:000).

2 Förslag till lag om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har sitt hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

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

Definitioner

3 § Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

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

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

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

Ett anställningsförhållande skall råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

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

Arbets- och anställningsvillkor

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

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

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
- 3 och 8–20 §§ lagen (1999:000) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
- 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och
- 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1166) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

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

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

1. utförs i samband med en första montering eller installation som ingår i leveranskontraktet för en vara, och
2. är nödvändigt för att varan skall tas i bruk.

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

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

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

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

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

Utstationeringar till andra länder inom EES

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

Första stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Prop. 1998/99:90

Information

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

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

Arbetarskyddsstyrelsen skall även samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES.

Talans väckande

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

- 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
- 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
- 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och om preskription m.m.,
- 37, 38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:000) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet om rätt att föra talan och om preskription m.m.,
- 24, 25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om rätt att föra talan och om preskription m.m., samt
- 25, 26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m.

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

Denna lag träder i kraft den 16 december 1999.

3 Ärendet och dess beredning

Den 16 december 1996 antog parlamentet och rådet direktivet 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 018, 21.1.1997, s. 1, Celex 396L0071). Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 16 december 1999. Den svenska versionen av direktivet finns i *bilaga 1*.

Genom beslut den 12 juni 1997 tillkallade regeringen en särskild utredare med uppdrag att föreslå åtgärder för genomförandet av direktivet i Sverige.

I april 1998 avlämnade den särskilde utredaren betänkandet Utstationering av arbetstagare (SOU 1998:52). Betänkandet innehåller ett lagförslag om utstationering av arbetstagare. Betänkandets sammanfattning finns i *bilaga 2* och dess lagtextförslag finns i *bilaga 3*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N1999/1335/RS).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 4 februari 1999 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 5*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 6*.

Regeringen har i huvudsak följt Lagrådets förslag. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 5.3 och 5.6 samt i författningskommentaren. I propositionen har också vissa redaktionella ändringar gjorts.

4 Utstationeringsdirektivet

4.1 Direktivets tillkomst

EG-kommissionen lade redan 1991 ett direktivförslag till rådet beträffande utstationering av arbetstagare². Bakgrunden till förslaget var bland annat det ställningstagande EG-domstolen gjort i fallet C-113/89 Rush Portuguesa Lda (1990) ECR I-1417. I domen anför EG-domstolen att EG-rätten inte hindrar medlemsstaterna från att utsträcka sin lagstiftning eller sina kollektivavtal till att även gälla dem som bara tillfälligt arbetar inom deras territorier.

Kommissionen anförde i motiveringen till förslaget att medlemsstaterna har en fri möjlighet att själva bestämma om de skall tillämpa sina egna regler och anställningsvillkor på företag som utstationerar arbetstagare till dem. Vidare konstaterade kommissionen att genomförandet av den inre marknaden kommer att innebära att företag i ökad utsträckning utför ent-

² EGT C 225, 30.8.1991, s. 6

reprenter utomlands. Kommissionen befarade att det osäkra rättsläget skulle leda till osund konkurrens genom att företagen kunde pressa ned löner och försämma övriga anställningsvillkor. Förutsättningen för en rättvis konkurrens var att vederbörlig respekt visades för arbetstagarnas rättigheter. Kommissionen sade också i motiveringen att det rådande oklara rättsläget kunde leda till osäkerhet. För att motverka detta borde man därför införa regler om att värdlandets arbets- och anställningsvillkor skall tillämpas på arbetstagare som tillfälligt utstationeras i landet.

Direktivförslaget stöddes av vissa länder, men möttes också av hård kritik, främst från de länder inom EU vilkas lönenivåer är lägsta. Argumenten från de sistnämnda var att direktivet skulle hindra företagen att konkurrera med sitt främsta vapen, de låga lönekostnaderna.

Direktivförslaget omarbetades ett par gånger innan det slutligen antogs 1996. Kritiken från låglöneländerna tillbakavisades av parlamentet. I sitt yttrande uppmärksammade parlamentet dock särskilt att direktivet endast garanterar de utsända arbetstagarna värdlandets minimilöner som i de flesta fall är lägre än genomsnittslönerna. Parlamentet påpekade också att direktivet inte berövar företagen de konkurrensfördelar de har i form av lägre arbetsgivaravgifter och andra kostnader för arbetstagarna i hemlandet.

Omfattande diskussioner förekom också i medlemsländerna beträffande frågan om direktivet skulle gälla från och med första utstationeringsdagen eller om det först borde vara en viss karenstid. Till slut enades länderna om en kompromiss. Beträffande arbete i samband med en första monteringen eller installation av en vara skall direktivets regler tillämpas först efter åtta dagar. Bestämmelsen gäller dock inte arbete i byggverksamhet. Medlemsstaterna kan också bestämma att det i kollektivavtal går att göra undantag från vissa regler i direktivet. Samma sak gäller om arbetet är av ringa omfattning.

Vid Sveriges inträde i EU hade förhandlingarna angående direktivet pågått i flera år. Från början omfattade direktivförslaget endast lagregler och kollektivavtal med s.k. erga omnes-effekt, dvs. allmängiltigförklarade kollektivavtal. På förslag från Danmark och Sverige genomdrevs att den danska och svenska typen av kollektivavtal skulle kunna jämföras med allmängiltigförklarade avtal.

Direktivets rättsliga grund är artiklarna 57.2 och 66 i EG-fördraget. Här sägs bland annat att rådet skall utfärda direktiv om samordning av medlemsstaternas bestämmelser i lagar och andra författningar om upptagande och utövande av förvärvsverksamhet som egenföretagare. Syftet är att underlätta för personer att starta och utöva förvärvsverksamhet.

Direktivet antogs i enlighet med den ordning som anges i 189 b § i EG-fördraget. Efter att således ha inhämtat parlamentets yttrande över kommissionens förslag, antog rådet en gemensam ståndpunkt. Parlamentet godkände den gemensamma ståndpunkten, varefter rådet antog direktivet.

4.2.1 Ingressen

Motiven till direktivet och huvudreglerna i det framgår av dess ingress, av vilken framgår följande. Arbetskraftens fria rörlighet lockar företag att utstationera arbetstagare för att tillfälligt utföra arbete i andra medlemsländer, vilket kräver lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras. Ett anställningsförhållande över gränserna ger upphov till problem beträffande vilken lag som skall tillämpas på anställningsförhållandet. Det bör därför fastställas vilka regler som skall tillämpas. En samordning bör således ske mellan medlemsstaternas regler så att en kärna kan fastställas av tvingande regler för minimiskydd vilka skall följas i värdlandet. Skyddsreglerna kan finnas fastställda genom lag eller kollektivavtal. Arbetsgivaren skall iakttä skyddsreglerna oavsett hur lång tid utstationeringen varar. Vissa undantag kan dock göras beträffande arbete av kort varaktighet eller ringa omfattning.

Direktivet anger således att arbetslandets lag om arbets- och anställningsvillkor på vissa områden skall tillämpas.

Lagvalsregler finns även i Romkonventionen om tillämplig lag på avtalsförpliktelser, där huvudregeln är att parterna fritt får välja vilken lag som skall tillämpas. Om de inte har gjort något val, skall lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis fullgör sitt arbete tillämpas. De regler som enligt direktivet skall tillämpas oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, utgör en avvikelse från Romkonventionen. Som konstateras i direktivets ingress (p. 11), inverkar Romkonventionen inte på tillämpningen av bestämmelser om lagval som på särskilda områden har tagits med i EG:s rättsakter. Direktivets regler har således företräde.

I direktivets ingress klargörs också att direktivet inte inverkar på den rättsliga regleringen vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen (p.22).

En annan avgränsning har gjorts gentemot rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen. I denna förordning fastställs bestämmelser om lagstadgade sociala förmåner och sociala avgifter. För dessa gäller förordningens regelverk och inte direktivets principer.

För att garantera att direktivet genomförs, skall medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder och behöriga instanser bör samarbeta med varandra och med kommissionen.

4.2.2 Tillämpningsområde och definitioner

Direktivet skall enligt *artikel 1* tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare inom en annan medlemsstat. Direktivet skall inte tillämpas för handelsfartyg, vad gäller besättning ombord. Utstationering kan förekomma i tre fall:

a) när anställda skickas till en annan medlemsstat för företagets egen räkning och under egen ledning, enligt avtal mellan företaget och mottagaren av tjänsterna som bedriver verksamhet i den medlemsstaten,

b) när anställda utstationeras i en annan medlemsstat på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör samma koncern,

c) när anställda i företag som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande skickas till ett användarföretag i en annan medlemsstat.

Företag som är etablerade i en icke-medlemsstat får inte behandlas förmånligare än företag i en medlemsstat (*artikel 1.4*).

Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar (*artikel 2.1*).

Det är utstationeringslandets arbetstagarbegrepp som skall gälla enligt *artikel 2.2*.

4.2.3 Arbets- och anställningsvillkor

Medlemsstaterna skall enligt *artikel 3.1* se till att de utstationerade arbetstagarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i arbetslandet som är fastställda i lag eller i allmängiltiga kollektivavtal för arbete som avser byggverksamhet på följande områden:

a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,

b) minsta antal betalda semesterdagar per år,

c) minimilön,

d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande,

e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,

f) skydd 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.

Vad som menas med byggverksamhet definieras i en bilaga till direktivet.

Om det inte finns något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal, kan medlemsstaten, om den så beslutar, antingen utgå från kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom en sektor eller från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller i hela riket. Staten måste dock i så fall garantera att de utländska företagen behandlas på samma sätt som nationella företag som befinner sig i en likartad situation (*artikel 3.8*).

Direktivet innehåller en tvingande regel om att för arbete med en första montering eller installation som ingår i leveranskontraktet för en vara, gäller bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar endast om arbetet varar längre än åtta dagar. Bestämmelsen gäller dock inte för byggverksamhet (*artikel 3.2*).

Medlemsstaterna kan efter samråd med arbetsmarknadens parter besluta att reglerna om minimilön inte skall tillämpas om utstationeringen varar kortare tid än en månad (*artikel 3.3*). De kan också bestämma att man genom kollektivavtal får göra undantag från reglerna om minimilön om

utstationeringen varar kortare tid än en månad (*artikel 3.4*). Medlemsstaterna kan även ange att undantag får beviljas från reglerna om minimilön och semester om arbetet är av ringa omfattning. I så fall måste de emellertid fastställa vad som menas med ”ringa omfattning” (*artikel 3.5*).

Utstationeringens varaktighet beräknas utifrån en referensperiod om ett år. Vid beräkningen skall också inkluderas de perioder någon annan arbetstagare kan ha varit utstationerad för samma arbete (*artikel 3.6*).

Punkterna 1–6 i artikel 3 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna (*artikel 3.7*).

Medlemsstaterna kan också fastställa att uthyrningsföretag som utstationerar arbetstagare skall garantera dessa samma villkor som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagare i utstationeringslandet (*artikel 3.9*).

Direktivet hindrar inte att medlemsstaterna utvidgar direktivets tillämpningsområde till andra områden än de som räknats upp i artikel 3.1. Förutsättningen är dock att bestämmelserna rör ordre public. Medlemsstaterna kan också ålägga företagen att tillämpa kollektivavtal enligt punkten 8 på annan verksamhet än byggverksamhet (*artikel 3.10*).

4.2.4 Samarbete i fråga om information

Medlemsstaterna skall enligt *artikel 4* utse förbindelsekontor eller annan nationell behörig instans i syfte att genomföra direktivet.

Medlemsstaterna skall också planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som har till uppgift att övervaka efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3.1. Samarbetet skall särskilt bestå i att besvara motiverade förfrågningar om information angående utstationeringar i andra länder. Myndigheterna skall också samarbeta vad gäller information om uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som kan antas vara olagliga. Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

Informationen om arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3.1 skall vara allmänt tillgänglig och varje medlemsstat skall underrätta kommissionen och andra medlemsstater om vilka förbindelsekontor eller behöriga instanser som har utsetts.

4.2.5 Åtgärder och rättslig behörighet

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

För att göra gällande de rättigheter som angetts i artikel 3 skall enligt *artikel 6* talan kunna väckas i landet där arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Detta skall dock inte hindra att talan i stället väcks i en annan stat, i enlighet med vad som sägs i internationella konventioner om rättslig behörighet.

Direktivet skall enligt *artikel 7* vara genomfört senast den 16 december 1999. I *artikel 8* sägs att kommissionen senast den 16 december 2001 skall företa en förnyad prövning av föreskrifterna för genomförandet av direktivet. Vid behov skall kommissionen föreslå rådet nödvändiga ändringar.

4.2.7 Kommissionens arbetsgrupp för genomförandet av direktivet

Kommissionen har tillsatt en arbetsgrupp för att samordna medlemsländernas genomförande av direktivet. Arbetsgruppen består av nationella experter från alla medlemsstater. Syftet med gruppen är att kartlägga uppkommande problem vid genomförandet av direktivet och att diskutera möjliga lösningar på problemen. Arbetsgruppen har endast en rådgivande funktion.

Arbetsgruppen har bland annat kommit till följande slutsatser. Eftersom direktivet innehåller regler om vilken lag som skall tillämpas vid internationella förhållanden bör genomförandet av direktivet ske vid samma tidpunkt, nämligen den 16 december 1999. Direktivet har antagits av Gemensamma EES-kommittén, och gäller därför för hela EES, varför detta måste beaktas vid genomförandet.

Direktivet föreskriver att medlemsstaterna skall samarbeta i fråga om information och att förbindelsekontor skall inrättas. Förbindelsekontorets uppgifter och samarbetssätten länderna emellan har diskuterats i arbetsgruppen.

Arbetsgruppen har också enats om att det är nödvändigt att medlemsstaterna ålägger inhemska arbetsgivare att tillämpa sådana nationella bestämmelser i utstationeringslandet som genomför direktivet.

Vidare har arbetsgruppen försökt finna en lösning vad gäller problemen med att arbetsgivare som bryter mot bestämmelser som omfattas av direktivet skall kunna ådömas effektiva sanktioner.

5 Genomförandet av direktivet i Sverige

5.1 Behov av en lag

Regeringens förslag: En lag införs som anger vilka lagreglerade arbets- och anställningsvillkor som skall gälla vid utstationeringar i Sverige.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inga invändningar mot att en lag införs.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet innebär att en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige skall tillämpa svenska regler vad

gäller längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar, minimilön, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyss fött barn samt för barn och unga liksom om icke-diskriminering.

Utredaren har föreslagit att en lag införs, i vilken anges vilka civilrättsliga bestämmelser en utstationerande arbetsgivare skall tillämpa. Vidare har utredaren föreslagit att lagen även skall hänvisa till de offentlig-rättsliga regler arbetsgivaren är skyldig att tillämpa.

Den svenska lagregleringen på arbetsrättens område har traditionellt sett delats upp i offentligrättsliga och civilrättsliga lagar. De offentlig-rättsliga reglerna har ansetts gälla alla arbetstagare inom Sveriges territorium, inbegripet utländska arbetstagare som endast tillfälligt befinner sig i Sverige. Rättssystemet har emellertid utvecklats på ett sätt som gör att gränsdragningen mellan offentligrättsliga och civilrättsliga regler numera är svår att genomföra på ett entydigt och konsekvent sätt. Beträffande arbetsmiljöregleringen råder det dock ingen tvekan om att den måste betraktas som offentligrättslig. Vad gäller t. ex. arbetstidslagen och jämställdhetslagen är bedömningen mer osäker. Arbetstidslagen står under samhällets tillsyn och sanktioner vid brott mot lagen utgår genom administrativt eller straffrättsligt förfarande. Å andra sidan gäller lagens bestämmelser mellan enskilda och lagen kan dessutom avtalas bort genom kollektivavtal. Jämställdhetslagens diskrimineringsförbud kan förmodligen antas vara så viktiga att Sverige inte skulle tillåta kränkningar i detta avseende. Diskrimineringsförbuden gäller dock mellan enskilda rättssubjekt och har i vissa sammanhang betecknats som en privaträttslig reglering. Det är också skäl att understryka att Romkonventionen om tillämplig lag vid avtalsförpliktelser inte tillmäter indelningen i offentligrättsliga och privaträttsliga regler avgörande betydelse då man bestämmer det nationella tillämpningsområdet för olika bestämmelser.

Beträffande de regler som trots allt brukar anses som civilrättsliga – bestämmelser i föräldraledighetslagen och semesterlagen – gäller dessa för närvarande endast om anställningsförhållandet har starkare anknytning till Sverige än till hemlandet. För att de skall bli omedelbart tillämpliga vid en utstationering i Sverige behövs en lagreglering om att en utstationerande arbetsgivare är skyldig att tillämpa dessa lagregler. Regeringen instämmer således i utredarens bedömning att en lagreglering är nödvändig.

Lagreglerna på de övriga områden som räknas upp i direktivet bör arbetsgivaren också åläggas att tillämpa, dels av informationsskäl, dels för att det i vissa fall är osäkert om utstationerande arbetsgivare är skyldiga att tillämpa dessa från första dagen vid en utstationering i Sverige.

5.2.1 Utstationering

Regeringens förslag: Lagen gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar anställda här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

1. när en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna,
2. när en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller ett företag som tillhör koncernen och
3. när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer anställda till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag i Sverige.

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

Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som utför arbete enligt 1–3 i Sverige under en begränsad tid.

Utredarens förslag: Stämmer huvudsakligen överens med regeringens. I betänkandets lagförslag definieras dock en utstationerad arbetstagare som den som utför tillfälligt arbete i Sverige.

Remissinstanserna: Remissinstanserna tillstyrker eller har inga invändningar mot förslaget. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* påpekar dock att förslaget inte löser de problem som uppstår vid cabotagetrafik, dvs. transporter mellan orter med fordon som är registrerade i ett annat land. *Landstingsförbundet* föreslår att tiden för hur länge en utstationering skall pågå definieras. *Arbetslivsinstitutet* och *Sveriges Advokatsamfund* påpekar att utredningen som beteckning för utstationering använder både begreppen ”arbete under en begränsad tid” och ”tillfälligt arbete” och önskar en mer enhetlig benämning.

Skälen för regeringens förslag

Territoriellt tillämpningsområde

Utstationeringsdirektivet gäller enbart EU:s medlemsstater. Stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) omfattas dock också av direktivet efter beslut av Gemensamma EES-kommittén.

Utredaren har föreslagit att lagen inte skall begränsas till att omfatta arbetsgivare inom EU eller EES utan att den skall gälla för alla utstationerande arbetsgivare, oavsett vilket land denne är etablerad i. Enligt artikel 1.4 får företag från länder utanför EU inte behandlas mer förmånligt än dem från EU:s medlemsstater. Den svenska lagen bör därför enligt utredaren omfatta samtliga fall av utstationeringar. Risken är annars uppenbar att företag inom EU diskrimineras. Regeringen instämmer i denna bedömning.

Artikel 1.2 anger att direktivet inte skall tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord. Regeln är utformad som en tvingande bestämmelse. Regeringen instämmer därför i utredarens förslag att i lagen införa en uttrycklig bestämmelse om att lagen inte skall vara tillämplig för arbetsgivare inom handelsflottan såvitt avser besättningen ombord.

Tre fall av utstationeringar

Vad som avses med en utstationering definieras i artikel 1.3 i direktivet. Det är tre fall av gränsöverskridande åtgärder som kan betecknas som en utstationering. För det första när en arbetsgivare för sin egen räkning och under egen ledning sänder en anställd till ett annat land enligt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och den i arbetslandet verksamme mottagaren av tjänsterna. Det andra fallet är när en arbetsgivare sänder en anställd utomlands till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen. Slutligen är det fråga om utstationering när uthyrningsföretag som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder anställda till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet i arbetslandet.

Utredaren har föreslagit att en definition i enlighet med direktivet bör införas i lagen. Regeringen instämmer i förslaget.

LO och *Transportarbetarförbundet* påpekar att cabotage i regel kommer att falla utanför direktivets tillämpningsområde. Transportarbetareförbundet anför att social dumping utgör ett konkurrensmedel inom cabotagetrafiken och att cabotagetransporter därför bör betraktas som utstationeringar och omfattas av lagen.

Regeringen instämmer i att cabotage i Sverige som förmedlas av en utländsk speditör i regel inte kommer att falla inom direktivets eller utstationeringslagens tillämpningsområde. I den mån det föreligger avtal mellan arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna och även övriga kriterier för utstationering är uppfyllda, omfattas dock cabotageverksamhet av utstationeringslagen.

De fall som kan betraktas som utstationeringar anges mycket tydligt i direktivet. Regeringen finner inte skäl att i den nationella lagstiftningen utvidga definitionen så att även andra fall betraktas som utstationeringar. Regeringen vill emellertid peka på att en stor del av de regler som omfattas av direktivet vanligtvis betraktas som offentlighetsregler som anses gälla redan nu för arbetstagare som utför arbete inom Sverige, oavsett om de är här tillfälligt eller inte. I övrigt har en svensk arbetstagarorganisation möjlighet att kräva att en arbetsgivare som bedriver verksamhet i Sverige tecknar kollektivavtal med organisationen.

Utstationeringsdirektivet uppställer inte några tidsgränser för en utstationering. Det som anges är att en utstationerad arbetstagare skall utföra arbete under en begränsad tid (artikel 2.1).

Vad som avses med arbete under en begränsad tid avgörs, liksom andra tolkningar av direktivet, ytterst av EG-domstolen. Fram till dess domstolen tar ställning, kan det vara av intresse att se hur likartade begrepp definieras i andra rättsakter från EG och hur dessa har tolkats av domstolen.

Förordning (EEG) nr 1408/71 om samordning av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, gäller bl.a. anställda som sänds till en annan medlemsstat för att utföra arbete där. Det utsändande landets lagstiftning om social trygghet skall tillämpas under förutsättning att arbetet utomlands inte väntas vara längre än tolv månader. Det finns möjlighet att förlänga utstationeringen ytterligare ett år, om behörig myndighet i värdlandet ger sitt samtycke därtill. Ytterligare förlängning kan emellertid ske enligt artikel 17 i förordningen. Medlemsstaterna eller dess behöriga myndigheter kan nämligen genom gemensamma överenskommelser göra undantag från två-års regeln om det är i en viss grups eller vissa personers intresse. Det är i själva verket vanligt att så sker. Tyskland och Frankrike tillåter utstationeringar på upp till åtta år. I andra länder är fem års utstationeringar vanliga.

Det är emellertid inte självklart att man i första hand skall jämföra utstationeringsdirektivet med förordning 1408/71 eftersom förordningen gäller regler om sociala förmåner och avgifter. Vilket lands lag som skall tillämpas på arbets- och anställningsvillkor avgörs – förutom dem som regleras av utstationeringsdirektivet – av Romkonventionen om tillämplig lag i avtalsförpliktelser. I konventionen förekommer begreppet ”tillfälligt sysselsatt”. Romkonventionen anger att då en arbetstagare tillfälligt är sysselsatt i ett annat land, skall lagen i landet där han vanligtvis arbetar ändå tillämpas på anställningsavtalet (artikel 6.2). Vad som avses med tillfälligt sysselsatt sägs inte i konventionen. Om arbetet i ett annat land pågår en längre tid kan man emellertid anse att landet där arbetet vanligtvis utförs har skiftat. Arbetsavtalet skall då bedömas enligt lagen i det nya landet. För det fall det är svårt att avgöra om en arbetsplats är tillfällig eller permanent, får man falla tillbaka på principen om den närmaste anknytningen (Ds 1996:7 s. 84 ”Romkonventionen”).

Utstationeringslagen får betydelse i de fall anknytningen till Sverige inte är tillräckligt stark för att svensk lag ändå skulle bli tillämplig. En bedömning måste göras inför varje utstationering om utstationeringslagen skall tillämpas eller om anknytningen till Sverige kommer att bli så stark att hela den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen skall tillämpas redan från början. Man kan anta att begreppet utstationering innebär att det inte endast skall vara fråga om ett tidsbegränsat arbete, utan också att det skall vara någorlunda kortvarigt. I vissa fall kan det dock tänkas att anställningsavtalet har starkast anknytning till hemlandet även vid utstationeringar för en längre tid, t.ex. när personer i ledande ställning utstationeras till ett dotterbolag. I sådana fall bör utstationeringslagens regler bli tillämpliga. Om arbete mer stadigvarande är förlagt till Sverige och an-

knytningen hit dominerar bör man emellertid kunna utgå från att det är svensk arbetsrättslig lagstiftning i sin helhet som skall tillämpas.

Mot denna bakgrund är det svårt att ange någon tidsgräns för en utstationering, även om, som *Landstingsförbundet* påpekat, tillämpningen av lagen skulle underlättas om en klar gräns fanns.

I direktivet används begreppet arbete under en begränsad tid för att beteckna utstationering. Utredaren har i sitt förslag använt beteckningen tillfälligt arbete. För undvikande av tolkningsproblem, anser regeringen emellertid att direktivets begrepp bör användas i lagen. Det skall dock anmärkas att begreppet endast tar sikte på arbetets varaktighet i arbetslandet. Det har således inte något att göra med längden på anställningsförhållandet.

Att en arbetsgivare skall tillämpa de bestämmelser som anges i lagen hindrar inte att det även kan finnas andra svenska lagregler som också blir tillämpliga, t. ex. i anställningsskyddslagen, genom att dessa kan anses internationellt tvingande enligt artikel 7 i Romkonventionen.

Någon lägsta tidsgräns för en utstationering finns inte. Är det fråga om vissa monterings- eller installationsarbeten kommer dock reglerna om semester att gälla endast om utstationeringen överstiger åtta dagar (se avsnitt 5.3).

5.2.2 Arbetstagarbegreppet

Regeringens förslag: Ett anställningsförhållande skall råda under utstationeringstiden. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, som det har fastställts i praxis, bör gälla vid utstationeringar.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anför att det är viktigt att tillämpa ett tvingande arbetstagarbegrepp med ett tämligen vitt tillämpningsområde eftersom annars de utländska avtalsparterna genom utformningen av deras inbördes avtal skulle kunna kringgå svensk skyddslagstiftning. De övriga remissinstanserna yttrar sig inte över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I artikel 1.3 anges att det i utstationeringsfallen måste föreligga ett anställningsförhållande mellan företagaren och den utstationerade arbetstagaren. En bestämmelse om detta bör därför införas i lagen.

Enligt artikel 2.2 i utstationeringsdirektivet är det arbetstagarbegreppet i värdlandet som skall tillämpas vid utstationeringar.

Regeringen konstaterar, liksom utredaren, att det inte finns något enhetligt arbetstagarbegrepp i svensk lagstiftning. Begreppet fastställs med ledning av lagmotiv, rättspraxis och doktrin. Ytterst skall begreppet tolkas med hänsyn till syftet med den lag och den bestämmelse som är aktuell. Man kan därför inte utgå från att ”arbetstagare” betyder detsamma i all civilrättslig lagstiftning. I litteraturen finns omfattande redogörelser för begreppets tolkning, se t. ex. SOU 1993:32 ”Ny Anställningsskyddslag” s. 216–237 och SOU 1994:141 ”Arbetsrättsliga utredningar” s. 71–80.

Eftersom ett anställningsförhållande måste föreligga under utstationeringstiden enligt direktivet, kan det emellertid inte bli fråga om att jämställa självständiga uppdragstagare med anställda.

5.3 Lagreglerade villkor

Regeringens förslag: Arbetsgivare som utstationerar arbetstagare skall tillämpa bestämmelserna om

- semesterlön och semesterersättning i semesterlagen,
- mammaledighet, rätt till omplacering och anställningsskydd i föräldraledighetslagen samt
- diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt lagen mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Vid en utstationering gäller även arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och, beträffande personaluthyrning, vissa regler i arbetsförmedlingslagen.

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

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser tillstyrker eller lämnar utredarens förslag utan invändningar. *Arbetslivsinstitutet* har synpunkter beträffande 2 § semesterlagen och 2 § föräldraledighetslagen och anför att lagbestämmelser om minimilön kan sägas finnas genom 36 § avtalslagen.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 3.1 i direktivet skall medlemsstaterna se till att utstationerade arbetstagare omfattas av de lagbestämmelser som finns om de villkor som räknas upp i fallen a–g, nämligen längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga, samt, lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Vissa av dessa regler i svensk rätt betraktas som huvudsakligen offentligrättsliga, varför de i princip gäller redan nu för utstationerade arbetstagare i Sverige. Beträffande andra regler såsom semesterlagen och föräldraledighetslagen, kan det inte sägas att de gäller med automatik för utstationerade arbetstagare, se avsnitt 5.1.

Minsta antal betalda semesterdagar

Direktivet kräver att den utstationerade arbetstagaren skall åtnjuta samma minimirättigheter som nationella arbetstagare vad gäller antal betalda semesterdagar. Den svenska semesterlagen (1977:480) skiljer på obetald ledighet och ledighet med semesterlön. I utstationeringsdirektivet regleras

emellertid endast den betalda semesterledigheten. Utredaren har föreslagit att utstationerade arbetstagare endast skall omfattas av bestämmelserna rörande semesterlön samt semesterersättning. Regeringen gör samma bedömning. Semesterersättning utgör en kompensation för intjänad ledighet med semesterlön som arbetstagaren inte har kunnat utnyttja. Denna förmån bör därför ingå i begreppet minsta antal betalda semesterdagar.

Arbetslivsinstitutet har påpekat att 2 § semesterlagen innebär att avvikelser får ske genom kollektivavtal. Om det endast är kollektivavtal som slutits av svenska arbetstagarorganisationer som avses, lär lagförslaget strida mot artikel 6 i EG-fördraget, vilken förbjuder all diskriminering på grund av nationalitet. Även om lagförslaget skulle uppfattas så att avvikelse får ske endast genom kollektivavtal på vilka svensk rätt skall tillämpas, anser institutet att det i praktiken kan missgynna utländska arbetstagarorganisationer och därmed strida mot EG-rätten.

Regeringen gör följande bedömning. Vad som anges i direktivet är att arbetstagarna skall tillförsäkras vissa arbets- och anställningsvillkor vid utstationeringar. Det är således den enskilde arbetstagarens rättigheter som skall garanteras genom den nationella lagstiftningen. En utländsk arbetstagarorganisation kan inte hävda några rättigheter med stöd av direktivet. Att 2 § semesterlagen görs tillämplig vid utstationeringar kan därför inte anses medföra någon diskriminering av utländska arbetstagarorganisationer.

Vid brott mot lagens bestämmelser bör en utstationerad arbetstagare ha tillgång till samma rättsliga förfaranden som andra arbetstagare. Semesterlagens bestämmelser om skadestånd, preskription och rättegång bör därför göras tillämpliga även på utstationerade arbetstagare i enlighet med utredarens förslag.

Åttadagarsregeln

I artikel 3.2 i direktivet finns en bestämmelse som gäller arbete i samband med en första montering eller en första installation av en vara. Om sådant arbete ingår i leveranskontraktet och krävs för att den levererade varan skall tas i bruk och om arbetet utförs av yrkesarbetare eller specialiserade arbetstagare från leverantören, gäller bestämmelserna om semester endast om utstationeringen överstiger åtta dagar. Regeln gäller dock inte sådan byggverksamhet som räknas upp i bilagan till direktivet.

Som utredaren konstaterat är bestämmelsen i art. 3.2 tvingande och måste därför införas i svensk lagstiftning.

För byggverksamhet och för arbete som inte avser montering eller installationer, kommer dock bestämmelserna om semester att gälla från första dagen för utstationeringen.

Arbete av ringa omfattning

Artikel 3.5 anger att medlemsstaterna kan göra undantag från bestämmelserna om minsta antal betalda semesterdagar om arbetet är av ”ringa omfattning”. I så fall måste dock fastställas vilka villkor som arbetet skall uppfylla för att det skall kunna anses vara av ringa omfattning.

Regeringen anser, liksom utredaren, att det för närvarande inte är motiverat att skapa några undantagsregler i berört avseende. Prop. 1998/99:90

Jämförelse av semestervillkor

Regeringens förslag innebär, att som huvudregel kommer de svenska lagbestämmelserna om betald semester att gälla för utstationerade arbetstagare här i landet. Enligt artikel 3.7 skall dock en sådan reglering inte hindra att mer förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna. En sådan bestämmelse bör därför i enlighet med utredarens förslag införas.

För att avgöra vilka villkor som är förmånligast måste en jämförelse göras med den lag som enligt Romkonventionen annars hade varit tillämplig. Om arbetsgivare och arbetstagare inte har kommit överens om att svensk lag skall tillämpas, är det i allmänhet hemlandets semestervillkor man måste jämföra med. Är dessa mer förmånliga för arbetstagaren, får arbetsgivaren fortsätta att tillämpa dem.

En jämförelse av semestervillkoren kan i vissa fall vara svår att göra. Sverige och t.ex. Danmark har båda ett system som innebär att arbetstagaren måste ha varit anställd under intjänandeåret för att betald semester skall kunna utgå under semesteråret. Andra länder har ett system med semesterkassor, där en arbetstagare får betald semester redan första anställningsåret. Arbetsgivaren erlägger avgifter till semesterkassan, som sköter utbetalningarna. Vilket system som är mest förmånligt för arbetstagaren, får bedömas från fall till fall.

Byggbranschens arbetsmarknadsparter på gemenskapsnivå har antagit en gemensam ståndpunkt avseende hur man skall förhålla sig till ländernas olika regler om ekonomiska förmåner till arbetstagarna inom direktivets tillämpningsområde. Enligt den gemensamma ståndpunkten kan en samordning ske genom att arbetsgivaren i första hand skall bidra till värdlandets semesterkassa. Bidragen skall dock kunna inskränkas när den utstationerade arbetstagaren åtnjuter samma eller likartade förmåner enligt hemlandets lag eller avtalsvillkor. Det är meningen att dessa principer om samordning skall genomföras i bilaterala överenskommelser mellan de olika medlemsstaternas kollektivavtalsparter. I flera medlemsstater har också sådana bilaterala överenskommelser träffats. Jämförelsen i den gemensamma ståndpunkten utgår från att både hem- och värdland har semesterkassor. Det är dock inte något som hindrar att samma utgångspunkter kan gälla beträffande olika system för betald semester.

Om inte frågan om hur jämförelsen skall gå till kan lösas genom överenskommelser, måste den ytterst överlåtas åt rättstillämpningen.

Skyddsåtgärder för kvinnor som är gravida eller som nyligen fött barn

Regler som särskilt skyddar gravida och kvinnor som nyss fött barn finns i föräldradighetslagen (1995:584). Bestämmelserna i 4 § första stycket om mammaledighet, 18–21 §§ om rätt till omplacering och 16–17 §§ om anställningsskydd är sådana regler som enligt direktivet skall gälla för

utstationerade arbetstagare. Eftersom dessa regler sannolikt inte gäller nu för sådana arbetstagare, behövs en bestämmelse som anger att en arbetsgivare skall tillämpa dem vid utstationeringar.

Utredaren har föreslagit att även 2 § om möjligheten att i vissa fall träffa avvikande bestämmelser i kollektivavtal görs tillämplig vid utstationeringar. Regeringen delar denna bedömning.

Arbetslivsinstitutet har anmärkt att om man endast avser att avvikelserna kan ske genom svenska kollektivavtal, torde detta strida mot diskrimineringsförbudet i EG-fördraget. Regeringen anser att det inte kan anses föreligga någon diskrimineringssituation eftersom rättigheterna som tillförsäkras arbetstagaren genom den föreslagna bestämmelsen tillkommer den enskilde individen. En utländsk arbetstagarorganisation kan inte hävda någon rätt med stöd av direktivet.

Förbud mot diskriminering

Bestämmelser om lika behandling av kvinnor och män finns i jämställdhetslagen (1991:433). Regeringen delar utredarens uppfattning att denna lags regler om diskrimineringsförbud, påföljder vid brott mot förbudet samt reglerna om rättegången behöver göras tillämpliga vid utstationeringar.

Samma reglering behöver införas beträffande annan lagstiftning om förbud mot diskriminering. Regeringen har i propositionen 1997/98:177 föreslagit att riksdagen skall anta förslag till en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Vidare har regeringen i propositionerna 1997/98:179 och 1997/98:180 föreslagit att riksdagen skall anta förslag till lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder samt lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Riksdagen har den 3 mars 1999 antagit de föreslagna lagarna. De träder i kraft den 1 maj 1999. Även dessa lagar bör således omfattas av bestämmelsen.

Arbets tid och arbetsmiljö

Den svenska regleringen om arbetstid och vilotid i arbetstidslagen (1982:673) anses vanligen tillämplig redan nu för utstationerade arbetstagare i Sverige.

Andra områden som anses höra till offentligrättsliga regler är bestämmelser om säkerhet, hälsa och hygien, som finns i arbetsmiljölagen (1977:1160) och de föreskrifter Arbetskyddsstyrelsen utfärdar med stöd av arbetsmiljölagen. I sistnämnda lag finns även bestämmelser om skydd för minderåriga.

I lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (arbetsförmedlingslagen) finns vissa bestämmelser som rör personaluthyrningsföretag. Enligt lagen får ett uthyrningsföretag inte hindra en arbetstagare att ta anställning hos den beställare för vilken han eller hon utför arbetet. Om arbetstagaren har sagt upp sig och i stället tar anställning hos ett uthyrningsföretag, får företaget inte hyra ut den anställde till

dennes förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen där upphörde. Den som bedriver uthyrning av arbetskraft får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

Utredaren har föreslagit att en utstationerande arbetsgivare skall åläggas att tillämpa även ovan nämnda bestämmelser. Regeringen delar utredarens bedömning. Även om reglerna huvudsakligen får anses gälla redan, råder viss osäkerhet på området. Det är därför viktigt att det klargörs vilka regler en arbetsgivare har att tillämpa vid en utstationering.

Lagrådet har ställt sig tveksamt till lämpligheten av att i den nya lagen endast ange att vissa delar av de angivna lagarna skall tillämpas i det fall avsikten är att lagarna skall vara tillämpliga i sin helhet. *Lagrådet* har anfört följande. I den mån man vill säkerställa att de angivna lagarna beaktas, trots att de får antas gälla oberoende av en sådan särskild bestämmelse, bör hänvisning ske till respektive lag i dess helhet. Beträffande arbetsförmedlingslagen avses dock en saklig skillnad, vilken bör framgå. Enligt *Lagrådet* kan stycket i den aktuella lagregeln utformas enligt följande:

”Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen, (1982:673), arbetsmiljölagen (1977:1166) samt, såvitt gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.”

Regeringen delar *Lagrådets* uppfattning att hänvisning bör ske till hela arbetsmiljö- och arbetstidslagen. Beträffande arbetsförmedlingslagen är det dock endast vissa bestämmelser om personaluthyrning som kan bli aktuella i utstationeringssituationer. Dessa paragrafer bör därför nämnas i den nu aktuella lagtexten.

Minimilön

Utredaren har konstaterat att det inte finns några lagregler om minimilön i Sverige.

Arbetslivsinstitutet har dock anfört att det finns ett rättsligt skydd för minimilön i bestämmelsen om oskäligen avtalsvillkor i 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen). Denna bestämmelse, såvitt avser lön, bör därför enligt institutet inkluderas i utstationeringslagen.

Regeringen gör följande bedömning. Bestämmelsen om oskäligen avtalsvillkor i 36 § avtalslagen har mycket riktigt tillämpats av domstol i fall då den avtalade lönen varit så låg att den ansetts oskäligen. En mängd faktorer har emellertid betydelse för bedömningen om det finns grund för jämkning eller inte. Bland annat läggs stor vikt vid arbetstagarens eget agerande eller brist på agerande. Även om det kan anses att det ytterst finns ett skydd i 36 § avtalslagen utgör inte bestämmelsen en sådan regel om minimilön som direktivet tar sikte på. Regeringen anser inte att det är möjligt att ålägga en utstationerande arbetsgivare att tillämpa 36 § avtalslagen. Det skall emellertid tilläggas att det har diskuterats om 36 § kan anses internationellt tvingande enligt artikel 7 i Romkonventionen (jfr prop. 1997/98:14 s. 28). I så fall torde svensk domstol ändå kunna tillämpa regeln om det är behövligt.

5.4 Utstationeringar från Sverige

Regeringens förslag: En arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige skall vid utstationeringar till annat land inom EES tillämpa de nationella bestämmelser varigenom landet genomfört utstationeringsdirektivet.

Utredarens förslag: Utredaren har inte lagt något motsvarande förslag.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet innebär att utstationerande arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige skall tillämpa utstationeringslandets arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i artikel 3.1. Kommissionens arbetsgrupp för genomförande av direktivet har påtalat att det finns en risk för att hemlandets domstol ger nationella arbets- och anställningsvillkor företräde enligt artikel 6.1 eller 7.2 i Romkonventionen om talan mot arbetsgivaren förs i hemlandet. Direktivets regler om att vissa bestämmelser i medlemsstaternas rättsordningar skall gälla oavsett vilken lag som annars är tillämplig, skulle därmed kunna sättas ur spel. Arbetsgruppen har föreslagit att medlemsstaterna inför en uttrycklig regel om att nationella arbetsgivare skall tillämpa utstationeringslandets arbets- och anställningsvillkor på de områden som anges i direktivet.

Regeringen anser att det finns skäl att följa arbetsgruppens förslag. Det får anses osäkert vilken lag svensk domstol skulle anse tillämplig för det fall arbetstagararen gör gällande att arbetsgivaren i Sverige inte uppfyllt sina skyldigheter under utstationeringstiden. Regeringen bedömer således att det är nödvändigt att införa en särskild regel om att en arbetsgivare som utstationerar anställda till ett land inom EES skall tillämpa det landets nationella bestämmelser som genomför direktivet. Detta skall dock inte hindra att arbetsgivaren tillämpar mer förmånliga villkor för arbetstagararen.

Den föreslagna bestämmelsen innebär inte att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa andra villkor i utstationeringslandet än vad som följer av direktivet.

5.5 Kollektivavtalsreglerade villkor

Regeringens bedömning: Arbets- och anställningsvillkor fastställda i kollektivavtal bör inte omfattas av lagen.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser tillstyrker eller yttrar sig inte över förslaget. *Arbetslivsinstitutet* anför dock att frågan om kollektivavtalsvillkor bör föras in i lagen bör övervägas ytterligare.

Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) anser att det bör slås fast att den utländska arbetsgivaren inte skall behöva betala dubbla kostnader vid utstationeringar.

Bakgrund: Enligt artikel 3.1 skall medlemsstaterna se till att en arbetsgivare som utstationerar en arbetstagare tillämpar värdlandets arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lag eller allmängiltiga kollektivavtal på de områden som anges i a–g. Såvitt gäller allmängiltiga kollektivavtal avser artikeln endast arbete inom sådan byggverksamhet som definierats i bilagan till direktivet.

Vad som menas med allmängiltigförklarade avtal definieras i artikel 3.8. Här sägs att det skall vara frågan om sådana kollektivavtal som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

Om medlemsstaten inte har något system för allmängiltigförklaring av avtal, kan den om den så beslutar utgå från kollektivavtal inom byggbranschen som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det geografiska området. Medlemsstaten kan också utgå från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet. Förutsättningen för att tillämpa dessa typer av kollektivavtal är att staten garanterar att utstationerande företag behandlas på samma sätt som nationella företag som befinner sig i en likartad situation. En likartad situation föreligger enligt direktivet när de nationella företagen är underkastade samma skyldigheter som de utstationerande företagen på de områden direktivet reglerar och om de skall uppfylla skyldigheterna med samma verkningar.

Innebörden av punkten 8 är att om en medlemsstat ålägger utstationerande arbetsgivare att följa kollektivavtal på vissa områden, får de inte missgynnas i förhållande till nationella arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. Jämförelsen skall ske med nationella konkurrensföretag. Kommissionen har i motiveringen till det reviderade direktivförslaget (Explanatory Memorandum av den 16 juni 1993 [Celex 593PC0225]) uttalat bl.a. följande. Att det finns ett i ekonomiskt hänseende obetydligt antal nationella företag som inte följer kollektivavtal behöver enligt kommissionen inte hindra att utländska företag blir skyldiga att följa dem. Det avgörande är om de nationella företagen utgör möjliga konkurrenter till de utländska företagen. Med uttrycket ”nationella företag som befinner sig i en likartad situation” avses således nationella företag som bedriver liknande verksamhet och är likvärdiga i storlek eller omfattning.

Det finns också möjlighet att enligt artikel 3.10 bestämma att även andra sektors kollektivavtal skall falla under den nationella regleringen som införlivar direktivet.

Skälen för regeringens förslag: Medlemsstaterna skall alltså enligt artikel 3.1 garantera att vissa arbets- och anställningsvillkor skall tillämpas för utstationerade arbetstagare. Villkoren kan vara lagreglerade eller såvitt avser byggbranschen reglerade i allmängiltiga kollektivavtal. De arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i artikel 3.1 a–g i direktivet, är i stor utsträckning lagreglerade i Sverige. Beträffande minimilön finns

dock inte någon lagstiftning. I den mån det alls finns bestämmelser om minimilöner, återfinns dessa i kollektivavtal. Genom kollektivavtal kan också göras avvikelser från lagreglerna om semester och arbetstid.

Sverige har inte något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Däremot finns inom byggbranschen såväl som inom andra branscher centrala kollektivavtal med hög täckningsgrad. Direktivet kan inte anses innebära att medlemsstaterna är skyldiga att införa ett system för allmängiltigförklaring av avtalen. En medlemsstat som saknar sådant system, har i stället möjlighet att göra vissa typer av kollektivavtal tillämpliga på utländska företags verksamhet i landet (artikel 3.8 andra stycket).

Utredarens slutsats är att direktivet inte tvingar medlemsstaterna till något annat än att garantera att vissa villkor i allmängiltiga kollektivavtal inom byggsektorn skall tillämpas av den utstationerande arbetsgivaren. Enligt ordalydelsen i artikel 3.8 finns emellertid en möjlighet för Sverige att välja om vi önskar ålägga en utstationerande arbetsgivare att även tillämpa kollektivavtalsreglerade villkor, trots att dessa inte är allmängiltiga. Regeringen gör således samma bedömning som utredaren, nämligen att Sverige kan välja mellan att lagstifta om att arbetsgivare inom byggbranschen skall tillämpa villkoren i tillämpligt svenskt kollektivavtal eller lämna detta utanför det område som skall anpassas till direktivet.

Som utredaren påpekat kan man, trots den klara ordalydelsen i direktivet, ändå ställa sig tveksam till om syftet med direktivet uppfylls om alla kollektivavtalsreglerade villkor lämnas utanför lagens tillämpningsområde. Ett av syftena med direktivet är att arbetstagarnas rättigheter skall respekteras så att s.k. social dumpning förhindras. Detta innebär att utländska företag inte skall kunna utnyttja skillnader i arbets- och anställningsvillkor för att vinna konkurrensfördelar. Ett annat syfte är att underlätta den fria rörligheten av tjänster. En fråga blir då om den ordning parterna tillämpar på svensk arbetsmarknad ändå kan anses tillfyllest för att uppfylla dessa syften.

Lika arbets- och anställningsvillkor

Kollektivavtalen har hög täckningsgrad på den svenska arbetsmarknaden. I normalfallet är såväl svenska som utländska företag beredda att teckna kollektivavtal med berörd facklig arbetstagarorganisation. De påtryckningsmedel organisationerna förfogar över – stridsåtgärder i form av strejk eller blockad – används sällan. Redan möjligheten därtill innebär dock en inte oväsentlig förutsättning för att kollektivavtalssystemet skall upprätthållas.

Arbetstagarorganisationerna uppger sig ha god kontroll över de utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige och ser till att kollektivavtal träffas och följs. Inställningen från arbetsmarknadens parter är också att det svenska kollektivavtalssystemet inte bör förändras och att det ligger i båda sidors intresse att även utländska företag tillämpar svenska avtalsvillkor.

Arbetslivsinstitutet har anfört att den nuvarande svenska ordningen är väl ägnad att motverka låglönekonkurrens men mindre väl ägnad att rättsligt tillförsäkra utländska arbetstagare anställningsvillkor på svensk nivå.

Om de utländska arbetstagarna inte är medlemmar i en svensk kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation kan de inte åberopa 26 och 27 §§ medbestämmandelagen. Om det svenska kollektivavtalet aldrig kommit att tillämpas på arbetsplatsen lär den i praxis antagna regeln om kollektivavtalets verkan på utanförstående arbetstagare inte vara tillämplig. Följden blir att här i landet utstationerade arbetstagare i många fall kommer att sakna rättsliga medel att åberopa de svenska kollektivavtalen. Institutet anser därför att en lagregel som även omfattar kollektivavtalsvillkor bättre skulle svara mot direktivets allmänna uppbyggnad än den svenska metoden att motverka social dumpning. Arbetslivsinstitutet anser också att det kan ifrågasättas om krav på svenska kollektivavtal under hot om stridsåtgärder är förenligt med Sveriges internationella åtaganden.

Utredaren har bedömt att det svenska kollektivavtalssystemet förhindrar social dumpning och att Sverige inte bör utnyttja möjligheten enligt artikel 3.8 att ålägga utstationerande arbetsgivare att tillämpa kollektivavtalsvillkor.

Regeringen delar utredarens uppfattning att kollektivavtalsreglerade villkor bör lämnas utanför lagens tillämpningsområde. Visserligen följer av medbestämmandelagen, som Arbetslivsinstitutet påpekat, att en enskild arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen inte kan kräva att arbetsgivaren tillämpar kollektivavtalsvillkoren. En utstationerad arbetstagare befinner sig emellertid därvidlag i samma situation som en svensk arbetstagare. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal begår avtalsbrott gentemot arbetstagarorganisationen om arbetsgivaren inte tillämpar avtalsvillkoren på alla anställda, såvitt inte annat framgår av avtalet. En enskild arbetstagare har också möjlighet att gå in som medlem i en svensk arbetstagarorganisation och därigenom göra sin rätt gällande (se vidare avsnitt 5.5).

Som utredaren påpekat medför det också praktiska svårigheter om lagregleringen skulle föreskriva direkt tillämpning av svenska kollektivavtal. Om man skulle lagstifta om att utstationerande arbetsgivare skall följa tillämpligt kollektivavtal utan att de diskrimineras i förhållande till svenska arbetsgivare som inte enligt lag måste följa avtalen, finns egentligen bara ett sätt att undvika en allmängiltigförklaring av kollektivavtalen. Det är att lagtexten har ungefär samma lydelse som direktivet, nämligen att utstationerande arbetsgivare skall följa kollektivavtal i den mån svenska företag som befinner sig i en likartad situation gör det. Detta innebär att man alltid skulle behöva göra en jämförelse i varje enskilt fall. En sådan lösning skulle uppenbarligen te sig främmande för svensk tradition.

Mot denna bakgrund anser regeringen att det knappast behövs andra medel än de, som parterna i dag använder, för att hindra social dumpning på den svenska arbetsmarknaden. De mekanismer och förfaranden som står till de olika aktörernas förfogande och garanteras i lag leder på ett tillfredsställande sätt till att i kollektivavtal fastställda minimikrav förverkligas.

Arbetslivsinstitutet har också anfört att det är omstritt om krav på svenska kollektivavtal under hot om stridsåtgärder är förenligt med Sveriges internationella åtaganden. Även *SAF* anser att det är mycket osäkert om den s.k. Lex Britannia står i överensstämmelse med EG-rätten.

Den s.k. Lex Britannia omfattar 25 a, 31 a §§ och 42 § tredje stycket i medbestämmandelagen. Bestämmelserna innebär att förbudet att vidta stridsåtgärder inte gäller om det är fråga om arbetsförhållanden som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på. Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt i Sverige om stridsåtgärden var tillåten enligt medbestämmandelagen. Ett kollektivavtal som träffats med stöd av medbestämmandelagen har också företrädare framför ett tidigare träffat kollektivavtal som den lagen inte är tillämplig på.

Frågan om Lex Britannia strider mot Sveriges internationella förpliktelser har djupgående analyserats av utredningsmannen Sven-Hugo Ryman i promemorian (Ds 1994:13) ”Lex Britannia”. Utredningsmannens slutsats är att Lex Britannia sannolikt inte strider mot Sveriges internationella åtaganden och att det således inte är nödvändigt att på den grunden ändra eller upphäva denna lagstiftning.

Förutsebara villkor för utstationerande företag

Utredaren påpekar också att syftet med direktivet inte enbart är att motverka social dumpning. Ett annat syfte är att underlätta den fria tjänsterörligheten. Detta medför enligt utredaren att det måste vara möjligt för en arbetsgivare, som skall skicka arbetstagare utomlands, att förutse vilka villkor denne blir tvungen att iaktta vid utstationeringen. Detta är av vikt framför allt när arbetsgivaren skall lämna anbud på en entreprenad. Det måste gå att uppskatta de kostnader en entreprenad utomlands kan medföra. Således är det nödvändigt att arbetsgivaren blir medveten om att han eller hon är tvungen att följa inte enbart lagreglerade anställnings- och arbetsvillkor utan även kan bli tvingad att tillämpa villkor i kollektivavtal.

Regeringen delar utredarens uppfattning att det är viktigt att kopplingen till kollektivavtalssystemet blir synligt i lagreglerna. Det förbindelsekontor, som enligt direktivet måste upprättas för att ge information om vilka regler som skall gälla vid en utstationering, bör därför upplysa även om förekomsten av kollektivavtal och hänvisa till kollektivavtalsparterna för närmare information. Skyldigheten för förbindelsekontoret att tillhandahålla sådan information bör regleras genom en uttrycklig lagbestämmelse.

Förbindelsekontorets åligganden behandlas utförligare i avsnitt 5.7. Det är emellertid angeläget att redan i detta sammanhang poängtera att hänvisningar till kollektivavtalsbärande parter och grundläggande kollektivavtalsmekanismer är en nödvändig förutsättning för att det svenska systemet skall bli synligt i lagreglerna. Först därmed kan sägas att kravet på förutsebarhet är tillgodosett.

SAF har påpekat att det måste slås fast att utländska arbetsgivare inte är skyldiga att betala enligt dubbla avtalsvillkor. Regeringen konstaterar att för det fall den utländske arbetsgivaren krävs på dubbla avgifter, kan frågan tas upp i domstol, varvid domstolen har att ta hänsyn till EG-domstolens praxis.

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

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser tillstyrker eller har inga invändningar mot förslaget. *Arbetslivsinstitutet* har dock avstyrkt förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 3.10 i direktivet finns det en möjlighet att ålägga utstationerande arbetsgivare arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i artikel 3.1 om bestämmelserna rör *ordre public*.

Utredaren har ansett att det är viktigt att tydliggöra vissa grundläggande rättigheter som hör samman med kollektivavtalssystemet. Hit hör reglerna om föreningsrätt och förhandlingsrätt, som är intagna i medbestämmandelagen. När kollektivavtal träffas med en svensk arbetstagarorganisation, skall även reglerna om fredsplikt gälla. Nu nämnda regler är enligt utredaren så grundläggande att de måste betraktas som sådana *ordre public*-regler som anges i artikel 3.10 i direktivet. Enligt utredaren får de anses gälla redan för utländska arbetsgivare och arbetstagare vid arbete som är förlagt till Sverige. Regeringen delar denna bedömning.

Arbetslivsinstitutet anser att syftet med regeln är oklart och undrar om tanken är att garantera svenska organisationers handlingsfrihet gentemot utländska arbetsgivare eller om det är de utländska arbetstagararnas möjligheter att utöva fackligt arbete som skall säkerställas.

Regeringen menar att det är viktigt att båda aspekterna tillgodoses. Genom att föra in en uttrycklig lagbestämmelse om att dessa regler i medbestämmandelagen gäller vid utstationeringar slår man fast att reglerna är tvingande. I och med att Sverige nu klart anger att det svenska kollektivavtalssystemets mekanismer står till utländska aktörers förfogande kan parternas nuvarande system för att upprätthålla kollektivavtalsenlig standard på anställningsvillkoren anses ändamålsenligt och tillräckligt till de delar där i direktivet angivna minimivillkor inte kan förverkligas genom direkt hänvisning till svenska lagregler.

Att vissa regler i medbestämmandelagen görs tillämpliga vid en utstationering innebär inte att arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationernas rätt att vidta stridsåtgärder påverkas. I 42 § tredje stycket medbestämmandelagen anges att bestämmelserna om förbud mot olovliga stridsåtgärder endast gäller när medbestämmandelagen är direkt tillämplig på arbetsförhållandet.

Utredaren har föreslagit att det för tydlighetens skull bör införas ett tillägg till 42 § medbestämmandelagen om att vad som där sägs inte skall påverkas av regleringen i lagen om utstationering av arbetstagare. *Lagrådet* har emellertid ifrågasatt om tillägget är nödvändigt.

Regeringen delar Lagrådets uppfattning att det inte kan anses nödvändigt att införa ett förtydligande i medbestämmandelagen. Det är en helhetsbedömning av det aktuella arbetsförhållandets anknytning till Sverige som bestämmer om lagen skall anses direkt tillämplig, varvid sådana faktorer som arbetsplatsens geografiska belägenhet, parternas nationalitet och om arbetet mera stadigvarande är förlagt till Sverige har betydelse (jfr. prop. 1990/91:162 s. 8 f.). Reglerna om förenings- och förhandlingsrätt, måste enligt vad som nämnts betraktas som ordre public-regler och gäller därför utan att medbestämmandelagen i sin helhet blir tillämplig.

5.7 Förbindelsekontor

Regeringens förslag: Arbetarskyddsstyrelsen utses till förbindelsekontor. Förbindelsekontoret skall ge information om vilka arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Förbindelsekontoret skall också samverka med motsvarande myndigheter inom EES.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser instämmer i utredarens förslag eller har inga synpunkter på förslaget. *Arbetarskyddsstyrelsen* motsätter sig emellertid förslaget. *Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)* delar utredarens uppfattning men tillägger att förbindelsekontoret även bör ge information om arbetstillstånd vid utstationeringar från länder utanför EES. *LO* anser att AMS bör utses till förbindelsekontor.

Skälen för regeringens förslag

Förbindelsekontorets uppgifter

I artikel 4.1 i direktivet åläggs medlemsstaterna att i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser i syfte att genomföra direktivet. Artikeln föreskriver inte vilka uppgifter förbindelsekontoret skall ha. Frågan om förbindelsekontorets uppgifter har diskuterats i den arbetsgrupp som kommissionen tillsatt för att underlätta genomförandet av utstationeringsdirektivet. Arbetsgruppen har kommit till slutsatsen att en rimlig tolkning av artikel 4.1 är att förbindelsekontoret skall ge information om vilka arbets- och anställningsvillkor som skall gälla för utstationerade arbetstagar. Regeringen delar denna uppfattning.

Som regeringen tidigare anfört bör förbindelsekontoret uttryckligen åläggas att ge information om det svenska kollektivavtalssystemet. Eftersom utstationerande arbetsgivare kan bli tvungna att träffa svenska kollektivavtal är det viktigt att arbetsgivarna redan före en utstationering får detta klart för sig och att de kan få information om kollektivavtalssystemets innehåll. Förbindelsekontoret bör därför förklara hur det svenska systemet fungerar med dispositiva lagregler och kollektivavtal. Det bör också kunna upplysa om vilket kollektivavtalsområde som kan komma att

bli tillämpligt och hänvisa till parterna för närmare information om avtalsvillkoren.

De som efterfrågar information kan vara arbetsgivare, arbetstagare och andra myndigheter både i Sverige och utomlands. I likhet med utredaren anser regeringen att information bör i första hand lämnas enbart om inhemska regler. Det ligger i sakens natur att informationen om tillämpliga regler blir ganska allmänt hållen. Förbindelsekontoret bör kunna tillhandahålla den lagtext som blir aktuell att tillämpa. Utredaren har dock föreslagit att förbindelsekontoret inte åläggs skyldighet att översätta informationen till främmande språk. Med tanke på att de flesta frågor om utstationeringsvillkor sannolikt kan väntas komma från utstationerande företag från andra länder anser emellertid regeringen att förbindelsekontoret bör tillhandahålla visst informationsmaterial, t.ex. broschyrer, åtminstone på engelska. Förbindelsekontoret får självt avgöra om det finns behov av och resurser för att tillhandahålla översättningar i övrigt.

AMS har påpekat att förbindelsekontoret även bör kunna ge information om grunderna i utlänningslagstiftningen och om arbetstillstånd vid utstationeringar från länder utanför EES. Regeringen anser att förbindelsekontoret bör informera om att det kan krävas arbetstillstånd vid utstationeringar från tredje land men att det i övrigt kan hänvisa t.ex. till Statens Invandrarverk för närmare upplysningar.

Det är inte meningen att förbindelsekontoret skall ge rådgivning och tolka reglerna, annat än på de områden myndigheten redan tidigare ägnat sig åt rådgivning. För besked om hur bestämmelserna skall tolkas, bör den informationssökande vända sig till sin arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation, eller till praktiserande jurister på advokatbyråer. Dit bör frågeställaren också vända sig för information om svenska villkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering men som inte omfattas av utstationeringsdirektivet och därmed inte heller av lagen. Exempel på sådana regler är anställningsskyddslagens bestämmelser och skatteregler.

Förbindelsekontoret skall känna till vilka förbindelsekontor som finns i stater inom EES och vid behov samarbeta med dessa.

Samarbete mellan övervakande myndigheter

Medlemsstaterna skall enligt artikel 4.2 också planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som enligt nationell lagstiftning har att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i direktivet. Samarbetet skall särskilt bestå i att besvara förfrågningar från dessa övervakande förvaltningar. Förfrågningarna skall vara motiverade och röra utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater. Informationsutbytet skall även röra gränsöverskridande verksamheter som kan antas vara olagliga och annat uppenbart missbruk. Det samarbete som nämns avser framför allt internationellt samarbete mellan myndigheterna.

Något samlat register finns inte i Sverige för oegentligheter begångna av svenska arbetsgivare. I betänkandet finns exempel på olika typer av missbruk och var information om sådant kan hämtas.

Utredaren har konstaterat att Sverige inte har någon stor erfarenhet av utstationeringar och såvitt känt, har den utländska verksamhet som före-

kommit i landet, inte orsakat några problem. I likhet med utredaren anser regeringen att det därför är svårt att för närvarande ställa upp riktlinjer för på vilket sätt myndigheterna kan behöva samarbeta. Om behov uppkommer, förutsätter emellertid regeringen att myndigheterna tar nödvändiga kontakter, nationella såväl som internationella, utan att några särskilda föreskrifter nu ges om detta. Förbindelsekontoret bör därför inte nu åläggas några särskilda uppgifter vad gäller samarbetet mellan övervakande myndigheter.

Artikel 4.2 anger också att kommissionen och de offentliga förvaltningar som avses i artikeln i nära samarbete skall granska de problem som kan uppkomma vid genomförandet av artikel 3.10, dvs. t.ex. när utstationerande företag åläggs arbets- och anställningsvillkor på andra områden än som anges i artikel 3.1 a–g för att bestämmelserna rör ordre public. Denna regel blir aktuell såvitt avser medbestämmandelagens bestämmelser om föreningsfrihet, förhandlingsrätt och fredsplikt när kollektivavtal har träffats (se avsnitt 5.6).

Varje medlemsstat skall enligt direktivet underrätta de övriga medlemsstaterna och kommissionen om de förbindelsekontor eller behöriga instanser som har utsetts.

Vidare sägs i direktivet i artikel 4.3 att den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri. Varje medlemsstat skall vidare vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig. Regeringen konstaterar, liksom utredaren, att arbets- och anställningsvillkor som är reglerade i lag är allmänt tillgängliga i Sverige. Kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga för utländska arbetstagare kommer avtalsparterna att tillhandahålla. Några särskilda åtgärder behövs därför inte i detta avseende.

Arbetskyddsstyrelsen bör vara förbindelsekontor

Utredaren har föreslagit att Arbetskyddsstyrelsen utses till förbindelsekontor. Skälen till detta är att det mest omfattande regelverket finns inom arbetsmiljöområdet och att myndigheten redan tillhandahåller information genom bl.a. en omfattande publikationsservice och på Internet.

Arbetskyddsstyrelsen har invänt att det avgörande inte bör vara på vilket område det mest omfattande regelverket finns utan på vilket område de flesta frågorna kan väntas komma. De flesta frågorna kan enligt styrelsen väntas röra löne- och anställningsvillkor, kollektivavtal och semesterregler.

LO anser att övervägande skäl talar för att AMS utses till förbindelsekontor. AMS handlägger i samråd med de fackliga organisationerna ärenden om arbetstillstånd när företag utanför EU tillfälligt vill etablera sig i landet. Det är därför lämpligt enligt *LO* att samma myndighet handlägger ärenden vare sig det rör etableringar inom eller utom EU.

Regeringen konstaterar i likhet med utredaren att någon tillsynsmyndighet inte finns vad gäller löne- och anställningsvillkor, kollektivavtal och semester. Någon myndighet som har kunskap och kompetens på samtliga de områden som omfattas av direktivet finns inte. Det är dock lämpligt att den myndighet som utses till förbindelsekontor redan har kun-

skap om reglerna på några av dessa områden. Regeringen delar därför utredarens uppfattning att Arbetskyddsstyrelsen bör utses till förbindelsekontor. Prop. 1998/99:90

5.8 Möjlighet att väcka talan

Regeringens förslag: Utstationerade arbetstagare skall ha rätt att föra talan i Sverige. Forum skall vara Arbetsdomstolen eller tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inte yttrat sig i frågan eller har inga invändningar mot förslaget. *Stockholms tingsrätt* ifrågasätter om det är sakligt motiverat att föreslå Stockholms tingsrätt som alternativt forum.

Bakgrund: För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i direktivet skall, enligt artikel 6, talan kunna väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Detta skall dock inte hindra att arbetstagaren i stället väcker talan i en annan stat i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet.

För civilrättsliga tvister med internationell anknytning som uppkommer inom EU, regleras domsrätten i Brysselkonventionen av den 27 september 1968 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område. Brysselkonventionen gäller sedan den 1 januari 1999 som lag i Sverige. Konventionen har för Sveriges del dock ännu inte trätt i kraft i förhållande till alla EU:s medlemsstater (se regeringens tillkännagivande 1998:1689). Om svaranden har hemvist i en EFTA-stat eller om en domstol i en EFTA-stat är exklusivt behörig gäller domsrättsreglerna i Luganokonventionen av den 16 september 1988. De båda konventionerna är i stort sett identiska till sitt innehåll. Det är huvudsakligen dessa konventioner som åsyftas i artikel 6 i utstationeringsdirektivet.

Enligt Bryssel- och Luganokonventionerna är huvudregeln att talan skall väckas i staten där svaranden har hemvist. Vissa alternativa forumregler finns dock. För tvister om enskilda anställningsavtal kan talan väckas vid domstolen i den ort där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete. Om hon eller han inte utför sitt arbete i ett och samma land, kan talan väckas där det affärsställe genom vilket arbetstagaren anställdes var eller är beläget.

För internationella tvister där länder utanför konventionsstaternas område är inblandade, saknas lagfästa bestämmelser om domsrätt. Där tillämpas i stället svenska internationell-processrättsliga behörighetsregler. Enligt dessa görs bedömningen av om svensk domsrätt föreligger med utgångspunkt från en analogisk tillämpning av kapitel 10 i rättegångsbalken. Tanken är att när en tvist har en så stark anknytning till en svensk domstol att den är behörig enligt svenska forumregler, så har tvisten antagligen en så stark anknytning till Sverige att svensk domsrätt bör föreligga. Vid korta utstationeringar skulle möjligen 10 kap 4 § rättegångs-

balken om obligationsforum kunna vara tillämpligt. Det bör dock krävas reella anknytningspunkter för att de svenska forumreglerna skall tillämpas. Även vid tillämpningen av de svenska internationell-processrättsliga behörighetsreglerna kan Bryssel- och Luganokonventionerna ha betydelse.

Vad gäller den svenska offentligrättsliga lagstiftningen anses den i princip omfatta alla arbetstagare inom Sverige (se avsnitt 5.1). Talan mot en utländsk arbetsgivare som brutit mot t.ex. arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen förs därför här i landet.

Skälen för regeringens förslag: Utgångspunkten i direktivet är att en utstationerad arbetstagare skall arbeta tillfälligt i ett annat land än sitt hemland. Arbetstagaren i fråga arbetar i regel vanligen i sitt hemland. Man kan också tänka sig fall där arbetstagaren inte vanligen arbetar i något särskilt land utan ständigt skickas ut av sin arbetsgivare på tillfälliga uppdrag i olika länder. För en arbetstagare som vill väcka talan mot arbetsgivaren med anledning av ett enskilt anställningsavtal pekar Bryssel- och Luganokonventionerna i båda situationerna på domstolen i antingen landet där arbetsgivaren finns, arbetstagarens vanliga arbetsland, eller – om inte sådant finns – landet där arbetstagaren anställdes, som rätt forum för en tvist om ett enskilt anställningsavtal.

För att talan också skall kunna väckas vid det alternativa forum som anges i direktivet – i landet där utstationeringen är eller har varit – anser regeringen i likhet med utredaren att en särskild regel måste införas om detta. Även för internationella tvister som rör icke-konventionsbundna stater, klargörs rättsläget genom en uttrycklig bestämmelse om svensk domsrätt vid utstationeringar här i landet.

Tvister om brott mot de civilrättsligt reglerade lagarna bör, som utredaren föreslagit, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Om det inte finns förutsättningar att föra talan vid Arbetsdomstolen, bör forum i så fall vara tingsrätten i den ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad. *Stockholms tingsrätt* har anfört att det förefaller mindre välbetänkt att föreskriva att talan skall väckas vid Stockholms tingsrätt om det finns flera domstolar som var för sig är behöriga. Inte minst processekonomiska skäl talar enligt tingsrätten för att talan får väckas vid någon av tingsrätterna som enligt huvudregeln är behörig. Regeringen delar denna uppfattning. När arbetstagaren har varit utstationerad på flera orter, bör talan därför väckas vid tingsrätten i någon av dessa orter.

Det skall påpekas att den forumregel som nu införs, endast blir tillämplig vid tvister som rör de områden lagen reglerar. Vid tvister om andra anställningsvillkor skall Bryssel- eller Luganokonventionen, eller de svenska internationell-processrättsliga behörighetsreglerna, tillämpas. Samma sak gäller tvister om kollektivavtalsvillkor. Beträffande möjligheten att kumulera tvister om anställningsvillkor när Bryssel- eller Luganokonventionen är tillämplig, se artikel 22 i konventionerna.

Regeringens bedömning: Någon regel om verkställighet av utländska offentlighetsdomar bör för närvarande inte införas.

Utredarens förslag: Utredaren har föreslagit att utländska domar, varigenom en svensk arbetsgivare ådömts sanktioner för brott mot utländska regler vid utstationeringar, skall kunna verkställas i Sverige i enlighet med förfarandet i lagen (1972:260) om internationellt samarbete rörande verkställighet av brottmålsdom (internationella verkställighetslagen).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser yttrar sig inte eller har inga invändningar mot förslaget. *Arbetslivsinstitutet* menar dock att Sverige inte har någon skyldighet att införa en verkställighetsregel. *Rikspolisstyrelsen* och *Riksåklagaren* avstyrker den föreslagna verkställighetsregeln.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 5 i direktivet skall medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i direktivet inte följs. I synnerhet skall de enligt artikeln sörja för att arbetstagarna eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden som avser att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet.

Om en utstationerande arbetsgivare bryter mot de lagreglerade arbets- och anställningsvillkor som anges i direktivet kan i vissa fall sanktioner i form av skadestånd dömas ut. I andra fall är emellertid reglerna sanktionerade genom straffavgifter, viten eller andra administrativa avgifter eller genom böter och fängelse.

En dom om skadestånd är verkställbar i länder inom EU och EFTA enligt Bryssel- och Luganokonventionerna. Konventionerna gäller emellertid endast domar på privaträttens område. En brottmålsdom, varigenom någon har förpliktats att betala ett enskilt anspråk, kan dock verkställas i skadeståndsdelen med stöd av konventionerna.

En dom meddelad i utstationeringslandet om böter eller någon annan straffrättslig eller administrativ sanktion kan emellertid i allmänhet inte verkställas i arbetsgivarens hemland, där de utmättningsbara tillgångarna i regel finns. Ett undantag är om det berörda landet tillträtt den konvention på detta område som Sverige ratificerat, Europeisk konvention om brottmålsdoms internationella verkningar, Haag 1970. Få länder har emellertid ratificerat konventionen.

Svenska arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter vid utstationeringar utomlands, kan lagföras i Sverige om de brutit mot straffrättsliga bestämmelser utomlands och om gärningen även är straffbar enligt svensk lag. De skall i så fall enligt 2 kap. 2 § brottsbalken dömas i enlighet med svensk lag. Är det fråga om brott mot regler som är sanktionerade genom viten och straffavgifter, är svensk lag emellertid inte tillämplig. Enligt lagen (1976:19) om internationellt samarbete rörande lagföring för brott (lagföringslagen) kan en stat överlåta åt Sverige att lagföra någon för ett brott om den misstänkte har hemvist här, eller vice versa. Överförandet av lagföringen kan ske till eller från en stat som har tillträtt den europeiska

konventionen av den 15 maj 1972 om överförande av lagföring i brottmål. Det är emellertid endast vissa länder inom EU som tillträtt konventionen.

Om några internationella överenskommelser inte finns mellan Sverige och en utstationerande arbetsgivares hemland, anses svenska domstolar i princip inte behöriga att ta upp mål som rör utländska offentligrättsliga krav. Det brukar sägas att svenskt rättskipningsintresse saknas. Den här inställningen förekommer även i andra länder.

Utredaren har emellertid anfört att i och med att brott mot direktivets bestämmelser måste kunna sanktioneras på ett verkningsfullt sätt kan det sägas att medlemsstaterna har ett gemensamt rättskipningsintresse. I ett fall då en svensk arbetsgivare inte uppfyllt utländska vitessanktionerade krav vad gäller t. ex. arbetsmiljö gentemot sina anställda, skulle således även svenskt rättskipningsintresse föreligga. I princip skulle det därför inte längre finnas något hinder mot att ta upp ett mål rörande tillämpning av utländsk offentligrättslig lagstiftning vid en svensk domstol. Ett sådant förfarande kräver emellertid att svenska myndigheter blir underrättade om arbetsgivarens förseelser och att de därefter vidtar åtgärder mot denne. Utredaren har bedömt att det får anses något osäkert om lagföring inför svensk domstol verkligen skulle äga rum i dessa situationer.

Mot denna bakgrund har utredaren ansett att det finns en risk för att utstationerande arbetsgivare som bryter mot de bestämmelser som anges i direktivet i vissa fall kommer undan utan något straff. Verkningsfulla sanktioner krävs enligt utredaren för att säkerställa ett effektivt genomförande av direktivet så att artikel 5 uppfylls. Utredaren har därför föreslagit att utländska domar och beslut varigenom svenska utstationerande arbetsgivare ådömts straffrättsliga eller administrativa sanktioner för brott mot sådana bestämmelser som anges i direktivet, skall kunna verkställas i Sverige. En viss prövning bör dock ske enligt utredaren, i enlighet med förfarandet i internationella verkställighetslagen.

Riksåklagaren har anfört att internationella verkställighetslagen är utformad uteslutande för verkställighet av straffrättsliga sanktioner och att förfarandet är komplicerat och osmidigt. En tillämpning av lagen i andra sammanhang skulle möta betydande problem. Även *Rikspolisstyrelsen* har instämt i kritiken mot att koppla verkställigheten till internationella verkställighetslagen. Rikspolisstyrelsen har vidare anfört att det ligger närmast till hands att försöka lösa problemet genom en ömsesidigt verkande internationell överenskommelse. I annat fall behöver enligt styrelsen en närmare analys göras beträffande frågan om det finns ett svenskt rättskipningsintresse och ett svenskt straffanspråk i sådana fall där en arbetsgivare med hemvist i Sverige inte uppfyller de krav som ställs i utstationeringslandet.

Arbetslivsinstitutet har anfört att artikel 5 i direktivet endast ålägger medlemsstaterna att se till att de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium garanteras vissa anställningsvillkor angivna i artikel 3.1. Någon skyldighet att bevaka hur det egna landets arbetsgivare agerar utomlands har inte medlemsstaterna enligt direktivet.

Regeringen anser liksom utredaren att det är otillfredsställande att sanktionerna för brott mot utstationeringslandets arbets- och anställningsvillkor i många fall blir ineffektiva. En internationell överenskommelse

om verkställighet av domar och beslut eller en överenskommelse om sanktioner vore givetvis önskvärd. Någon sådan överenskommelse är emellertid inte möjlig att nå före direktivets genomförande. Som några remissinstanser pekat på är frågorna på detta område komplicerade och kräver åtskillig utredning och analys. Vidare kan konstateras, som Arbetslivsinstitutet påpekat, att direktivet inte direkt ålägger medlemsstaterna att vidta åtgärder gentemot hemlandets arbetsgivare. Regeringen bedömer således att det för närvarande inte bör införas någon sådan verkställighetsregel som utredaren föreslagit.

6 Lagens ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagen skall träda i kraft den 16 december 1999.

Skälen för regeringens förslag: Lagen föreslås träda i kraft den 16 december 1999. Det är den dag då direktivet senast skall vara genomfört och det är den dag kommissionens arbetsgrupp har rekommenderat som genomförandedag i alla berörda länder. Det är av praktiska skäl önskvärt att direktivet genomförs samtidigt överallt där så kan ske. På så sätt uppstår det ingen osäkerhet om direktivets tillämplighet vid utstationeringar.

7 Konsekvensbeskrivning

Det framlagda förslaget får konsekvenser för Arbetarskyddsstyrelsen som föreslås bli det förbindelsekontor som direktivet föreskriver. Förbindelsekontorets uppgift blir främst att ge information om de svenska anställnings- och arbetsvillkor, som kan bli aktuella vid en utstationering i Sverige. I uppgiften ingår att hitta lämpliga former för att kunna både upplysa om aktuell lagreglering och hänvisa till kollektivavtalsparterna. Därutöver åligger det förbindelsekontoret att samarbeta med motsvarande myndigheter i andra länder.

En del av berörd lagstiftning finns inom området för arbetarskydd, som Arbetarskyddsstyrelsen redan idag hanterar. Det kan emellertid antas att det främst blir frågor rörande kollektivavtalssystemet och semesterlagstiftningen, som informationen kommer att behöva inriktas mot. Myndigheten har idag ingen specialkompetens på dessa områden. Visserligen har det såvitt känt hittills förekommit få utstationeringsfall i Sverige. Med hänsyn till Arbetarskyddsstyrelsens ansträngda arbetsbörda bedömer regeringen emellertid att myndigheten behöver förstärkas med medel motsvarande en anställning. Regeringen avser att återkomma i budgetpropositionen för år 2000 angående finansieringen, som avses ske inom ramen för det aktuella utgiftsområdet.

Genom förslaget fastslås att jämställdhetslagens diskrimineringsförbud även gäller vid utstationeringar. Förslaget medför således positiva konsekvenser vad gäller jämställdheten mellan kvinnor och män.

8.1 Förslaget till lag om utstationering av arbetstagare

1 §

Bestämmelsen motsvarar artikel 1.1 i direktivet och behandlas i avsnitt 5.2.1.

Lagen gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige, sänder arbetstagare hit till landet för att utföra arbete. Även om lagen grundas på direktivet, kommer alltså tillämpningsområdet inte endast att omfatta utstationeringar till Sverige från EU:s medlemsstater eller EES-länderna utan utstationeringar från vilket främmande land som helst. Med ”etablerad” avses att arbetsgivaren skall bedriva verksamhet.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla tjänster över gränserna. Tjänsterna kan utföras för ett annat företags räkning, en kund, en ekonomisk samarbetspartner eller ett företag som tillhör samma koncern som arbetsgivaren.

Bestämmelsen är utformad i enlighet med *Lagrådets* förslag.

2 §

Bestämmelsen motsvarar artikel 1.2 i utstationeringsdirektivet och behandlas i avsnitt 5.2.1.

3 §

Bestämmelsen motsvarar artikel 1.3 i direktivet och behandlas i avsnitt 5.2.1 och 5.2.2.

I *första stycket* definieras vad som avses med en utstationering. Det kan vara fråga om tre gränsöverskridande åtgärder. Punkten 1 förutsätter att det finns ett avtal mellan arbetsgivaren som skall utföra tjänsterna och kunden i Sverige. Att parten i Sverige inte bara skall sluta avtal med den utländske arbetsgivaren utan också vara mottagare av tjänsterna innebär att handelsresande och företag som transporterar varor eller personer i regel inte kommer att omfattas av lagens bestämmelser. Detsamma gäller t. ex. för utsända TV-reportrar och journalister som arbetar för en utländsk arbetsgivare och det därvid inte finns någon mottagare av tjänsterna i Sverige. Arbetstagaren skall stå under arbetsgivarens ledning. Med detta avses att arbetsgivaren skall ha det övergripande ansvaret över arbetets organisation, inte att arbetsgivaren personligen skall vaka över arbetets anordnande. Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren inte befinner sig på arbetsplatsen vid utstationeringar. Detta innebär att lagen även kommer att bli tillämplig för s.k. okontrollerade arbetstagare.

I fall då arbetstagaren utplaceras inom koncernen, krävs inte något avtal mellan arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna (punkt 2). Direktivet anger inte vilket lands koncernbegrepp som skall tillämpas. Som *Lagrådet* påpekat, talas det i den franska versionen av direktivet om ”un établis-

sement ou dans une entreprise appartenant au groupe” och i den engelska om ”an establishment or to an undertaking owned by the group”. Det är således inte entydigt vad som avses med uttrycket ”koncernen”. Vilket lands lag som skall bestämma vad som menas med koncern eller företagsgrupp är ytterst en fråga för EG-domstolen. Om det i sådant fall är svensk lag som skall tillämpas är det naturligt att falla tillbaka främst på aktiebolagslagens koncerndefinition. Koncernbegreppet kan dock utvidgas till att omfatta koncerner med vissa andra typer av moderbolag än just aktiebolag. I praktiken är förmodligen frågan av underordnad betydelse. Om en arbetstagare sänds av arbetsgivaren till ett företag som inte bedöms tillhöra koncernen, är det troligen ändå fråga om en utstationering fast då enligt första punkten.

Punkten 3 avser utländska uthyrningsföretag som hyr ut arbetskraft till ett företag i Sverige. Med företag avses juridiska personer eller enskilda näringsidkare. Det kan förekomma fall där ett uthyrningsföretag hyr ut en anställd till en arbetsgivare som i sin tur lånar eller hyr ut den utstationerade arbetstagaren till en annat företag eller annan person. Även i det fallet får anses att en utstationering föreligger, eftersom arbetsgivaren på något sätt måste tillåta användarföretaget att den anställde hyrs eller lånas ut till en tredje person.

I *andra stycket* anges att ett anställningsförhållande skall råda vid utstationeringen. Arbetstagarbegreppet fastställs enligt svensk rätt. Arbetstagar definieras något olika i de arbetsrättsliga lagarna. Det arbetstagarbegrepp som blir tillämpligt vid utstationeringar är det civilrättsliga begreppet. Det är dock en förutsättning att det skall föreligga ett anställningsförhållande under utstationeringen. Det kan därför inte komma i fråga att inbegripa personer som utför arbete åt annan och som har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd (s.k. jämställda uppdragstagare) i arbetstagarbegreppet.

Lagen gäller endast för arbetsgivare utomlands som sänder sina anställda till Sverige för att de skall utföra arbete här under en begränsad tid. Detta innebär att lagen således inte omfattar fall när en utländsk arbetsgivare anställer svensk arbetskraft för att utföra arbetet. Inte heller är lagen tillämplig när utländska arbetstagare kommer till Sverige för att få anställning hos en arbetsgivare här i landet.

4 §

Bestämmelsen motsvarar artikel 2 och behandlas i avsnitt 5.2.1. I paragrafen anges vad som menas med utstationerad arbetstagare. En utstationerad arbetstagare skall vanligen arbeta i ett annat land men under en begränsad tid utföra arbete i Sverige. Någon lägsta tidsgräns för en utstationering finns inte. Vad gäller den borte gränsen för en utstationering, får anses att när arbetet mer stadigvarande är förlagt till Sverige och anknytningen hit dominerar, skall inte utstationeringslagen tillämpas utan svensk arbetsrättslig lagstiftning i sin helhet.

Paragrafen motsvarar artikel 3.1 i direktivet och behandlas i avsnitt 5.3.

Som framgår av det avsnittet har bestämmelsen utformats huvudsakligen i enlighet med *Lagrådets* förslag.

I *första stycket* anges att en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige skall tillämpa bestämmelserna i semesterlagen om semesterdagar med semesterlön i 7 § och beräkning av semesterlön i 16, 17 och 24 §§. Vad gäller 17 § bör utstationerade arbetstagare omfattas av grunderna för beräkningen, även om vissa av reglerna inte kommer att få någon praktisk betydelse. Okontrollerade arbetstagare är berättigade till särskild semesterlön enligt 27 §. Även reglerna om semesterersättning skall tillämpas av utländska arbetsgivare (5 § andra och tredje stycket samt 28 och 29 §§). Reglerna om övergång av företag i 31 § och om skadestånd i 32 § semesterlagen är också tillämpliga vid utstationeringar.

Arbetsgivaren skall tillämpa bestämmelserna om mammaledighet i 4 §, anställningsskydd i 16 och 17 §§ och omplacering i 18–21 §§ i föräldraledighetslagen. Regeln om skadestånd i 22 § samma lag gäller också.

Möjligheten finns även att avtala om avvikande bestämmelser i kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, genom att 2 § semesterlagen och 2 § föräldraledighetslagen är tillämpliga vid utstationeringar.

Bestämmelserna i jämställdhetslagen om förbud mot könsdiskriminering blir tillämpliga vid utstationeringar under pågående anställningstid. Fall då arbetstagaren diskrimineras i samband med anställningsförfarandet, kommer att falla utanför lagens tillämpningsområde, eftersom det förfarandet antingen äger rum i arbetstagarens hemland eller i Sverige, om svensk arbetskraft anställs. I ingetdera fallet är det då fråga om en utstationering. Motsvarande gäller övriga lagar med bestämmelser om förbud mot diskriminering i arbetslivet.

Även arbetstidslagens och arbetsmiljölagens regler gäller vid en utstationering. För uthyrningsföretag gäller också bestämmelserna i 4, 6 och 7 §§ arbetsförmedlingslagen om vad arbetsgivaren som bedriver uthyrning skall iaktta, om förbud att ta betalt av arbetstagare när det gäller uthyrning av arbetskraft samt om ansvar för den som handlar i strid mot dessa bestämmelser.

I *andra stycket* regleras att om det för arbetstagaren gäller mer förmånliga bestämmelser i hemlandets lag eller enligt avtal, kan dessa tillämpas i stället. En jämförelse måste således ske med sådana regler. Jämförelsen får göras i varje enskilt fall. Bevisbördan för att hemlandets bestämmelser är mer förmånliga för arbetstagarna bör i sådant fall åvila arbetsgivaren.

6 §

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 3.2 och 3.6 samt behandlas i avsnitt 5.3.

Första stycket anger förutsättningarna för den s.k. åttadagarsregeln vid monterings- eller installationsarbete.

Vad som i *andra stycket* avses med byggverksamhet har definierats i en bilaga till direktivet. All byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader omfattas, särskilt schaktning, markarbeten, byggnadsarbete, montering och nedmontering av prefabricerade delar, ombyggnad eller inredning, ändringar, renovering, reparationer, nedmontering, rivning, löpande underhåll, underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten samt sanering.

Samma definition och exemplifiering har gjorts i ett annat EG-direktiv, nämligen rådets direktiv av den 24 juni 1992 om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser (EGT L 245, 26.8.1992, s. 6).

I *tredje stycket* regleras att då arbetsgivaren beräknar tiden för en utstationering enligt denna bestämmelse, skall han eller hon räkna in tid som, inom ett år tillbaka räknat från första dagen på den andra utstationeringen, en annan utstationerad arbetstagare arbetat med samma arbete.

7 §

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.6. Lydelsen är utformad i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Utöver de bestämmelser en arbetsgivare skall tillämpa enligt 5 §, fastslås i denna paragraf att vissa grundläggande regler i medbestämmandelagen gäller vid en utstationering. Dessa är bestämmelserna om föreningsfrihet, förhandlingsrätt, fredsplikt vid träffat kollektivavtal och sanktioner vid brott mot dessa bestämmelser.

Att vissa bestämmelser i medbestämmandelagen görs tillämpliga vid en utstationering, påverkar inte arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationernas rätt att vidta stridsåtgärder i enlighet med vad som sägs i 42 § tredje stycket nämnda lag, (se avsnitt 5.6).

8 §

Bestämmelsen är utformad i enlighet med *Lagrådets* förslag.

En uttrycklig bestämmelse i *första stycket* om att arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige skall tillämpa de bestämmelser i utstationeringslandet som genomför direktivet förhindrar att direktivets regler sätts ur spel (se avsnitt 5.4). I *andra stycket* föreskrivs att regleringen inte hindrar att regler som är förmånligare för arbetstagaren får tillämpas.

Vad som sägs i denna paragraf medför inte någon skyldighet för arbetsgivare i Sverige att tillämpa andra regler i utstationeringslandet än vad som följer av direktivet.

Bestämmelsen följer ett förslag från kommissionens arbetsgrupp.

9 §

Bestämmelsen motsvarar artikel 4 i direktivet och behandlas i avsnitt 5.7. Prop. 1998/99:90

Tredje stycket är utformat i enlighet med *Lagrådets* förslag.

I paragrafen anges att Arbetarskyddsstyrelsen är förbindelsekontor och dess uppgifter. Myndighetens ansvar för riktigheten av den information som ges är det samma som för andra upplysningar som lämnas av en myndighet, se 3 kap 3 § skadeståndslagen (1972:207).

10 §

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6 i utstationeringsdirektivet. Utstationerade arbetstagare har således möjlighet att väcka talan i Sverige om de inte får de arbets- och anställningsvillkor de har rätt till enligt lagen.

Brott mot de bestämmelser som anges i 5 § första stycket samt 7 § bör handläggas i enlighet med de regler som gäller för respektive lag. Detta innebär att målen handläggs enligt arbetstvistlagen och att preskriptionsreglerna även omfattar utstationeringsfall. Vidare betyder det att t. ex. jämställdhets- och diskrimineringsombudsmannen kan föra talan för en utstationerad arbetstgares räkning.

Som *Lagrådet* påpekat, behöver inte 5 § tredje stycket omfattas av denna bestämmelse. En arbetstagare som för talan mot arbetsgivaren kan nämligen inte grunda sin talan på att arbetsgivaren skall tillämpa hemlandets villkor för att dessa är mer förmånliga. Om arbetstagaren däremot hävdar att arbetsgivaren skall tillämpa de bestämmelser som anges i första stycket, står det arbetsgivaren fritt att i tvisten göra gällande att hemlandets villkor är mer förmånliga för arbetstagaren.

Lagrådet har vidare föreslagit att det efter de angivna lagrummen i paragrafen inte görs några tillägg. Regeringen anser emellertid att det bör upplysas om vad lagrummen innehåller. Tilläggen skall inte uppfattas som en inskränkning av lagrummens innehåll.

Om arbetstvisten skall handläggas vid tingsrätt, får talan enligt sista stycket föras vid tingsrätten i den ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad. För det fall den utstationerade arbetstagaren arbetar på flera orter, kan talan väckas vid tingsrätten i någon av dessa orter. Sista stycket har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Bestämmelsen hindrar inte att talan kan väckas i annan stat i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet.

Sammanfattning av betänkandet

Uppdraget

I betänkandet lämnar utredaren ett förslag till en ny lag om utstationerade arbetstagare. Genom lagen genomförs EG:s direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Utgångspunkten för utredarens arbete har varit att direktivet skall genomföras på ett sätt som i så stor utsträckning som möjligt anknyter till traditionerna på den svenska arbetsmarknaden. Lagförslaget innehåller därför inte några ändringar i förhållande till det svenska kollektivavtals-systemet.

Utstationeringsdirektivet

Syftet med utstationeringsdirektivet är för det första att skapa ökad klarhet om vilka regler som är tillämpliga vid utstationeringar och att därmed underlätta etableringsfriheten och den fria rörligheten av tjänster. För det andra har direktivet tillkommit för att undvika s.k. social dumping. Den fria rörligheten av arbetskraft kräver nämligen lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras.

Utstationeringsdirektivet anger därför att arbetstagare som av arbetsgivaren sänds ut till ett annat land för att där utföra ett tillfälligt arbete, skall omfattas av värdlandets arbets- och anställningsvillkor på vissa områden. Den "hårda kärna" av minimivillkor som räknas upp i direktivet består av bestämmelser om längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt vad gäller uthyrningsföretag, regler om säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyss fött barn samt för barn och unga samt regler om lika behandling av kvinnor och män jämte andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling. Villkor på dessa områden som är lagreglerade, måste göras tillämpliga på utstationerade arbetstagare. För byggbranschen skall även villkor i allmängiltigförklarade kollektivavtal gälla vid utstationeringar. Om en medlemsstat inte har något system för allmängiltigförklaring, kan landet i stället utgå från andra kollektivavtal som har hög täckning inom den aktuella branschen. Medlemsländerna kan också utsträcka tillämpningsområdet till andra sektorer kollektivavtal.

Direktivets lagvalsregler avviker från vad som sägs i Romkonventionen om tillämplig lag vid avtalsförpliktelser. I konventionen är huvudregeln att hemlandets regler skall tillämpas när arbetstagaren tillfälligt arbetar i ett annat land än sitt vanliga arbetsland. Beträffande anställningsvillkor som inte täcks av direktivet, gäller Romkonventionens bestämmelser om tillämplig lag.

Enligt direktivet skall medlemsstaterna utse förbindelsekontor, som skall ge information om vilka arbets- och anställningsvillkor som kommer att gälla vid en utstationering. Förbindelsekontoret skall också samverka med motsvarande kontor i andra medlemsstater.

Vidare skall en utstationerad arbetstagare kunna väcka talan i utstationeringslandet, om arbetsgivaren inte följer värdlandets arbets- och anställningsvillkor.

Utredarens förslag

En ny lag

För att genomföra utstationeringsdirektivet i svensk rätt behövs lagstiftning. För överskådlighetens skull bör en ny lag stiftas, genom vilken fastställs vilka regler i den arbetsrättsliga lagstiftningen som arbetsgivare utomlands skall tillämpa vid utstationeringar i Sverige.

I lagförslaget sägs att utstationeringar kan förekomma i tre fall. Anställda som skickas utomlands av arbetsgivaren för dennes egen räkning och under dennes ledning enligt avtal mellan arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna, anställda som utstationeras på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen samt slutligen anställda i företag som hyr ut arbetskraft som skickas till användarföretag utomlands omfattas av lagen.

Lagen bör tillämpas av alla arbetsgivare utomlands som utstationerar anställda. Om tillämpningsområdet begränsas till länder inom EU, finns det risk för att arbetsgivare i medlemsländerna diskrimineras i förhållande till arbetsgivare i s.k. tredje länder som skulle kunna följa hemlandets billigare villkor.

En utstationering måste vara av tillfällig natur för att direktivet, och den svenska lagen, skall vara tillämplig. Hur länge en utstationering kan pågå, anges inte i direktivet. Någon lägsta tidsgräns för en utstationering finns inte, med undantag för visst monteringsarbete eller liknande i annan verksamhet än byggverksamhet. Utstationeringen måste i så fall överstiga åtta dagar för att bestämmelserna om semester skall bli tillämpliga. Beträffande den bortre gränsen för en utstationering får anses att när arbetet kan betraktas som mer stadigvarande förlagt till Sverige, är inte utstationeringslagen tillämplig. I ett sådant fall skall svensk lagstiftning som rör anställningsavtalet, gälla direkt. En bedömning av hur stark anknytningen till Sverige kommer att bli måste göras inför varje utstationering.

Begreppet ”arbetstagare” skall bestämmas enligt svensk rätt. Vid utstationeringar skall det civilrättsliga arbetstagarbegreppet vara utgångspunkten. Eftersom ett anställningsförhållande måste föreligga under utstationeringstiden, kan det inte komma i fråga att jämställa självständiga uppdragstagare med arbetstagare.

Kollektivavtalsreglerade villkor

På den svenska arbetsmarknaden har social dumping hittills inte varit något problem. En viktig anledning till detta är att det svenska kollektiv-

avtalssystemet ger de fackliga organisationerna rätt att kräva att utländska arbetsgivare tecknar kollektivavtal vid verksamhet i Sverige.

Eftersom systemet fungerar väl, har utredaren bedömt att kollektivavtalsreglerade arbets- och anställningsvillkor bör lämnas utanför lagstiftningen vid genomförandet av direktivet. Direktivet innehåller denna valmöjlighet, i och med att Sverige inte har allmängiltigförklarade kollektivavtal. En sådan lösning kan inte heller anses strida mot direktivets syfte eftersom det svenska kollektivavtalssystemet och parternas agerande även i fortsättningen kan förväntas hindra social dumping på den svenska arbetsmarknaden. Utredaren har dock bedömt att information behöver ges beträffande kollektivavtalsvillkor, som kan bli tillämpliga. Därigenom uppfylls även utländska arbetsgivares krav på förutsebara regler. Det är också viktigt att tydliggöra vissa grundläggande rättigheter som hör samman med kollektivavtalssystemet. Hit hör reglerna om föreningsfrihet och rätten att förhandla och sluta avtal, som är intagna i medbestämmandelagen. När kollektivavtal träffats med en svensk arbetstagarorganisation, träder även reglerna om fredsplikt in. De får anses gälla redan nu för utländska arbetsgivare och arbetstagare vid arbete som är förlagt till Sverige. Genom att föra in en uttrycklig lagbestämmelse om att dessa regler i medbestämmandelagen gäller vid utstationeringar, slår man en gång för alla fast att reglerna är tvingande.

Lagreglerade villkor

Regler om säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen finns i arbetsmiljölagstiftningen, som även har regler om skyddsåtgärder för gravida kvinnor, kvinnor som nyss fött barn samt för barn och unga arbetstagare. Regler om anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyss fött barn finns i föräldraledighetslagen och bestämmelser om längsta arbetstid och kortaste vilotid finns i arbetstidslagen. Arbetsförmedlingslagen innehåller vissa begränsningar i personaluthyrningsföretags möjligheter att ställa arbetstagare till förfogande. Om minsta antal betalda semesterdagar finns bestämmelser i semesterlagen och regler om lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om ickediskriminering hittar man i jämställdhetslagen och lagen mot etnisk diskriminering.

Arbetsmiljölagen, arbetsförmedlingslagen och vissa bestämmelser i arbetstidslagen gäller redan nu alla arbetstagare inom Sveriges territorium, inklusive tillfälligt arbetande utländska arbetstagare. Av informationsskäl är det emellertid befogat att i lagen ålägga arbetsgivaren att tillämpa dessa bestämmelser. Utstationerade kvinnor skall också omfattas av reglerna i föräldraledighetslagen om rätt till mammaledighet och omplacering i vissa fall för gravida kvinnor och kvinnor som nyss fött barn samt skadestånd och rättegång vid brott mot bestämmelserna. Vidare skall jämställdhetslagens bestämmelser om diskrimineringsförbud under pågående anställning, påföljder vid brott mot förbudet samt reglerna om rättegången gälla vid utstationeringar. Samma reglering skall införas beträffande motsvarande bestämmelser i lagen mot etnisk diskriminering.

Semesterlagens regler om betald semester och semesterersättning skall göras tillämpliga vid utstationeringar. Utredaren har bedömt att det inte

finns skäl att utnyttja direktivets möjlighet att göra undantag från dessa regler vid arbete av ringa omfattning.

Den svenska lagstiftningen får inte hindra att arbetsgivaren tillämpar för arbetstagaren mer förmånliga bestämmelser. En jämförelse måste således ske med villkoren i de utstationerade arbetstagarnas hemland.

Förbindelsekontor

Det förbindelsekontor Sverige är skyldigt att inrätta enligt direktivet måste kunna ge information om de arbets- och anställningsvillkor som skall gälla vid en utstationering här. Förbindelsekontoret skall också samverka med andra medlemsstaters förbindelsekontor.

Utredaren föreslår att Arbetarskyddsstyrelsen utses till förbindelsekontor. För närvarande finns det ingen myndighet som har kompetens på alla de områden direktivet reglerar. Det mest omfattande regelverket finns emellertid inom arbetsmiljöområdet. Arbetarskyddsstyrelsen är central förvaltningsmyndighet för arbetsmiljö och arbetstidsfrågor och har den centrala tillsynen över lagstiftningen i dessa frågor. Arbetarskyddsstyrelsen meddelar föreskrifter och allmänna råd samt framställer och sprider information om bestämmelserna och synes därför väl lämpad för uppgiften att informera om arbets- och anställningsvillkor enligt utstationeringslagen. Förbindelsekontoret skall även hänvisa till kollektivavtalsparterna för information om kollektivavtalsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering.

Förbindelsekontorets ansvar för riktigheten av den information om arbets- och anställningsvillkor som lämnas bör vara detsamma som för andra upplysningar lämnade av myndigheter. I den mån informationen ges i samband med myndighetsutövning, kan skadeståndsansvar komma i fråga enligt 3 kap. 2 § skadeståndslagen.

I direktivet anges att medlemsstaterna skall planera ett samarbete mellan de övervakande myndigheter som finns vad gäller anställnings- och arbetsvillkor, dvs. Arbetarskyddsverket, JämO och DO. Sverige har inte någon stor erfarenhet av utstationeringar och såvitt känt, har den utländska verksamhet som förekommit i landet, inte orsakat några problem. Det är därför svårt att för närvarande ställa upp riktlinjer för på vilket sätt myndigheterna kan behöva samarbeta. Om behov uppkommer, förutsätter emellertid utredaren att myndigheterna tar nödvändiga kontakter, nationella såväl som internationella, utan att några särskilda föreskrifter nu ges om detta. Förbindelsekontoret åläggs således inte några särskilda uppgifter vad gäller samarbetet mellan övervakande myndigheter.

Möjlighet att väcka talan

Bryssel- och Luganokonventionerna som reglerar domsrätten vid internationella civilrättsliga tvister, pekar ut landet där arbetsgivaren finns, arbetstagarens vanliga arbetsland eller landet där arbetstagaren anställdes, som rätt forum vid en tvist om ett enskilt anställningsavtal. För att arbetstagaren skall kunna väcka talan där utstationeringen är eller har varit, i

enlighet med direktivets bestämmelse, måste en särskild regel införas om detta. De tvister det blir fråga om, handläggs enligt arbetstvistlagen. Om enligt arbetstvistlagen talan inte kan föras vid arbetsdomstolen, skall den föras vid tingsrätten. Rätt forum bör i så fall vara tingsrätten i den ort där utstationeringen är eller har varit. Om arbetstagaren har varit utstationerad vid flera orter, bör Stockholms tingsrätt vara alternativt forum.

Verkställighet av utländsk dom

Brott mot svenska offentligrättsliga bestämmelser tas redan nu upp till prövning av svenska domstolar även när det är fråga om utstationerade arbetstagare i Sverige. Brott mot utländsk offentligrättslig lagstiftning har hittills enligt gällande principer svenska domstolar i allmänhet inte ansett sig kunna pröva. Anledningen är att det i regel inte finns något svenskt rättskipningsintresse i sådana fall. En svensk offentligrättslig dom mot en utländsk arbetsgivare kan dock i allmänhet inte verkställas i arbetsgivarens hemland. Inte heller kan en dom som meddelats av en utländsk administrativ eller brottmålsdomstol i regel verkställas i Sverige mot en svensk arbetsgivare.

Medlemsstaterna är emellertid skyldiga att se till att utstationeringsdirektivet blir effektivt. Häri ligger att brott mot direktivets bestämmelser måste kunna sanktioneras på ett effektivt sätt. Medlemsstaterna har därmed ett gemensamt rättskipningsintresse. I princip bör därför även mål rörande tillämpning av utländska offentligrättsliga regler inom direktivets tillämpningsområde kunna prövas i svensk domstol. För att undanröja all osäkerhet föreslås emellertid att utländska domar och beslut varigenom arbetsgivare med hemvist i Sverige ådömts sanktioner för brott mot utländska offentligrättsliga regler, skall kunna verkställas i Sverige. Verkställigheten bör ske i enlighet med bestämmelserna i internationella verkställighetslagen.

Betänkandets lagförslag

Förslag till lag om utstationerade arbetstagare

Härigenom föreskrivs³ följande

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller när arbetsgivare, som är etablerade i ett annat land än Sverige, utstationerar arbetstagare här i samband med att de tillhandahåller tjänster över gränserna. Ett anställningsförhållande skall föreligga mellan arbetstagaren och den utstationerande arbetsgivaren under utstationeringstiden.

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

Definitioner

3 § Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

1. när arbetstagare sänds till Sverige för arbetsgivarens egen räkning och under dennes ledning, enligt avtal som har ingåtts mellan arbetsgivaren och den i Sverige verksamme mottagaren av tjänsterna,
2. när arbetstagare sänds till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen,
3. när arbetstagare hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande, sänds till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet i Sverige.

4 § Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som tillfälligt utför arbete i Sverige.

Arbets- och anställningsvillkor

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

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

³ jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT nr L 018, 21.1.1997, s. 0001-0006, Celex 396L0071)

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

15-28 §§ jämställdhetslagen (1991:433)

9-12 och 14-15 §§ lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering

Arbetsgivaren skall även tillämpa

5-18 §§ arbetstidslagen (1982:673), om arbetstid och vilotid

2-3 och 5-6 kapitlen arbetsmiljölagen (1977:1166), om säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen samt om minderåriga

4 och 6 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, om uthyrningsföretag

om inte mer förmånliga bestämmelser skall tillämpas enligt avtal eller enligt den lag som annars är tillämplig på anställningsförhållandet.

6 § För en utstationerad yrkesarbetare eller specialiserad arbetstagare som inte sysselsätts i byggverksamhet som avser uppförande, iståndsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, gäller ovan nämnda bestämmelser i semesterlagen endast när utstationeringen pågår i mer än åtta dagar om

1. arbetet utförs i samband med en första montering eller installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och
2. arbetet är nödvändigt för att varan skall tas i bruk.

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

7 § Vid utstationering gäller 7-8 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet om föreningsrätt och 10 § om förhandlingsrätt. När kollektivavtal träffats med en svensk arbetstagarorganisation gäller även 41 § om fredsplikt.

Vid brott mot första stycket gäller 54-55 §§ samt 60 § första och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Information

8 § Arbetarskyddsstyrelsen skall, i egenskap av förbindelsekontor, tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

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

Arbetskyddsstyrelsen skall även samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom Europeiska unionen.

Prop. 1998/99:90
Bilaga 3

Talans väckande

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

33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,

23 § föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

46-56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och om preskription m.m.,

17-18 §§, 24 §, 25 § första stycket och 26-27 §§ lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering om rätt att föra talan och om preskription.

Talan får föras vid tingsrätten i den ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Om arbetstagaren har varit utstationerad vid flera orter, får talan föras vid Stockholms tingsrätt.

Verkställighet av utländsk dom

10 § Utländska domar eller beslut från administrativa myndigheter, varigenom arbetsgivare med hemvist i Sverige har ådömts sanktioner i någon av staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet, för brott mot sådana nationella bestämmelser som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, får verkställas i Sverige enligt de villkor och enligt det förfarande som anges i 5-25 §§ lagen (1972:260) om internationellt samarbete rörande verkställighet av brottmålsdom.

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

42 §

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får ej anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får ej heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande.

Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke delta i åtgärden.

Bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på.

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får ej anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får ej heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande.

Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke delta i åtgärden.

Bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på.

Vad som sägs i tredje stycket påverkas inte av att vissa bestämmelser i denna lag kan bli tillämpliga på arbetsförhållandena enligt 7 § lagen (1998:000) om utstationerade arbetstagare.

Remissinstanserna

Förteckning över remissinstanser som har lämnat skriftliga synpunkter över betänkandet Utstationering av arbetstagare (SOU 1998:52)

Stockholms tingsrätt
Justitiekanslern
Riksåklagaren
Rikspolisstyrelsen
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)
Riksförsäkringsverket
Statskontoret
Riksrevisionsverket
Riksskatteverket
Arbetsgivarverket
Statens utlandslönenämnd
Lunds universitet
Arbetsmarknadsstyrelsen
Arbetarskyddsstyrelsen
Arbetsdomstolen
Jämställdhetsombudsmannen
Kommerskollegium
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Svenska arbetsgivareföreningen
Byggentreprenörerna
Företagarnas Riksorganisation
Svenska kommunförbundet
Landsstingsförbundet
Landsorganisationen i Sverige
Svenska Byggnadsarbetareförbundet
Tjänstemännens Centralorganisation
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Sveriges advokatsamfund

Lagrådsremissens lagförslag

Förslag till lag om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs⁴ följande.

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Dessutom finns i 8 § bestämmelser om arbetsgivare som har sitt hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett annat medlemsland inom Europeiska unionen eller de övriga stater som omfattas av EES-avtalet.

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

Definitioner

3 § Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

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

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

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

Ett anställningsförhållande skall råda mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under utstationeringstiden.

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

⁴ jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 018, 21.1.1997, s. 1, Celex 396L0071)

Arbets- och anställningsvillkor

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

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24 och 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
- 8–20 §§ lagen (1999:000) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
- 3, 4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och
- 3, 4 §§ 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Arbetsgivaren skall även tillämpa

- 5–18 §§ arbetstidslagen (1982:673) när det gäller arbetstid och vilotid,
- 2–3 och 5–6 kapitlen arbetsmiljölagen (1977:1166) när det gäller säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen samt om minderåriga och
- 4 och 6 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft när det gäller uthyrningsföretag.

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

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

1. utförs i samband med en första montering eller installation som ingår i leveranskontraktet för en vara, och
2. är nödvändigt för att varan skall tas i bruk.

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

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

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

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

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

8 § När arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till något av medlemsländerna i Europeiska unionen eller till något av de övriga länder som omfattas av EES-avtalet, skall arbetsgivaren tilllämna de nationella bestämmelser i det landet som genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Detta hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Information

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

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

Arbetarskyddsstyrelsen skall även samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom Europeiska unionen.

Talans väckande

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

- 33 § semesterlagen (1977:480) när det gäller preskription,
- 23 § föräldraledighetslagen (1995:584) när det gäller rättegången,
- 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) när det gäller rätt att föra talan, gemensam handläggning och om preskription m.m.,
- 36–38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:000) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet när det gäller rättegången,
- 24, 25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning när det gäller rättegången samt
- 24–26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:000) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder när det gäller rättegången.

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

Denna lag träder i kraft den 16 december 1999.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

42 §

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får ej anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får ej heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande.

Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke delta i åtgärden.

Bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på.

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får *inte* anordna eller på *något* annat sätt *orsaka* olovlig stridsåtgärd. Sådan organisation får *inte* heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid *en* olovlig stridsåtgärd. *En* organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att *söka hindra en olovlig stridsåtgärd eller att verka för att en pågående olovlig åtgärd upphör.*

Har någon vidtagit *en* olovlig stridsåtgärd, får *ingen* annan delta i åtgärden.

Bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på. *Detta påverkas inte av att vissa bestämmelser i denna lag kan bli tillämpliga på arbetsförhållandena enligt 7 § lagen (1999:000) om utstationering av arbetstagare.*

Denna lag träder i kraft den 16 december 1999.

Lagrådets yttrande

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1999-02-24

Närvarande: f.d. justitierådet Per Jermsten, justitierådet Ingegerd Westlander, regeringsrådet Susanne Billum.

Enligt en lagrådsremiss den 4 februari 1999 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

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

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Helena Larsson.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om utstationering av arbetstagare

1 §

I paragrafens första stycke anges att den nya lagen gäller när en arbetsgivare som är stationerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Paragrafens andra stycke innehåller en upplysning om att det i 8 § finns bestämmelser om arbetsgivare som har sitt hemvist eller säte i Sverige och utstationerar arbetstagare till ett "annat medlemsland inom Europeiska unionen eller de övriga stater som omfattas av EES-

avtalet". Lagrådet föreslår att det citerade uttrycket, i likhet med vad som skett i annan lagstiftning, byts ut mot "annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)".

3 §

Under rubriken Definitioner anges i 3 § första stycket vilka gränsöverskridande åtgärder som avses med begreppet utstationering. I punkten 2 anges att det är utstationering då en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör "koncernen".

Direktivet innehåller inte några bestämmelser om vad som i detta sammanhang avses med koncern. I författningskommentaren sägs mot bakgrund härav att frågan om ett företag tillhör en koncern därför bör avgöras med tillämpning av lagen i moderbolagets hemland.

I den franska versionen av direktivet talas om "un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe" och i den engelska om "an establishment or to an undertaking owned by the group".

Lagrrådet vill i anledning av det anförda påpeka att det inte är entydigt vad som avses med uttrycket "koncernen" och att begreppet koncern i svensk och förmodligen även i utländsk lagstiftning används inom både aktiebolagsrätten och skatterätten.

5 §

I andra stycket av paragrafen anges att arbetsgivaren även skall tillämpa 5-18 §§ arbetstidslagen (1982:673) när det gäller arbetstid och vilotid, 2, 3, 5 och 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1166) när det gäller säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen samt om minderåriga, och 4 och 6 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och ut-

hyrning av arbetskraft när det gäller uthyrningsföretag. I författningskommentaren anges att de nu nämnda avsnitten i arbetstidslagen resp. arbetsmiljölagen "är tillämpliga" vid en utstationering. Vidare anges att arbetstids- och arbetsmiljölagens regler om tillsyn och sanktioner gäller automatiskt, varför några särskilda regler om detta inte behövs. Motsvarande uttalanden görs när det gäller arbetsförmedlingslagen. Vid föredragningen inför Lagrådet har upplysts att de nämnda lagarna i princip anses tillämpliga i sin helhet vid en utstationering i Sverige. Att vissa paragrafer tagits upp i lagrummet får ses som en säkerhetsåtgärd. Tilläggen "... när det gäller .." avser inte att markera någon begränsning av de angivna bestämmelsernas tillämplighet.

Enligt Lagrådets mening ger tilläggen "... när det gäller ..." intryck av att de angivna lagrummen innehåller ytterligare bestämmelser vilka inte skall tillämpas. När avsikten är att lagrummen skall gälla fullt ut bör därför denna teknik inte användas.

Lagrådet ställer sig vidare tveksamt till lämpligheten av att i den nya lagen endast ange att vissa delar av de angivna lagarna skall tillämpas i det fall avsikten är att lagarna skall vara tillämpliga i sin helhet. I den mån man vill säkerställa att de angivna lagarna beaktas, trots att de får antas gälla oberoende av en sådan särskild bestämmelse, bör hänvisning ske till resp. lag i dess helhet. Beträffande arbetsförmedlingslagen avses dock en saklig skillnad, vilken bör framgå.

Stycket kan då utformas enligt följande:

"Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), arbetsmiljölagen (1977:1166) samt, såvitt gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft."

Liksom i 5 § används i 7 § första stycket tekniken att efter vissa angivna lagrum i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet göra ett tillägg "... när det gäller ...", vilket ger intryck av att en inskränkning i lagrummens tillämplighet är avsedd. Enligt Lagrådets mening är det lämpligt att låta detta tillägg utgå. Om man av informationsskäl önskar ange syftet med de angivna bestämmelserna kan stycket utformas enligt följande:

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

8 §

Paragrafen innehåller bestämmelser som syftar till att direktivets regler inte sätts ur spel i fall då en tidigare utstationerad arbetstagare förtalan här i landet mot en arbetsgivare, med hemvist och säte här, för att denne inte tillämpat de arbets- och anställningsvillkor som bortgälla under utstationeringstiden.

Enligt Lagrådets mening - delvis av skäl som anförts under 1 § - kommer avsikten med paragrafen till bättre uttryck om den ges följande lydelse:

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

Första stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser

eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren."

Prop. 1998/99:90
Bilaga 6

9 §

I tredje stycket anges att Arbetarskyddsstyrelsen (i egenskap av svenskt "förbindelsekontor") skall samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom "Europeiska unionen":

Det har under föredragningen inför Lagrådet uppgetts, att det inte finns något skäl att här utesluta "övriga länder som omfattas av EES-avtalet". "Europeiska unionen" bör därför bytas ut mot "EES".

10 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om talans väckande.

I paragrafens första stycke anges ett antal lagrum som skall gälla vid tvister om arbets- och anställningsvillkor som utstationerade arbetstagare har rätt till. Genomgående har här använts den teknik som Lagrådet kritiserat under 5 och 7 §§, nämligen att efter de angivna lagrummen göra tillägg av typen "... när det gäller ...". Eftersom ingen inskränkning av de angivna lagrummens tillämplighet är åsyftad bör enligt Lagrådets mening samtliga dessa tillägg utgå.

I första meningen i samma stycke föreskrivs att bl.a. mål om tillämpningen av 5 § tredje stycket skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Nämnade stycke i 5 § innehåller emellertid, enligt föreslagen avfattning, inte någon tvingande regel. Bestämmelsen innebär således att arbetsgivaren har möjlighet att tillämpa (bestämmelser eller) villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Med hänsyn härtill föreslår Lagrådet att orden "och tredje" får utgå ur meningen.

I författningskommentaren till förevarande paragrafs tredje stycke

anges att för fall då den utstationerade arbetstagaren arbetar på flera orter kan talan väckas vid tingsrätten i någon av dessa orter.

Prop. 1998/99:90
Bilaga 6

Mot bakgrund härav förordar Lagrådet att ordet "den" får utgå ur stycket.

Förslaget till ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

42 §

I första och andra styckena av paragrafen föreslås en del ändringar som uppgetts vara endast av språklig natur.

Såvitt gäller första meningen i första stycket samt andra stycket kan det enligt Lagrådets uppfattning emellertid inte uteslutas att de föreslagna ändringarna skulle kunna tillmätas saklig betydelse. Vid sådant förhållande förordar Lagrådet att första och andra meningarna i första stycket samt andra stycket inte ändras.

I tredje stycket föreslås ett tillägg, som enligt författningskommentaren enbart har till syfte att "tydliggöra" att arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationernas rätt att vidta stridsåtgärder inte påverkas av att vissa bestämmelser i medbestämmandelagen skall tillämpas vid utstationeringar i Sverige.

Enligt Lagrådets mening är det föreslagna tillägget svårtillgängligt och föga klagörande.

Om det anses nödvändigt med ett tillägg, vilket enligt Lagrådets mening kan ifrågasättas, torde syftet därmed bli något tydligare om tillägget ges följande lydelse:

"Med sådant arbetsförhållande jämföres arbetsförhållande enligt lagen (1999:000) om utstationering av arbetstagare i fall då bestämmelser i föreskrivande lag tillämpas på grund av hänvisning i 7 § nämnda lag."

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 4 mars 1999

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Freivalds, Lindh, Sahlin, von Sydow, Klingvall, Östros, Engqvist, Rosengren, Larsson, Wärnersson, Lejon, Lövdén

Föredragande: statsrådet Sahlin

Regeringen beslutar proposition 1998/99:90 Utstationering av arbetstagarer.

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upp- häver eller upprepar ett normgivnings- bemyndigande	Celexnummer för bak- omliggande EG-regler
--------------------	--	--

Lag om utstationering av
arbetstagare

396L0071