

Utstationering och vägtransporter



SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@wolterskluwer.se
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-38-24630-6

ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Sammanfattning.....	7
	Summary	10
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	15
3	Ärendet	21
4	Gällande rätt - utstationering och vägtransporter.....	23
4.1	Regelverket om utstationering.....	23
4.1.1	Utstationeringsdirektivet.....	23
4.1.2	Tillämpningsdirektivet	26
4.1.3	Utstationeringslagen	27
4.1.4	Bestämmelser om tillämplig lag	29
4.2	Regelverket för vägtransporter	30
4.2.1	EU-regelverket om vägtransporter	30
4.2.2	Svenska bestämmelser om vägtransporter	35
4.3	Utstationeringsregelverkets tillämplighet på vägtransporter i andra länder.....	39
4.3.1	Danmark.....	39
4.3.2	Finland	39
4.3.3	Norge	40
4.3.4	Frankrike.....	41
4.3.5	Nederländerna	43
4.3.6	Tyskland.....	44
4.3.7	Polen.....	45

5	Gällande rätt och utvärdering - anmälningsskyldighet vid utstationering.....	47
5.1	Utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet.....	47
5.2	Det svenska regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering.....	49
5.3	Syftet med reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering.....	53
5.4	Utvärdering av regelverket.....	55
5.4.1	Tillämpningen av reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering.....	55
5.4.2	Finns det några brister i regelverket?.....	57
5.5	Anmälningsskyldighet i andra länder.....	61
5.5.1	Danmark.....	62
5.5.2	Finland.....	64
5.5.3	Norge.....	68
5.5.4	Frankrike.....	69
5.5.5	Nederländerna.....	71
5.5.6	Tyskland.....	72
5.5.7	Polen.....	74
6	Utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter	77
6.1	Tydliggörande om cabotagettransporter i utstationeringslagen.....	77
6.1.1	Vad anges om vägtransporter i regelverket för utstationering?.....	77
6.1.2	Vad anges om utstationering i regelverket för vägtransporter?.....	84
6.1.3	Kommande ändringar av EU:s regler för utstationering och vägtransporter.....	87
6.1.4	Slutsatser om utstationeringsreglernas tillämplighet på vägtransporter.....	88
6.1.5	På vilket sätt bör det tydliggöras att de svenska utstationeringsbestämmelserna ska tillämpas på cabotagettransporter?.....	90

6.1.6	Ett tänkbart alternativ – ett tydliggörande om kombitransporter i utstationeringslagen.....	91
6.1.7	Ett tydliggörande om cabotagetransporter i utstationeringslagen är förenligt med EU-rätten	92
6.2	Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket om cabotagetransporter vid utebliven anmälan.....	94
6.2.1	Tillsynen över regelverket om utstationering.....	95
6.2.2	Tillsynen över regelverket för vägtransporter	98
6.2.3	Myndighetssamverkan och gemensamma tillsynsprojekt	102
6.2.4	En underrättelse från Polismyndigheten till Arbetsmiljöverket bör förbättra regelefterlevnaden.....	105
6.2.5	Ett tänkbart alternativ – Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket om kombitransporter vid utebliven anmälan	109
6.2.6	Den föreslagna underrättelseskyldigheten är förenlig med EU-rätten.....	110
6.2.7	Den föreslagna underrättelseskyldigheten är förenlig med regelverket om dataskydd.....	111
6.2.8	Den föreslagna underrättelseskyldigheten är förenlig med sekretesslagstiftningen.....	112
7	Förändrade regler om anmälningsskyldighet vid utstationering.....	115
7.1	Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dag m.m.....	115
7.1.1	Regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson i utstationeringslagen.....	115
7.1.2	Undantaget för kortare utstationeringar skapar problem	116
7.1.3	Anmälan om utstationering och utseende av kontaktperson från första dagen bidrar till att uppnå syftet med regelverket.....	117
7.1.4	Anmälan om utstationering och utseende av kontaktperson från första dagen är förenligt med EU-rätten.....	118

7.1.5	Förändringar ska anmälas omgående	120
7.2	Skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation	121
7.2.1	Underrättelseskyldighet skapar incitament för anmälan och bidrar till att syftet med regelverket uppnås	121
7.2.2	Underrättelseskyldighet för arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna är förenligt med EU-rätten.....	125
7.3	Sanktionsavgift för såväl arbetsgivaren som mottagaren av tjänsterna	126
7.3.1	En sanktionsavgift för arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna bidrar till en effektivare tillsyn.....	127
7.3.2	Sanktionsavgift för arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna är förenligt med EU-rätten.....	129
7.4	Möjligheter att meddela föreskrifter om undantag	130
7.5	Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket.....	131
7.5.1	Arbetsmiljöverkets tillsyn över bestämmelserna om anmälningskyldighet	131
7.5.2	Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket bör underlätta myndighetens arbete och bidra till att syftet med regelverket uppnås.....	132
7.5.3	De utökade befogenheterna är förenliga med EU-rätten.....	133
8	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	135
9	Konsekvensbeskrivning.....	137
9.1	Vägtransporter och utstationering	138
9.1.1	Problembeskrivning och förslagen	138
9.1.2	Alternativa lösningar.....	139
9.1.3	Vilka berörs av förslagen?.....	140
9.1.4	Ikraftträdande och informationsinsatser	140

9.1.5	Förslagets förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden.....	141
9.1.6	Kostnader för stat, kommuner och landsting.....	141
9.1.7	Konsekvenser för företagen.....	142
9.1.8	Andra konsekvenser	143
9.2	Anmälningsskyldighet vid utstationering	143
9.2.1	Problembeskrivning och förslagen.....	143
9.2.2	Alternativa lösningar	144
9.2.3	Vilka berörs av förslagen?	146
9.2.4	Ikraftträdande och informationsinsatser	146
9.2.5	Förslagets förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden.....	146
9.2.6	Kostnader för stat, kommuner och landsting.....	147
9.2.7	Konsekvenser för företagen.....	148
9.2.8	Andra konsekvenser	149
10	Författningskommentar	151
10.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	151
Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996.....	159
Bilaga 2	Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014.....	165
Bilaga 3	Europaparlamentets och rådets förordning 1072/2009 av den 21 oktober 2009, i lydelsen enligt förordning 517/2013.....	186

1 Sammanfattning

Denna promemoria har upprättats inom Arbetsmarknadsdepartementet. Den innehåller en redogörelse för utstationeringsreglernas tillämplighet på godstransporter på väg, samt av myndighetstillsynen av yrkestrafiken och arbetsmarknadens parterers bevakning av arbetsvillkoren vad gäller godstransporter på väg. Vidare redogörs för hur Danmark, Finland, Norge, Frankrike, Nederländerna, Tyskland och Polen ser på reglerna om utstationering och deras tillämpning på godstransporter på väg. En konklusion är att i Sverige råder en större osäkerhet om vägtransporter, t.ex. cabotagetransporter, kan utgöra utstationering än vad det finns stöd för i EU:s regelverk.

Promemorian innehåller även en utvärdering av om lagstiftningen om anmälningsskyldighet vid utstationering möter de behov som finns hos myndigheter, arbetstagarorganisationer eller andra aktörer att inhämta information om utstationerande arbetsgivare i Sverige. Slutsatsen är att reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering inte fungerar som det var tänkt. Mycket talar för att få anmälningar görs och att registret inte ger en korrekt bild av utstationering i Sverige. I utvärderingen ingår även en redogörelse för hur man i Danmark, Finland, Norge, Frankrike, Nederländerna, Tyskland och Polen har reglerat anmälningsskyldighet vid utstationering.

I promemorian läggs ett antal förslag till ändringar i utstationeringslagen i syfte att förtydliga regelverkets tillämplighet på vägtransporter samt förbättra tillsyn och regelefterlevnad inom vägtransportområdet. I promemorian läggs även ett antal förslag till ett förändrat regelverk angående anmälningsskyldighet vid utstationering. Promemorians förslag, som bedöms vara förenliga med EU-rätten, är i huvudsak följande.

Utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter

Ett tydliggörande om cabotage transporter i utstationeringslagen

I utstationeringslagens definition av utstationering föreslås en bestämmelse om att med utstationering jämföras cabotage transporter.

Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket om cabotage transporter

Vid kontroller av yrkesmässig trafik föreslås att Polismyndigheten, avseende cabotage transporter, ska kontrollera om en anmälan om utstationering gjorts till Arbetsmiljöverket. För det fall anmälan saknas ska Polismyndigheten underrätta Arbetsmiljöverket om den aktuella transporten.

Förändrade regler om anmälningsskyldighet vid utstationering

Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dag

Det föreslås att undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar tas bort. Arbetsgivarens skyldighet att göra en anmälan om utstationering samt utse och anmäla en kontaktperson föreslås alltså gälla vid samtliga utstationeringar oberoende av utstationeringens längd. Det föreslås även att skyldigheten att anmäla förändringar i verksamheten ska gälla omgående.

Skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagarens att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation

Utstationerande arbetsgivare föreslås få en skyldighet att lämna dokumentation som visar att anmälningsskyldigheten är uppfylld till den i Sverige verksam mottagare av tjänsterna. Den tjänstemottagare som inte fått sådan dokumentation ska underrätta

Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen senast tre dagar efter att arbetet påbörjats. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket omfattar inte de fall när en enskild mottar en tjänst för privat bruk. En sanktionsavgift ska tas ut om den utstationerande arbetsgivaren inte lämnar dokumentation eller om mottagaren av tjänsten inte underrättar Arbetsmiljöverket när dokumentation saknas.

Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket

Det föreslås att Arbetsmiljöverket ska få utökade befogenheter för sin tillsyn över regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson. En rätt till upplysningar m.m., tillträdesrätt samt en rätt att besluta om förbud eller föreläggande, införs genom en hänvisning till motsvarande bestämmelser i arbetsmiljölagen. Bestämmelserna föreslås gälla även i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Förelägganden och förbud mot den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna ska dock inte kunna riktas mot en enskild som mottar en tjänst för privat bruk.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

De föreslagna lagändringarna i utstationeringslagen föreslås träda i kraft den 2 juli 2018.

För arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10 och 11 §§ i den äldre lydelsen.

Bestämmelsen i 10 a § om tjänstemottagarens underrättelseskyldighet i vissa fall ska inte tillämpas för arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet.

Summary

This memorandum was drawn up at the Ministry of Employment. It contains an account of the applicability of the EU posting of workers regulations on the carriage of goods by road, and of supervision by authorities of commercial transport and the social partners' monitoring of the working conditions as regards carriage of goods by road. It also gives an account of how Denmark, Finland, France, Germany, the Netherlands, Norway and Poland view the regulations on posting and their application on the carriage of goods by road. One conclusion is that there is greater uncertainty in Sweden over whether road transport, such as cabotage operations, can be considered as posting than what there is support for in EU regulations.

The memorandum also includes an assessment of whether the legislation on the notification obligation in connection with posting meets the needs of public authorities, employee organisations or other actors to collect information on posting employers in Sweden. The conclusion is that the notification rules in connection with posting do not function as intended. There are strong indications that few notifications are made and that the register does not provide an accurate picture of posting in Sweden. The assessment also includes an account of how Denmark, Finland, France, Germany, the Netherlands, Norway and Poland have regulated the notification obligation in connection with posting.

The memorandum contains a number of proposals for amendments to the Posting of Workers Act to clarify the applicability of the regulatory framework on road transport, and to improve supervision and regulatory compliance in the road transport sector. The memorandum also contains a number of proposals for an amended regulatory framework concerning the

notification obligation in connection with posting. The memorandum's main proposals, which are considered to be compatible with EU law, are outlined below.

Application of the Posting of Workers Act to certain forms of road transport

A clarification of cabotage operations in the Posting of Workers Act

It is proposed that the definition of posting in the Posting of Workers Act include a provision placing posting on an equal footing with cabotage operations.

The Swedish Police Authority to notify the Swedish Work Environment Authority of cabotage operations

It is proposed that, during checks of commercial carriage of goods, the Swedish Police Authority is to check whether a notification of posting has been made to the Swedish Work Environment Authority. In cases when no notification has been made, the Swedish Police Authority is to notify the Swedish Work Environment Authority of the transport operation in question.

Amendment of regulations concerning the notification obligation in connection with posting

Notification of posting and of contact person from day one

It is proposed that the exemption from the notification obligation for shorter postings be removed. It is proposed that the employer's obligation to notify a posting and to appoint, and notify the details of, a contact person are accordingly to apply to all postings regardless of the length of the posting. It is also proposed that the

obligation to notify any changes in activities is to apply immediately.

Obligation for employers to submit documentation and for service recipients to notify the Swedish Work Environment Authority of missing documentation

It is proposed that posting employers be obligated to submit documentation showing that the notification obligation to the recipient of the services that is active in Sweden has been fulfilled. Any service recipient that has not received such documentation is to notify the Swedish Work Environment Authority of any missing documentation no later than three days after the work was begun. This obligation to notify the Work Environment Authority does not include cases when an individual receives a service for private use. A financial penalty will be charged if the posting employer does not submit documentation, or if the service recipient does not notify the Swedish Work Environment Authority when documentation is missing.

Increased powers for the Swedish Work Environment Authority

It is proposed that the Swedish Work Environment Authority be given increased powers for its supervision of the regulatory framework concerning the notification obligation and contact person. A right to information etc., a right of access and a right to issue prohibitions or orders is introduced through a reference to the corresponding provisions in the Work Environment Act. It is proposed that these provisions also apply in relation to service recipients active in Sweden. However, orders and prohibitions against service recipients active in Sweden may not be directed at individuals receiving a service for private use.

Entry into force and transitional provisions

According to the proposal, the amendments in the Posting of Workers Act will enter into force on 2 July 2018.

For work begun by a posting employer prior to the entry into force, the older wording of the provisions on the notification obligation and contact person in Sections 10 and 11 will apply.

The provision in Section 10 concerning the service recipient's duty of notification in certain cases will not be applied to work that a posting employer began prior to the entry into force.

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

Härigenom föreskrivs ifråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 3 och 10–14 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 10 a § och 13 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

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

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

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

Ett anställningsförhållande skall råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

Med utstationering jämställs även cabotagetransport som avses i Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden

för godstransporter på väg, i lydelsen enligt rådets förordning (EU) nr 517/2013.

Ett anställningsförhållande ska råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

10 §

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

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

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

Om förändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts, ska arbetsgivaren *omgående* anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket.

Arbetsgivaren ska senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige lämna dokumentation som visar att en anmälan gjorts enligt första stycket till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna.

10 a §

En i Sverige verksam mottagare av tjänsterna som inte får dokumentation som visar att en anmälan om utstationering gjorts enligt 10 § första stycket är skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen senast tre dagar efter

att arbetet påbörjats.

Skyldigheten enligt första stycket gäller inte om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk.

Lydelse enligt prop. 2016/17:107 Föreslagen lydelse

11 §

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

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

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

12 §

Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från 10 och 11 §§ samt om vilka uppgifter en anmälan enligt 10 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestäm-

Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från 10–11 §§ och föreskrifter om vilka uppgifter en anmälan enligt 10 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestäm-

mer *meddelar* föreskrifter om vad en anmälan enligt 11 § ska innehålla och hur anmälningar enligt 10 och 11 §§ ska vara utformade.

mer *får meddela* föreskrifter om vilka *uppgifter* en anmälan enligt 11 § ska innehålla och hur anmälningar enligt 10 och 11 §§ ska vara utformade.

13 §

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 10 och 11 §§ samt föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 10–11 §§ samt föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

Vid tillsyn enligt första stycket ska följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas:

- 7 kap. 3 § om rätten att få upplysningar, handlingar och prov samt påkalla undersökningar,
- 7 kap. 5 § om tillträdesrätten till ett arbetsställe.,
- 7 kap. 7 § om rätten att besluta om förelägganden och förbud.

Rätten enligt andra stycket gäller även i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Rätten att besluta om förelägganden och förbud i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna gäller inte om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk.

13 a §

Polismyndigheten ska under-

rätta Arbetsmiljöverket när den kontrollerat en cabotagettransport, om det inte har gjorts en anmälan enligt 10 § till Arbetsmiljöverket beträffande den aktuella cabotagettransporten. Med cabotagettransport avses samma slags transport som i 3 §.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vilka uppgifter underrättelsen enligt första stycket ska innehålla.

14 §

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om anmälningskyldighet i 10 § första stycket, 10 § tredje stycket *andra meningen*, 11 § första stycket, 11 § *fyjärde stycket andra meningen* eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser

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

En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om anmälningskyldighet *m.m.* i 10 § första stycket, 10 § tredje stycket, 11 § första stycket eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser. *En sanktionsavgift ska även tas ut om en mottagare av tjänsterna har överträtt bestämmelsen om underrättelseskyldighet i 10 a § eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till denna bestämmelse.*

En sanktionsavgift ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. *Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.*

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut sanktionsavgiften.

Avgiften tillfaller staten.

Avgiften tillfaller staten.

-
- 1 Denna lag träder i kraft 2 juli 2018.
 - 2 För arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet gäller 10 och 11 §§ i den äldre lydelsen.
 - 3 Bestämmelserna i 10 a § tillämpas inte när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet.

3 Ärendet

Regelverket för utstationering på EU-nivå består dels av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, utstationeringsdirektivet, som finns i bilaga 1. Vidare antogs den 15 maj 2014 direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), det s.k. tillämpningsdirektivet. Direktivet finns i bilaga 2.

Villkoren för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg regleras i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg, som finns i bilaga 3.

I regeringens arbete med att åstadkomma ordning och reda på arbetsmarknaden är villkoren inom transportsektorn av vikt. I debatten har det bl.a. framförts från flera aktörer att utstationeringsreglernas tillämplighet på vägtransporter är oklar och bör utredas närmare.

Reglerna för utstationering i Sverige bygger på att det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som utstationeras till Sverige. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljön och är förbindelsekontor enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). Den 1 juli 2013 trädde vissa bestämmelser i utstationeringslagen om anmälnings skyldighet vid utstationering i kraft.

Denna promemoria innehåller en kartläggning av utstationeringsreglernas tillämplighet på godstransporter på väg

samt av myndighetstillsynen av yrkestrafiken och arbetsmarknadens parter bevakning av arbetsvillkoren vad gäller godstransporter på väg. Promemorian innehåller även en utvärdering av om lagstiftningen om anmälningsskyldighet vid utstationering möter de behov som finns hos myndigheter, arbetstagarorganisationer eller andra aktörer att inhämta information om utstationerande arbetsgivare i Sverige.

I denna promemoria läggs ett antal förslag till ändringar i utstationeringslagen i syfte att förtydliga regelverkets tillämplighet på vägtransporter samt förbättra tillsyn och regelefterlevnad. I promemorian läggs även ett antal förslag till ett förändrat regelverk angående anmälningsskyldighet vid utstationering.

Denna promemoria har utarbetats inom Arbetsmarknadsdepartementet. Under arbetets gång har möten med svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt branschorganisationer ägt rum. Möten har även ägt rum med Arbetsmiljöverket, Transportstyrelsen, Polismyndigheten, Skatteverket och Tullverket. Vidare har möten ägt rum med ministerier/departement i Danmark, Finland, Norge, Frankrike, Nederländerna, Polen och Tyskland. Syftet med de utländska mötena har varit att undersöka hur anmälningsskyldighet vid utstationering regleras i respektive land samt få del av andra länders syn på utstationeringsregelverkets tillämplighet på vägtransporter.

4 Gällande rätt - utstationering och vägtransporter

4.1 Regelverket om utstationering

4.1.1 Utstationeringsdirektivet

Utstationeringsdirektivet 96/71/EG antogs den 16 december 1996.¹ I kommissionens motivering till förslaget anfördes att genomförandet av den inre marknaden skulle innebära att företag i ökad utsträckning skulle utföra entreprenader utomlands och att kommissionen befarade att det osäkra rättsläget skulle leda till osund konkurrens genom att företagen kunde pressa ner löner och försämra övriga arbetsvillkor. Förutsättningen för rättvis konkurrens var att vederbörlig respekt visades för arbetstagarnas rättigheter. För att motverka sådan osund konkurrens ansåg kommissionen att regler borde införas som innebär att värdstatens arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas på arbetstagare som utstationerats.

Utstationeringsdirektivet ska tillämpas på företag som vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

- a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

- b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
- c) I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.

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

- a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,
- b) minsta antal betalda semesterdagar per år,
- c) minimilön,
- d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande,
- e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
- f) skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga,
- g) likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Utstationeringsdirektivet anger olika möjligheter att fastställa de minimivillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare. Det kan som utgångspunkt enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet ske genom författningsbestämmelser eller allmängiltigförklarade kollektivavtal. I artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet anges andra sätt som medlemsstaterna kan välja för att garantera de arbets- och anställningsvillkor som omfattas av den hårda kärnan i

förhållande till utstationerade arbetstagare om det i medlemsstaten saknas system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet.

Medlemsstaterna kan då utgå från (1) kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området (den första strecksatsen), eller (2) kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet (den andra strecksatsen). Förutsättningen för att tillämpa den här typen av kollektivavtal är att staten garanterar att utstationerande företag behandlas på samma sätt som nationella företag som befinner sig i en likartad situation. Även andra metoder än sådana som avses i artikel 3.1 eller 3.8 kan användas så länge metoderna inte strider mot principen om fri rörlighet för tjänster (se EU-domstolens dom i Laval-målet, mål C-341/05 *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet*, REG 2007 I-11767, p. 68 och prop. 2009/10:48 s. 24). Den möjlighet som anges i artikel 3.1 och 3.8 att fastställa villkoren i kollektivavtal är som utgångspunkt begränsad till byggverksamhet. Medlemsstaterna kan dock ålägga utstationerande företag att tillämpa villkor som är fastställda i kollektivavtal med avseende på annan verksamhet än byggverksamhet (andra strecksatsen i artikel 3.10 i utstationeringsdirektivet). Medlemsstaterna får också ålägga utstationerande företag att tillämpa villkor på andra områden än de som omfattas av den hårda kärnan, om bestämmelserna rör s.k. ordre public (första strecksatsen i artikel 3.10 i utstationeringsdirektivet). Beträffande uthyrningssituationer får medlemsstaterna fastställa att uthyrda arbetstagare som utstationeras inom medlemsstatens territorium ska garanteras samma villkor som tillämpas på tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs (artikel 3.9 i utstationeringsdirektivet). Av artikel 3.7 framgår att tillämpningen av för arbetstagarna förmånligare arbets- och anställningsvillkor inte ska hindras.

Kommissionen presenterade den 8 mars 2016 ett förslag till ändring av utstationeringsdirektivet (KOM(2016) 128 final) som nu är föremål för förhandling mellan EU:s medlemsstater.

4.1.2 Tillämpningsdirektivet

Den 15 maj 2014 antogs det s.k. tillämpningsdirektivet.² Enligt artikel 1 är syftet med direktivet att fastställa en gemensam ram med en uppsättning bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten, genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet. Direktivet innehåller åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås. I artikel 1 betonas också att tillämpningsdirektivet inte ska påverka tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet. I artikel 4 finns bestämmelser som syftar till att klargöra när det vid en gränsöverskridande situation är fråga om utstationering. De behöriga myndigheterna ska göra en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter som anses nödvändiga för att avgöra om det är fråga om utstationering. Vidare anges i artikeln ett antal icke uttömmande omständigheter som en behörig myndighet kan beakta i sin prövning av om utstationeringen uppfyller kraven dels på att arbetsgivaren ska vara etablerad i den medlemsstat från vilken utstationeringen sker, dels på att arbetstagaren endast under en begränsad tid ska utföra arbete i det land till vilken han eller hon utstationerats.

I artikel 9 och 10 finns bestämmelser om kontroll av efterlevnaden av utstationerings- och tillämpningsdirektivet. Det är tillåtet för värdmedlemsstaterna att införa vissa typer av administrativa krav och kontrollåtgärder med avseende på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Åtgärderna måste dock vara nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpnings- och utstationeringsdirektivet fullgörs. Åtgärderna måste även vara motiverade och proportionerliga. Medlemsstaterna ska vidare se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför effektiva och lämpliga inspektioner på deras territorier.

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

4.1.3 Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet är genomfört i svensk rätt främst genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). Utstationeringslagen har dock ett vidare tillämpningsområde än utstationeringsdirektivet, eftersom lagen även gäller för arbetsgivare från andra länder utanför det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). I 3 § utstationeringslagen definieras vad som avses med utstationering. Det kan vara fråga om tre gränsöverskridande åtgärder. Det kan handla om att en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Det kan vidare vara fråga om att en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen. Det kan slutligen handla om att en arbetsgivare, som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande, sänder arbetskraft till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här. Vid utstationering ska det råda ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden. En utstationerad arbetstagare definieras i 4 § utstationeringslagen som en arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete i Sverige enligt 3 § i samma lag.

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

Genomförandet i Sverige av utstationeringsdirektivet bygger på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det innebär bl.a. att det är de svenska arbetstagarorganisationerna som bevakar att de utstationerande arbetsgivare som finns här följer villkor i sedvanliga svenska kollektivavtal. Detta kan ske genom att en oorganiserad arbetsgivare sluter kollektivavtal med den svenska arbetstagarorganisationen genom ett s.k. hängavtal eller går med i en svensk arbetsgivarorganisation och därmed blir bunden av den organisationens kollektivavtal. De sedvanliga svenska kollektivav-

talen brukar, med vissa undantag, innehålla bestämmelser om lön och dessutom bestämmelser som på flera punkter är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av lagstiftning.

Gentemot utstationerande arbetsgivare är emellertid rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsad på ett sätt som den inte är gentemot inhemska arbetsgivare. Denna begränsning, *lex Laval*, är en följd av *Lavaldomen* (*Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet*, C-341/05, EU: C:2007:809) och utgörs bl.a. av 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen. Bestämmelsen innebär att stridsåtgärder endast får vidtas för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare om de i paragrafen angivna förutsättningarna är uppfyllda. De villkor som får krävas ska (1) motsvara villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen, (2) bara avse minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § utstationeringslagen, och (3) vara förmånligare för arbetstagare än det som följer av 5 § utstationeringslagen. Det bör tilläggas att de villkor som får krävas för uthyrda utstationerade arbetstagare är lön och villkor enligt 5 b § utstationeringslagen, till skillnad från minimilön eller andra minimivillkor enligt 5 a § utstationeringslagen. En stridsåtgärd för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare får dock inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de andra områdena inom den hårda kärnan (dvs. de områden som framgår av 5 § utstationeringslagen), har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Regeringen har föreslagit ändringar av detta regelverk i propositionen *Nya utstationeringsregler* (prop. 2016/17:107), vilken har antagits av riksdagen.³

Arbetsmiljöverket är enligt 9 § utstationeringslagen förbindelsekontor och ska hjälpa till med information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Arbetsmiljöverket ska också hjälpa till med information

³ Rskr. 2016/17: 226, bet. 2016/17:AU9.

om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. En arbetstagarorganisation ska därför enligt 9 a § utstationeringslagen lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder.

I propositionen Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107) föreslås ändringar i utstationeringslagen för att bl.a. genomföra tillämpningsdirektivet i svensk rätt.⁴

4.1.4 Bestämmelser om tillämplig lag

Vid tvister om utstationerade arbetstagares villkor kan, liksom i andra arbetstvister med internationell anknytning, frågan uppkomma om vilket lands lag som domstolen ska tillämpa. Den viktigaste unionsrättsakten för att avgöra vilket lands lag som är tillämplig för ett avtal är Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), den s.k. Rom I-förordningen.

Huvudregeln är att parterna, i civilrättsliga förhållanden, fritt kan välja vilket lands lag som ska tillämpas på avtalet (artikel 3). Om någon tillämplig lag inte valts finns det i artikel 4.1 regler om hur tillämplig lag fastställs beträffande vissa särskilda fall. Om tillämplig lag inte kan fastställas med hjälp av artikel 4.1, ska avtalet underkastas lagen i det land där den part som ska utföra avtalets karakteristiska prestation har sin vanliga vistelseort (artikel 4.2). Om det framgår av alla omständigheter att avtalet uppenbart har en närmare anknytning till ett annat land, ska lagen i det landet gälla (artikel 4.3). Om inte tillämplig lag kan fastställas enligt artikel 4.1 eller 4.2, ska avtalet vara underkastat lagen i det land till vilket det har närmast anknytning (artikel 4.4).

Även beträffande individuella anställningsavtal är huvudregeln att avtalet ska underkastas den lag som parterna valt. Ett sådant lagval får dock inte medföra att arbetstagaren berövas det skydd som arbetstagaren skulle ha haft enligt tvingande regler i den lag som skulle ha varit tillämplig om lagval inte gjorts (artikel 8.1). Om något lagval inte gjorts beträffande anställningsavtalet, tillämpas

⁴ Propositionen har antagits av riksdagen, rskr. 2016/17: 226, bet. 2016/17:AU9.

som huvudregel lagen i det land där den anställde vanligtvis utför sitt arbete.⁵ Det land där arbetet vanligen utförs ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land (artikel 8.2). Om inte tillämplig lag kan fastställas enligt punkt 2, ska avtalet vara underkastat lagen i det land där det företag som har anställt arbetstagaren är beläget (artikel 8.3). Om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har en närmare anknytning till ett annat land än det som anges i punkterna 2 och 3, ska lagen i det andra landet tillämpas (artikel 8.4).

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

4.2 Regelverket för vägtransporter

4.2.1 EU-regelverket om vägtransporter

Allmänt

Ramlagstiftningen för EU:s vägtransportmarknad avseende gods-transporter syftar till att skapa en mer enhetlig tillämpning av reglerna för yrkesmässig trafik på väg inom EU. Reglerna för godstrafikmarknaden är i grunden lika för unionens medlemsstater då det mesta styrs av EU-förordningar, vilka är direkt tillämpliga i medlemsstaterna. Det finns dock en viss variation avseende

⁵ I målet C-29/10 Koelzch v. Grossherzogtum Luxembourg, som gällde internationella vägtransporter, har EU-domstolen uttalat att i fall då den anställde bedriver sin verksamhet i mer än en konventionsstat, ska det land där den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete i den mening som avses i denna bestämmelse anses vara det land där, eller från vilket, den anställde – med beaktande av samtliga omständigheter som är utmärkande för dennes verksamhet – huvudsakligen uppfyller sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren. Målet gällde dock föregångaren till Rom I-förordningen - Konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (den s.k. Romkonventionen).

tillämpningen och kontrollen av hur reglerna efterlevs mellan länderna.

Regelverken har blivit alltmer harmoniserade de två senaste årtiondena vilket medfört en tydligare styrning av tillämpningen i medlemsstaterna, ett undanröjande av etableringshinder samt ökade möjligheter för den fria rörligheten. Enligt kommissionens vitbok om transporter ska utvecklingen gå mot "ett gemensamt europeiskt transportområde".⁶

Historiskt sett styrdes den europeiska godstrafikmarknaden av årliga kvoter som förhandlades fram bilateralt mellan medlemsstaterna. Kvotsystemet avskaffades i början på 1990-talet genom införandet av gemenskapstillstånd.⁷ Företag som ville transportera gods mellan medlemsstater fick tillstånd att göra det baserat på att de hade ett tillstånd att utföra yrkesmässig trafik i den medlemsstat där de var etablerade.

Tillståndsprocessen för de som vill bedriva yrkesmässig trafik inom unionen har varit föremål för harmoniseringsåtgärder som syftar till en liberalisering och utveckling mot en inre marknad. Ett viktigt steg togs år 1996 med ett EU-direktiv som fastställde grundläggande krav på den som ville få tillstånd att utföra yrkesmässig godstrafik inom unionen.⁸ Kraven tog sikte på finansiella resurser, yrkesmässig kompetens och god vandel. När direktivet implementerades i medlemsstaterna uppkom dock skillnader i regelverken. Det försvårade harmoniseringen och olikheter i tillämpning och tolkning av regelverket riskerade att hindra den fria rörligheten.

År 2009 antogs därför ett vägtransportpaket som syftade till att skapa en mer enhetlig tillämpning av reglerna för yrkesmässig trafik på väg. Paketet bestod bl.a. av de tre EU-förordningar som idag

⁶ KOM (2011)144 Vitbok, Färdplan för ett gemensamt europeiskt transportområde – ett konkurrenskraftigt och resurseffektivt transportsystem, den 28 mars 2011.

⁷ Rådets förordning (EEG) nr 881/92 av den 26 mars 1992 om tillträde till marknaden för godstransporter på väg inom gemenskapen till eller från en medlemsstats territorium eller genom en eller flera medlemsstaters territorier.

⁸ Rådets direktiv 96/26/EG av den 29 april 1996 om rätt att yrkesmässigt bedriva person- och godstransporter på väg och om ömsesidigt erkännande av utbildnings-, examens- och andra behörighetsbevis för att främja ett effektivt utnyttjande av dessa transportörers etableringsrätt på området för nationella och internationella transporter, numera upphävt.

utgör det legala ramverket för vägtransportmarknaden på väg inom EU.⁹

Regleringen inom vägtransportområdet består av ramlagstiftning i form av EU-direktiv och EU-förordningar. Till detta kommer nationell lagstiftning samt bilaterala avtal som främst har bäring på enskilda stater utanför EU/EES.

Tillståndsförordningen

Grundförutsättningarna för aktörerna på yrkestrafikmarknaden ges i förordning EG nr 1071/2009,¹⁰ den s.k. tillståndsförordningen. Där definieras bland annat vad som är yrkesmässig trafik och yrkesmässigt bedrivande av godstransporter på väg. Av förordningen framgår vilka krav som kan ställas på de företag som bedriver yrkesmässig trafik. Företagen ska vara faktiskt och fast etablerade i en medlemsstat, de ska ha gott anseende, tillräckliga ekonomiska resurser och ett erforderligt yrkeskunnande. Vidare ska det i varje verksamhet finnas minst en trafikansvarig, en fysisk person, som faktiskt och fortlöpande leder företagets transportverksamhet.

Godsförordningen

Av förordning EG nr 1072/2009,¹¹ den s.k. godsförordningen, framgår villkoren för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg inom unionens territorium och vilka villkor som gäller för de transportföretag som vill tillhandahålla transporttjänster i en annan medlemsstat än den där de är etablerade. Godsförordningen innehåller regler om både internationell transport och cabotagetransport. Med internationell transport avses en transport av gods mellan länder. Det kan vara mellan medlemsstater, mellan en medlemsstat och ett tredjeland eller mellan

⁹ Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 1071/2009, 1072/2009 och 1073/2009.

¹⁰ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1071/2009 om gemensamma regler beträffande de villkor som ska uppfyllas av personer som bedriver yrkesmässig trafik och om upphävande av rådets direktiv 96/26/EG.

¹¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1072/2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg.

olika tredjeländer men med transit genom en eller flera medlemsstater. Med cabotagetransport avses inrikestransporter i ett annat land än det som transportföretaget i fråga är etablerat i.

Godsförordningen uppställer ett krav på gemenskapstillstånd för internationella transporter. De transportföretag som bedriver godstrafik på väg i yrkesmässig trafik och som uppfyller tillståndsförordningens krav kan erhålla ett gemenskapstillstånd. Av artikel 4 i godsförordningen framgår vilka krav de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaterna kan ställa. Vidare framgår att en bestyrkt kopia av gemenskapstillståndet ska medföras i transportföretagets samtliga fordon (artikel 4.6). Med ett gemenskapstillstånd har transportföretaget rätt att utföra ett obegränsat antal internationella transporter inom EU/EES.

Av godsförordningen framgår vidare att för det fall föraren varken är medborgare i en medlemsstat eller varaktigt bosatt i en medlemsstat så krävs även ett förartillstånd. Ett förartillstånd tillhör transportföretaget men ska under transportuppdrag följa med föraren i fordonet för att kunna uppvisas vid kontroll.¹²

Av definitionen till cabotagetransport i artikel 2 i godsförordningen framgår att det ska vara yrkesmässiga, tillfälliga inrikestransporter i en annan medlemsstat än den där transportföretaget är etablerat. Artikel 8.2, i samma förordning, förtydligar att det utländska transportföretag som utfört en inkommande internationell transport har rätt att utföra upp till tre inrikestransporter inom en sjudagarsperiod.¹³

För att det utländska transportföretaget ska få tillträde till en annan medlemsstats inhemska transportmarknad, och därmed få utföra cabotagetransport, måste ett antal uppgifter kunna styrkas. I artikel 8.3 i godsförordningen anges uttömmande vilka uppgifter som krävs. De uppgifter som ska uppvisas är:

- a) Avsändarens namn, adress och namnteckning.
- b) Transportföretagets namn, adress och namnteckning.

¹² Artikel 5.6 godsförordningen.

¹³ Enligt artikel 8.2 godsförordningen får ett transportföretag även inom sjudagarsperioden utföra några av de tillåtna cabotagetransporterna, dvs. tre transporter, i vilken medlemsstat som helst under förutsättning att dessa begränsas till en cabotagetransport per medlemsstat inom tre dagar efter den olastade inresan till den medlemsstatens territorium.

- c) Mottagarens namn, adress och namnteckning, samt datum då godset levererades.
- d) Ort och datum för övertagande av godset samt angiven leveransort.
- e) Gängse beskrivning av godsets art och av den förpackningsmetod som använts, samt, när det gäller farligt gods, allmänt vedertagen beskrivning samt uppgift om antalet förpackningar och om särskild märkning och nummeruppgifter på förpackningarna.
- f) Godsets bruttovikt eller annan uppgift om mängden.
- g) Motorfordonets och släpvagnens registreringsnummer.

Det anges även att inga ytterligare handlingar ska krävas som bevis för att de villkor som fastställs i godsförordningen har uppfyllts.¹⁴

Kombidirektivet

Rådets direktivet 92/106/EEG av den 7 december 1992 om gemensamma regler för vissa former av kombinerad transport av gods mellan medlemsstaterna, även kallat kombidirektivet, syftar till att utveckla och förbättra användningen av kombinerade transportformer, så kallade kombitransporter. Med kombinerad transport avses i direktivet transport av gods mellan medlemsstater där en delsträcka av transporten sker på järnväg eller vatten men den inledande och/eller avslutande sträckan sker på väg. Direktivet anger begränsningar för hur långa avstånd som de olika transportslagen ska avse.

Bussförordningen

Av förordning EG nr 1073/2009¹⁵, den s.k. bussförordningen, framgår villkoren för tillträde till den internationella marknaden för

¹⁴ Artikel 8.4, godsförordningen.

¹⁵ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1073/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för persontransporter med buss och om ändring av förordning (EG) nr 561/2006.

passagerartransporter med buss på väg inom gemenskapens territorium. Den reglerar vilka villkor som gäller för de transportföretag som vill tillhandahålla sådana transporttjänster i en annan medlemsstat än den där de är etablerade. Som anges i avsnitt 3 behandlas i denna promemoria endast godstransporter på väg, varför denna förordning inte kommer att beröras närmare.

4.2.2 Svenska bestämmelser om vägtransporter

Förutom de EU-förordningar gällande vägtransporter, som är direkt tillämpliga i Sverige, är även nedanstående lag och förordningar centrala för regleringen av godstransporter på väg.

Yrkestrafiklagen

Yrkestrafiklagen (2012:210) preciserar vad som krävs i Sverige för att få ett tillstånd att bedriva yrkesmässig trafik, hur ett tillstånd kan dras in eller återkallas och vilka sanktioner som kan aktualiseras när verksamhet bedrivs i strid med regelverket eller utan tillstånd. Lagen hänvisar till och kompletterar de EU-rättsliga regleringarna godsförordningen och tillståndsförordningen. Yrkestrafiklagen innehåller även bestämmelser om internationella vägtransporter, såväl utanför som inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Lagen definierar internationell transport som yrkesmässiga transporter på väg av bl.a. gods till eller från Sverige eller i transittrafik genom Sverige. Med transit brukar avses en transport mellan två länder som passerar genom ett tredje land utan att lasta eller lossa sitt gods i det tredje landet.

För internationella transporter inom EES ger gods- och tillståndsförordningarna stora möjligheter att i anslutning till en internationell transport även utföra transporter på de olika medlemsstaternas inhemska transportmarknader. För andra internationella transporter, med svenskregistrerade fordon till länder utanför EES eller i Sverige med fordon registrerade utanför EES, uppställs i yrkestrafiklagen särskilda krav på överenskommelser mellan Sverige och behörig stat eller särskilda tillstånd.

Om det finns uppsåtliga brister i fråga om gemenskaps- och eller förartillstånd kan det utgöra olaga yrkesmässig trafik vilket enligt 5 kap. 1 § yrkestrafiklagen kan medföra straffansvar. Påföljden varierar från böter till ett års fängelse.

Det finns även ett ansvar för den som beställer en transport som regleras i 5 kap. 2 § yrkestrafiklagen. Den som yrkesmässigt, för egen eller annans räkning, ingått avtal om transport med en trafikutövare som saknat föreskrivet tillstånd kan dömas till böter eller fängelse i högt ett år. Detta förutsätter att beställaren kände till eller hade skäligen anledning att anta att tillstånd saknades.

Yrkestrafikförordningen

Yrkestrafikförordningen (2012:237) ger föreskrifter för tillämpningen av yrkestrafiklagen avseende trafikillstånd. Förordningen preciserar bl.a. vad som inte är yrkesmässig trafik, samt innehåller bestämmelser om vad en ansökan ska innehålla, om tillståndsprövningen och om trafikillståndets innehåll.

Regelverket för kombitransporter, kombidirektivet¹⁶, har i Sverige implementerats i 1 kap. 3 § yrkestrafikförordningen. För att det ska vara fråga om en kombitransport ska vissa förutsättningar vara uppfyllda. Det gods som ska transporteras ska vara en lastenhet som kan bestå av en släpvagn, en container eller ett växelflak. Lastenheten ska under viss del av sträckan transporteras med tåg (på järnväg) eller med fartyg (till havs eller på sjöväg). Den del av transporten som sker på annat sätt än på väg ska vara minst 100 km. Det finns också begränsningar för hur lång vägtransportdelen får vara. I samband med en järnvägstransport får vägtransporten vara mellan mottagare eller avsändare och närmast lämpliga järnvägsstation för lastning eller lossning. Är det fråga om en kombination av havs- eller sjöväg är vägtransporten begränsad i förhållande till lastnings- eller lossningshamnen. Vägtransporten måste då hålla sig inom en radie av 150 km från hamnen.

För kombitransporter krävs omfattande dokumentation.¹⁷ Transportföretag som utför kombitransporter måste ha ett gemen-

¹⁶ Rådets direktiv 92/106/EEG av den 7 december 1992 om gemensamma regler för vissa former av kombinerad transport av gods mellan medlemsstater, det s.k. kombidirektivet.

¹⁷ Artikel 3, kombidirektivet.

skapstillstånd enligt godsförordningen.¹⁸ Är föraren från tredjeland krävs även ett förartillstånd.¹⁹ Ett förartillstånd tillhör transportföretaget men ska under transportuppdrag följa med föraren i fordonet för att kunna uppvisas vid kontroll.²⁰ Vad transportdokumenten ska innehålla framgår av 3 kap. 3 § yrkestrafikförordningen.²¹ För att uppfylla de formella kraven ska det finnas handlingar som visar avsändarens namn och adress, varuslag och vikt, ort och datum för godsets mottagande för transport, lossningsplats och eventuella gränspassager. Ett exemplar av handlingen ska medfölja godset, den andra ska behållas av transportören i två år. I transportdokumentet ska anges pålastnings- och urlastningsstationen för järnvägssträckan, eller lastnings- och lossningshamnen för fartygstransporten. Dessa uppgifter ska anges innan transporten genomförs och bestyrkas när olika delar av transporten avslutas. Den här dokumentationen samt en bestyrkt kopia av gemenskapstillståndet och eventuellt förartillstånd ska medföras i fordonet²² och ska på begäran av svensk polisman, bilinspektör eller tulltjänsteman uppvisas vid en kontroll av transporten.²³

I yrkestrafikförordningen finns bestämmelser om tillsyn och påföljder för den som bryter mot vissa bestämmelser i tillståndsförordningen eller i yrkestrafikförordningen. Påföljden är penningböter.

Förordningen (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)

Förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), nedan kallad internationella förordningen, kompletterar godsförordningens regelverk. I internationella förordningen finns regler om hur

¹⁸ Artikel 3, godsförordningen.

¹⁹ Artikel 3, godsförordningen.

²⁰ Artikel 5 p. 6, godsförordningen.

²¹ I yrkestrafikförordningen (2012:237) hänvisas även till artikel 6 i rådets förordning nr 11 av den 27 juni 1960 om avskaffande av diskriminering såvitt avser fraktsatser och beföringsvillkor enligt artikel 79.3 i Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen.

²² Artikel 4 p. 6, godsförordningen.

²³ 3 kap. 4 § yrkestrafikförordningen (2012:237).

kontrollen av cabotage ska gå till och det förtydligas vilket bevismaterial som ska uppvisas vid kontroll av cabotagetransporter.²⁴

Om transportföretaget inte kan visa att transporten sker i enlighet med godsförordningens villkor, ska transporten anses som en överträdelse av bestämmelserna om cabotagetransport. Här gäller alltså en så kallad omvänd bevisbörda.

Av internationella förordningen framgår att Transportstyrelsen är den myndighet som i Sverige är behörig att utfärda tillstånd, vidta åtgärder och ålägga sanktioner i förhållande till godsförordningen. Polisman, bilinspektör eller tulltjänsteman är behöriga att genomföra olika kontroller i förhållande till dessa regler.²⁵ Vidare framgår vilka sanktionsregler som respektive myndighet kan använda sig av i de fall vägtransporter sker i strid med reglerna.

För det fall det vid en kontroll i Sverige visar sig att en cabotagetransport inte uppfyller kraven avseende korrekta gemenskaps- och förartillstånd, iakttagande av sjudagarsregeln²⁶ och korrekta uppgifter enligt artikel 8.3 i godsförordningen kan transportföretaget åläggas en sanktionsavgift om 40 000 SEK.²⁷ Om avgiften inte omedelbart, i samband med vägkontrollen, inbetalas kan fordonet hindras att fortsätta sin färd.²⁸

Det finns ingen sanktionsregel som direkt tar sikte på brister i transportdokumenten för kombitransporter. Om ett transportföretag vid en kontroll hävdar att fordonet genomför en kombitransport men inte kan styrka detta kan transporten komma att bedömas utifrån reglerna för cabotagetransporter.

Det finns även en ansvarsbestämmelse som tar sikte på yrkesmässiga beställare av transporttjänster i 5 § i internationella förordningen. Beställaren kan dömas till böter om hon eller han kände till eller hade skälig anledning anta att nödvändiga tillstånd saknades eller att transporten inte uppfyllde villkoren för cabotagetransporter.

²⁴ Det är uppräknningen enligt artikel 8.3 i godsförordningen.

²⁵ 3 a §, förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

²⁶ Enligt artikel 8.2 i godsförordningen får de tre transporterna utföras inom sju dagar från det att den sista lossningen av last inom ramen för den ingående internationella transporten har ägt rum.

²⁷ 7 b §, förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

²⁸ 7 d §, förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). En sådan åtgärd får avse maximalt 24 timmar.

4.3 Utstationeringsregelverkets tillämplighet på vägtransporter i andra länder

Nedan följer en redogörelse för utstationeringsregelverkets tillämplighet på vägtransporter i Danmark, Finland, Norge, Frankrike, Nederländerna, Tyskland och Polen.

4.3.1 Danmark

I Danmark gör man bedömningen att både cabotage- och kombitransporter omfattas av utstationeringsreglerna. Det finns en allmän anmälningsskyldighet för utländska arbetsgivare vid utstationering, till det så kallade RUT-registret (se avsnitt 5.5.1) men cabotagetransporter är sedan den 1 januari 2011 uttryckligen undantagna från anmälningsskyldigheten till registret.²⁹ Kombitransporter ska dock anmälas till RUT.³⁰ Till stöd för ställningstagandet om att undanta cabotagetransporter från anmälningsskyldigheten framförs att dessa transporter är uttömmande reglerade i artikel 8.3 i godsförordningen och att ytterligare krav skulle kunna stå i strid med EU-rätten.

Den danska kontexten

I Danmark saknas en lagstadgad minimilön och det finns inte heller möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal. Utstationerande företag behöver ta kontakt med arbetsmarknadens parter för att få information om villkor och lönenivåer i aktuella kollektivavtal.

4.3.2 Finland

I Finland gör man bedömningen att cabotagetransporter omfattas av utstationeringsreglerna. Ett uttalande från rådet och kommissionen från 1996³¹ lyfts fram som stöd för att

²⁹ 1 § p.7 i BEK nr 1517 af 16/12/2010, Bekendtgørelse om undantagelser fra anmeldelsepligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

³⁰ I samband med besvarandet av en fråga till Folketinget i maj 2012 har det bekräftats att kombinerade transporter som utförs av utstationerade arbetstagare ska anmälas till RUT.

³¹ Council document No 10048/96 ADD 1.

cabotagetransporter ska omfattas av utstationeringsreglerna, se avsnitt 6.1.1. Internationella transporter och kombitransporter ses dock inte som utstationering.

Den finska kontexten

I Finland finns en ordning med allmängiltigförklaring av kollektivavtal men inga lagstadgade minimilöner.

Enligt lagen om utstationerade arbetstagare anges att utstationerade arbetstagare ska betalas den minimilön som fastställts i ett allmängiltigförklarat kollektivavtal för den aktuella branschen. Det finns ett allmängiltigförklarat kollektivavtal för godstransporter på väg.

4.3.3 Norge

I Norge bedöms såväl cabotagetransporter som kombitransporter vara utstationering. Ställningstagandet finns utvecklat i Tariffnemndas beslut, den 12 oktober 2015, avseende allmängiltigförklaring av kollektivavtalet för godstransporter på väg.

Den norska kontexten

Norge har sedan 1994 en ordning med möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal.³² Första gången som ett norskt kollektivavtal blev allmängiltigförklarat var år 2004 och därefter har endast ett begränsat antal avtal blivit allmängiltigförklarade.³³ Det är en särskilt sammansatt nämnd, Tariffnemnda, som genom sitt beslut att allmängiltigförklara ett kollektivavtal gör att lön- och anställningsvillkor för en viss bransch får stöd i lag.

Sedan den 1 juli 2015 gäller ett allmängiltigförklarat kollektivavtal för godstransporter på väg i Norge. Av Tariffnemndas beslut³⁴

³² Lov 4. juni 1993 nr. 58, Lov om allmengjøring av tariffavtaler mv.

³³ Hösten 2016 var avtal i följande branscher allmängiltigförklarade: bygg, skepps- och varvsindustri, lantbruk, städ, fiskeindustri på land, elektro, turistbuss och godstransporter på väg.

³⁴ Det första beslutet fattades den 11 maj 2015 och sedan förtydligades det genom ett beslut den 12 oktober 2015.

framgår vilka typer av transporter som omfattas av reglerna. Tillämpningsområdet är avgränsat. För anställda vid ett utländskt företag gäller reglerna i de fall föraren är en utstationerad arbetstagare³⁵ och transporten är en cabotage- eller en kombitransport. I båda dessa transporttyper är den väsentliga delen av arbetet i Norge och i konkurrens med norska verksamheter. Särskilt när det gäller kombitransporter kan dessa pågå längre tid. Endast undantagsvis kan det uppkomma situationer när utstationeringsregelverket inte ska tillämpas vid cabotage- eller kombitransporter. I dessa fall tar tillsynsmyndigheterna ställning till frågan i det enskilda fallet.

Av Tariffnemndas beslut framgår att internationella transporter inte omfattas av det allmängiltigförklarade kollektivavtalet.³⁶ Avgränsningen av det allmängiltigförklarade kollektivavtalets tillämpningsområde i förhållande till internationella transporter motiveras med att i dessa fall utförs transporten typiskt sett en kortare tid i Norge och arbetstagaren borde då inte få någon väsentlig förbättring av sina villkor om det allmängiltigförklarade kollektivavtalet skulle gälla. Att det skulle vara en betydande administrativ börda för transportföretagen att tillämpa norska regler under kortare tid vägs också in i bedömningen. Vid en samlad bedömning av kraven på nödvändighet och proportionalitet anses det ändamålsmässigt att avgränsa tillämpningsområdet till att inte omfatta internationella transporter som startar i ett land och slutar i ett annat.

4.3.4 Frankrike

Enligt fransk rätt är utstationeringsreglerna tillämpliga när arbete utförs i Frankrike för den utländske arbetsgivarens räkning. Reglerna omfattar hela arbetsmarknaden. Detta innebär att reglerna är tillämpliga på cabotagetransporter. Det uppställs inte något krav på att det ska finnas ett kontrakt mellan utstationerande arbetsgivare och mottagare av tjänsten.

³⁵ I enlighet med Arbejdsmiljøloven § 1-7.

³⁶ Tariffnemndas beslut den 12 oktober 2015.

Den franska kontexten

I Frankrike gäller sedan 1950-talet lagstadgade regler om minimilön³⁷. Möjligheten att utsträcka giltigheten av kollektivavtal genom beslut om allmängiltigförklaring infördes i Frankrike redan före andra världskriget.³⁸

Utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare tillfälligt till Frankrike ska följa bestämmelser i lag. De ska även tillämpa villkor enligt kollektivavtal som är tillämpliga på anställda i samma bransch och som är etablerade i Frankrike avseende vissa angivna områden såsom minimilön och rätt till vissa ledigheter, dvs. utstationeringsdirektivets hårda kärna.³⁹

Nya regler om anmälningskyldighet för vägtransporter

Den 1 juli 2016 infördes vissa nya regler som bland annat tar sikte på företag som utstationerar arbetstagare till Frankrike inom vägtransportsektorn.⁴⁰ Tillämpningen av de franska utstationeringsreglerna vid vägtransporter utgår från de objektiva kriterierna i utstationeringsdirektivet. De nya reglerna ger inga nya rättigheter till utstationerade arbetstagare men de är avsedda att skapa bättre förutsättningar för att säkerställa att de regler som finns faktiskt tillämpas. Till exempel ska vissa handlingar medföras i fordonet vilket bör uppmärksamma föraren på vilka villkor som gäller.

De nya reglerna föreskriver att arbetsgivaren ska upprätta ett särskilt dokument innan utstationeringen påbörjas⁴¹. På andra sektorer på den franska arbetsmarknaden har det redan tidigare⁴² funnits en skyldighet att anmäla utstationering, men införandet av dessa regler inom transportsektorn syftar till att stärka regelverket för mobila arbetstagare. Skyldigheten att upprätta ett särskilt utstationeringsdokument aktualiseras när en anställd chaufför tillfälligt utför arbete, i form av cabotage eller internationell transport till eller från Frankrike. Transittransporter är undantagna men det

³⁷ Kallas i Frankrike för le SMIC, Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

³⁸ Artikel L 133-1 till L 133-17 i Code du travail.

³⁹ Artikel L 1262-4 i Code du travail.

⁴⁰ Den så kallade Loi Macron, Décret no 2016-418, den 7 april 2016.

⁴¹ En så kallad *attestation de détachement* enligt Artikel R 1331-2 Code des transports.

⁴² Sedan år 2007 enligt Artikel R 342-8 Code du travail.

finns inga särskilda regler för kombitransporter. Eftersom det är skyddsregler för arbetstagare omfattas inte chaufförer som är uppdragstagare. Det saknar betydelse hur lång tid transporten tar, värdet på godset eller hur lång sträcka som körs. Reglerna om utstationering blir tillämpliga oberoende av dessa omständigheter.

Överträdelseärende

Kommissionen har inlett ett överträdelseärende mot Frankrike med anledning av de nya reglerna i transportsektorn. Kommissionen har kritiserat de nya franska reglerna och menar att de är alltför vidsträckta. Att bestämmelser om minimilön ska tillämpas i förhållande till vissa internationella transporter som endast har en marginell koppling till värdmedlemsstatens territorium är enligt kommissionen inte proportionerligt och inte förenligt med EU-rätten.

4.3.5 Nederländerna

I Nederländerna ses cabotagetransporter som utstationering. Beträffande andra typer av transporter är läget mer oklart. Till stöd för uppfattningen att cabotagetransporter är utstationering lyfts fram både utstationeringsdirektivet och ett uttalande av rådet och kommissionen från 1996, se avsnitt 6.1.1.⁴³

Den holländska kontexten

Det finns sedan länge en lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal⁴⁴ i Nederländerna och en lagstadgad minimilön som gäller generellt på territoriet. Systemet med allmängiltigförklaring har funnits sedan 1937. Inom transportsektorn finns vanligtvis ett allmängiltigförklarat kollektivavtal.⁴⁵

⁴³ Council document No 10048/96 ADD 1.

⁴⁴ The Extension of Collective Agreements Act, från 1937.

⁴⁵ I slutet av mars 2017 var det tidigare gällande allmängiltiga kollektivavtalet inte längre gällande och arbetsmarknadens parter förde förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för transportsektorn.

”Den holländska modellen”

I Nederländerna finns särskild lagstiftning som innebär att de som arbetar inom transportsektorn typiskt sett ska vara anställda i det transportföretag där de utför arbete.⁴⁶ Företagen behöver göra en särskild deklARATION⁴⁷ för att visa att förarna är anställda och detta kontrolleras i samband med tillsynen av transportföretagen.⁴⁸ Bestämmelserna, som i den svenska debatten kallats för ”den holländska modellen” har funnits sedan andra världskrigets slut och de syftar till att motverka att arbetstagare utför arbete som uppdragstagare och att arbetstagare utnyttjas.

Reglerna tar sikte på nationella förhållanden och har därför inte betydelse för de problem som finns i samband med cabotagetransporter i Nederländerna. Huruvida de utländska transportföretaget använder anställd personal eller inte påverkar alltså inte deras möjlighet att få utföra transportarbete i Nederländerna.

4.3.6 Tyskland

I Tyskland infördes nya regler om en lagstadgade allmän minimilön från och med den 1 januari 2015 som gäller arbete inom alla sektorer, inklusive transport.⁴⁹ Bestämmelserna gäller allt arbete på tyskt territorium, dvs. även för cabotage, kombi-, och internationella transporter. Enligt uppgift har man i Tyskland även innan man införde lagreglerad minimilön ansett att transporter omfattas av EU:s regelverk om utstationering. Det har dock inte funnits anledning att ha någon officiell ståndpunkt i frågan förrän reglerna om minimilön infördes.

Den tyska kontexten

Förutom lagstadgad minimilön finns i Tyskland ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Möjligheten till allmängiltig-

⁴⁶ Artikel 2.11 i Wet wegvervoer goederen, den nederländska lagen som reglerar vägtransporter.

⁴⁷ Deklarationen kan göras på en webbplats som heter KIWA.nl.

⁴⁸ Tillsynen av transportföretag utförs i Nederländerna av Inspectie Leefomgeving en Transport.

⁴⁹ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns.

förklaring regleras dels i den tyska utstationeringslagen,⁵⁰ dels i den tyska lagstiftningen om kollektivavtal.⁵¹ Enbart kollektivavtal som är allmängiltigförklarade enligt den tyska utstationeringslagen gäller i utstationeringssituationer.

Överträdelseärende

Kommissionen inledde ett överträdelseärende mot Tyskland i slutet av januari 2015 med anledning av de nya reglerna i om minimilön och tillämpligen av vissa bestämmelser på transportsektorn. Reglerna om minimilön gäller allt arbete, inklusive alla typer av transporter, på tyskt territorium. Tyskland har dock tillfälligt undantagit s.k. transittransporter från tillsyn och kontroll av regelverket om minimilön mot bakgrund av kommissionens överträdelseärende.

4.3.7 Polen

Alla internationella transporter är uttryckligen undantagna från den polska utstationeringslagen⁵² förutom cabotagetransporter. Cabotagetransporter omfattas alltså av den polska utstationeringslagen. De har dock undantagits från kraven på att anmäla utstationering, kontaktperson och att hålla viss dokumentation tillgänglig.

Den polska kontexten

I Polen finns en lagstadgad minimilön som fastställs årligen efter en särskild process där arbetsmarknadens parter har möjlighet att påverka den slutliga nivån. Det finns även en ordning för att för-

⁵⁰ Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (ArbeitnehmerEntsendegesetz - AEntG).

⁵¹ Tarifvertragsgesetz (TVG).

⁵² The Act of 10th of June 2016 on posting of workers in the framework of providing services (Journal of Laws 2016, No 868), chapter 1 article 2.

klara kollektivavtal allmängiltiga men denna möjlighet har inte kommit till användning.⁵³

⁵³ Det är den behöriga ministern (Minister for Labour matters) som kan förklara kollektivavtalet allmängiltigt.

5 Gällande rätt och utvärdering - anmälningsskyldighet vid utstationering

5.1 Utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet

Av artikel 3 i utstationeringsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska se till att utstationerande företag garanterar utstationerade arbetstagare de rättigheter som följer av direktivet. Utstationeringsdirektivet innehåller dock inte några bestämmelser om vilka regler som medlemsstaterna ska införa för att kontrollera att direktivet följs. Där finns inte några krav på att anmäla en utstationering av arbetstagare eller en kontaktperson. Det är upp till medlemsstaterna att bestämma innehållet i sina kontrollföreskrifter, så länge fördraget och de allmänna principerna i unionsrätten iaktas.

Det är först i tillämpningsdirektivet som regler om möjlighet för medlemsstaterna att införa krav på anmälan vid utstationering förs fram som en åtgärd för att säkerställa att medlemsstaterna effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet fullgörs.

I kapitel IV i tillämpningsdirektivet finns bestämmelser om kontroll av efterlevnaden av skyldigheterna enligt såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet. Enligt artikel 9 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna införa vissa administrativa krav och kontrollåtgärder med avseende på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Enligt artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna endast införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet och

tillämpningsdirektivet fullgörs. Kraven och åtgärderna måste vara motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten. Medlemsstaterna får bl.a. för angivna ändamål särskilt införa krav på att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat ska göra en enkel anmälan till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas, varvid anmälan ska göras på det eller (ett av) de officiella språken som värdmedlemsstaten godtagit, samt innehålla alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen, inbegripet:

1. tjänsteleverantörens identitet,
2. det förväntade antalet klart identifierbara utstationerade arbetstagare,
3. de personer som avses i leden e) och f),
4. utstationeringsperiodens förväntade längd och planerade start- och slutdatum,
5. arbetsplatsens adress(er) och
6. vilka slags tjänster som ska utföras och som motiverar utstationeringen.⁵⁴

I artikel 9.1 e i tillämpningsdirektivet anges kravet att utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i den värdmedlemsstat där tjänsterna tillhandahålls och sända och ta emot handlingar och/eller delgivningar vid behov. I artikel 9.1 f anges kravet att vid behov utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, under den period tjänsterna tillhandahålls. Den personen får vara en annan än den person som avses i led e och behöver inte vara närvarande i värdmedlemsstaten, men ska på en skälig och motiverad begäran stå till förfogande.

Enligt artikel 9.2 i tillämpningsdirektivet får medlemsstaterna påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder om

⁵⁴ Artikel 9.1 a i tillämpningsdirektivet.

situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningsfulla nog för att efterlevnaden av de krav som ställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet ska kunna kontrolleras effektivt. Kraven och åtgärderna måste då vara motiveerade och proportionella.

I artikel 10 i tillämpningsdirektivet anges att medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför effektiva och lämpliga inspektioner på deras territorier, för att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i utstationeringsdirektivet, med beaktande av de relevanta bestämmelserna i tillämpningsdirektivet, för att därigenom garantera att de bägge direktiven tillämpas och efterlevs korrekt.

5.2 Det svenska regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering

Sedan den 1 juli 2013 finns i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) ett krav på anmälan för företag som utstationerar arbetstagare till Sverige.

En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige ska enligt 10 § utstationeringslagen senast när arbetstagaren påbörjar arbetet anmäla detta till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska enligt 3 § i förordningen (2013:352) om anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare (utstationeringsförordningen) göras skriftligen och kan ske elektroniskt. Om förändringar sker på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts ska arbetsgivaren anmäla det till Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter att förändringen skedde. I samband med anmälan om utstationering ska arbetsgivaren enligt 11 § utstationeringslagen även utse och anmäla en kontaktperson i Sverige till Arbetsmiljöverket. Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar och ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Kortare utstationeringar, som avses pågå högst fem dagar, är undantagna från anmälningsskyldigheten och skyldigheten att utse en kontakt-

person. Det bör noteras att detta inte innebär att kortare arbete är undantaget från utstationeringslagen, utan endast att kortare utstationeringar är undantagna från anmälningsskyldigheten. Utstationerande arbetsgivare är således alltjämt skyldiga att tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som följer av utstationeringslagens 5 § (den så kallade ”hårda kärnan”) även för utstationeringar understigande fem dagar.

Anmälan till registret

Enligt 4 och 5 §§ utstationeringsförordningen ska en anmälan om utstationering av arbetstagare innehålla viss information. Den utländske arbetsgivare som ska utstationera arbetstagare till Sverige måste först registrera ett konto hos Arbetsmiljöverket, vilket kan ske elektroniskt på myndighetens webbplats.⁵⁵ De uppgifter som behövs för detta är namn och adress till det företag som är arbetsgivare, ställföreträdaren och en kontaktperson samt personnummer eller födelsedatum för de fysiska personerna. Vid registreringen av kontot anges även hemvist för det utstationerande företaget. För varje konto krävs en unik e-postadress.

Därefter ska den aktuella utstationeringen registreras. Vid registreringen krävs att följande uppgifter fylls i webbformuläret:

- det planerade start- och slutdatumet för utstationeringen,
- den plats där utstationeringen ska utföras, här efterfrågas adress och kommun,
- den typ av tjänst som ska utföras, här ska anmälaren använda verksamhetsområde enligt svensk näringsgrensindelning (SNI 2007), anmälaren kan välja bland ca 90 olika koder som motsvarar ett specifikt verksamhetsområde samt
- information som identifierar vilka arbetstagare som arbetar med det aktuella utstationerade arbetet och under vilken tid var och en av dem utför arbete.

⁵⁵ Det finns även möjlighet att göra en anmälan till registret per post.

Det är vidare frivilligt att anmäla vem som är beställare eller uppdragsgivare för arbetet i Sverige. När samtliga obligatoriska uppgifter är ifyllda och anmälaren slutför registreringen genom att spara och registrera skickas ett e-postmeddelande till den utländske arbetsgivaren och till den anmälda kontaktpersonen.

Vid varje enskild registrering görs ingen särskild granskning av all lämnad information. De fält som fylls i vid den elektroniska anmälan på webben är dock formaterade på så sätt att uppgifterna ska bli så korrekta som möjligt. Exempelvis är fältet för personnummer/födelsedatum utformat så att systemet skickar ett felmeddelande om informationen fylls i på felaktigt sätt.

Påföljd vid bristande anmälan

Arbetsmiljöverket utövar enligt 13 § utstationeringslagen tillsyn över att reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs. Om en arbetsgivare inte följer reglerna om att anmäla utstationering ska en sanktionsavgift tas ut av Arbetsmiljöverket enligt 14 § utstationeringslagen. Det gäller i de fall en anmälan inte gjorts, en kontaktperson inte utsetts och anmälts eller någon av dessa skyldigheter inte uppfyllts i rätt tid. Sanktionsavgift ska enligt 6 § utstationeringsförordningen också tas ut om anmälan inte innehåller de uppgifter som krävs enligt 4 och 5 §§ utstationeringsförordningen. Det rör bland annat kontaktuppgifter avseende arbetsgivaren och kontaktpersonen samt information om var, när och av vilka arbetstagare som arbetet ska utföras.

Sanktionsavgiften är enligt 6 § utstationeringsförordningen 20 000 kr. Den får dock enligt 14 § utstationeringslagen sättas ned om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det med hänsyn till omständigheterna skulle anses oskäligt att ta ut den.

I de fall det blir fråga om sanktionsavgift är det Arbetsmiljöverket som genom ett avgiftsföreläggande prövar detta. Om avgiftsföreläggandet godkänts gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande. Sanktionsavgiften kan då drivas in med hjälp av Kronofogdemyndigheten. För det fall arbetsgivaren inte godkänner ett föreläggande får Arbetsmiljöverket enligt 17 § utstationeringslagen ansöka hos förvaltningsrätt om att sanktionsavgift ska tas ut. Den som framför invändning mot eller inte besva-

rar ett avgiftsföreläggande kan således inte bli skyldig att betala sanktionsavgift utan att frågan prövas av förvaltningsdomstol.

Överensstämmelse med EU-rätten

Bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering trädde ikraft den 1 juli 2013, dvs. innan tillämpningsdirektivet antogs den 15 maj 2014. I samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet i svensk rätt har regeringen gjort bedömningen (prop. 2016/17:107 s. 113 f.) att de svenska reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering är förenliga med artikel 9 i tillämpningsdirektivet.

Aktuella ändringar avseende kontaktpersonen m.m.

Regeringen föreslår i propositionen Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107) kontrollbefogenheter för arbetstagarorganisationerna som innebär rätt att i kontrollsyfte få tillgång till vissa handlingar, inklusive översättning av dem. Mot denna bakgrund föreslås kontaktpersonens skyldighet enligt 11 § utstationeringslagen att tillhandahålla handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda begränsas. Skyldigheten ska endast omfatta sådana handlingar som inte kan krävas enligt den föreslagna bestämmelsen om rätt för arbetstagarorganisationen att begära handlingar och översättning av dem. I prop. 2016/17:107 föreslås vidare att en utstationerande arbetsgivare på begäran av en arbetstagarorganisation ska utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivaren förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal samt kontaktuppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationen förhandla om och sluta kollektivavtal. Arbetsgivaren ska inom tio dagar från en sådan begäran utse företrädaren och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktuppgifter.⁵⁶

⁵⁶ Propositionen har antagits av riksdagen, rskr. 2016/17: 226, bet. 2016/17:AU9.

5.3 Syftet med reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering

Av artikel 3 i utstationeringsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska se till att utstationerande företag garanterar utstationerade arbetstagare de rättigheter som följer av direktivet. När anmälningsskyldighet vid utstationering och skyldighet att anmäla kontaktperson infördes i Sverige år 2013 framfördes som huvudsakligt argument skyddet för arbetstagarna. I propositionen Anmälningsskyldighet vid utstationering (prop. 2012/13:71 s. 28) angavs bl.a. att anmälningsskyldighet behövs för att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och skydda de utstationerade arbetstagarna. Vidare är det en förutsättning för att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken då det är nödvändigt att arbetstagarorganisationer och myndigheter får kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare i Sverige. Det anfördes att arbetstagarorganisationer och myndigheter även måste ha en reell möjlighet att kontakta arbetsgivaren. Regeringen hänvisade också till att det fick anses vara en förutsättning för ett fungerande gränsöverskridande informations-samarbete, bland annat det elektroniska informationssystemet IMI, att det går att identifiera de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige.

Regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering infördes tidsmässigt i nära anslutning till förslag om ändringar i lagen (1992:160) om utländska filialer m.m. (filiallagen). I filiallagen hade tidigare funnits krav på att det för näringsverksamhet som bedrevs i Sverige av utomlands bosatta svenska eller utländska medborgare skulle finnas en i Sverige bosatt föreståndare med ansvar för verksamheten. I samband med att Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden (tjänstedirektivet) genomfördes, togs kravet på föreståndare bort inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), eftersom ett sådant krav bedömdes strida mot tjänstedirektivet. Därefter gällde kravet endast för näringsverksamhet som bedrevs i Sverige av svenska eller utländska medborgare som var bosatta *utanför* EES. Efter en översyn av lagstiftningen om filialer (SOU 2010:46) lades ett förslag fram om att införa en anmälningsskyldighet och

kontaktperson i filiallagen. Regeringen gick dock inte vidare med detta förslag utan angav att det vore lämpligare att införa någon form av anmälningsskyldighet i den arbetsrättsliga lagstiftningen (prop. 2010/11:87 s. 39).

När utstationeringslagen kompletterades den 1 juli 2013 med regler om skyldighet för utstationerande arbetsgivare att utse en kontaktperson i Sverige fördes ett resonemang om omfattningen av kontaktpersonens uppdrag. Den lösning som valdes var att kontaktpersonen skulle vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivning, men den behövde inte ha behörighet att annars kunna företräda arbetsgivaren. Se dock aktuella ändringar avseende kontaktpersonen m.m. under avsnitt 5.2.

Aktörer som har behov av information om utstationerade

Som anges under avsnitt 4.1.3 utgår reglerna för utstationering i Sverige från den svenska modellen, där arbetsmarknadens parter fyller en viktig roll. Det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som utstationeras hit från utlandet.

Arbetsmiljöverket har också en betydelsefull roll som förbindelsekontor enligt utstationeringslagen. Myndigheten tillhandahåller även information om utstationering och ansvarar för registret för företag som utstationerar arbetstagare till Sverige. Vidare utövar Arbetsmiljöverket tillsyn över att såväl arbetsmiljölagen och arbetstidslagen som reglerna om anmälningsskyldighet och kontaktperson följs. Även andra myndigheter såsom Polismyndigheten, Skatteverket och Kronofogdemyndigheten kan ha intresse av att, i fullgörandet av sina uppgifter, kunna komma i kontakt med utländska arbetsgivare som bedriver verksamhet här.

5.4 Utvärdering av regelverket

5.4.1 Tillämpningen av reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering

Statistik från Arbetsmiljöverkets register

Arbetsmiljöverket har i uppdrag att utveckla och förvalta registret över företag som utstationerar arbetstagare till Sverige. Sedan anmälningsskyldigheten infördes har ca 8 500 företagskonton registrerats hos Arbetsmiljöverket. Anmälningarna avser närmare 5 700 unika företag. Större koncerner kan ha flera olika konton.

Under perioden 1 januari–31 december 2016 har 47 727 arbetstagare varit registrerade som utstationerade med ett pågående uppdrag. I dessa siffror kan samma arbetstagare ingå mer än en gång i de fall samma person återkommer i skilda uppdrag under olika perioder. Antalet anmälda utstationerade arbetstagare varierar något över året, med färre anmälda i januari. Detta kan bero på att nya arbeten normalt startas efter helgledigheterna. Under året 2016 har det skett en ökning i antalet registreringar med drygt tolv procent jämfört med föregående år.

De utstationeringar som anmäls varierar i längd, den vanligaste utstationeringsperioden är 10–29 dagar. Drygt en femtedel (22 %) av utstationeringarna pågår kortare tid än 10 dagar. Utstationeringar som varar kortare tid än tre månader står för 71 % av de anmälda uppdragen. Resterande anmälda utstationeringar pågår längre tid, från tre månader upp till mer än två år.

De registrerade företagen kommer främst från Polen, Litauen, Lettland, Tyskland, Tjeckien, Indien, Finland och Slovakien. Vid anmälan till registret anges hemvist för det utstationerande företaget vilket inte behöver innebära att nationaliteten på de utstationerade arbetstagarna är densamma. Bland de anmälda utstationeringarna står byggsektorn⁵⁷ för närmare hälften av alla registrerade arbetstagare.

⁵⁷ Med byggsektorn avses här byggande av hus, specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet samt anläggningsarbeten.

Få anmälda utstationeringar inom transportbranschen

Verksamhetsområdet Transport (verksamhetskod 49 Landtransport och transport i rörsystem) utgör en mycket liten andel av de anmälda utstationeringarna. Under år 2016 anmälde tre olika företag registrering av utstationering inom verksamhetsområdet, vid nio tillfällen och totalt omfattades 24 arbetstagare. Från införandet av anmälningsskyldigheten fram till den 10 januari 2017 har 23 företag registrerat att utstationering har ägt rum vid 81 tillfällen och med 138 arbetstagare inom verksamhetsområdet Transport.⁵⁸

Arbetsmiljöverkets arbete med registret

Utöver att ta emot anmälningar och förvalta själva innehållet i registret, använder också Arbetsmiljöverket innehållet i sin egen verksamhet. En inspektör som upptäcker utlänska arbetstagare på en arbetsplats kan till exempel kontrollera om de har anmälts i registret. Om det finns behov att reda ut om det verkligen föreligger utstationering, kan Arbetsmiljöverket begära in kompletterande uppgifter. Enligt myndigheten har informationen i vissa ärenden varit så bristfällig att utredningarna lagts ned. Andra ärenden har kunnat avslutas utan åtgärd då de anmälda uppgifterna har visat sig korrekta. Det kommer även in tips från exempelvis arbetstagarorganisationer som kan kontrolleras mot registret.

Av Arbetsmiljöverkets återrapportering för 2016⁵⁹ framgår att fyra inspektioner gjordes under året mot bakgrund av anmälningar som hade gjorts till registret. Vidare påträffade myndigheten vid 19 inspektioner förmodade utstationerade arbetstagare, vilket ledde vidare till utredningsinsatser. Fyra av dessa ärenden har kunnat avslutas.⁶⁰ I övriga ärenden pågår handläggning.

Sedan registret infördes har utredningarna om anmälningsskyldighet lett fram till avgiftsförelägganden om sanktionsavgift i totalt åtta ärenden, varav två under år 2016.

⁵⁸ Enligt uppgift från Arbetsmiljöverket, den 10 januari 2017.

⁵⁹ Arbetsmiljöverkets återrapportering av regeringsuppdrag: Förvaltning av register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige, daterad 22 februari 2017.

⁶⁰ I två ärenden skickades avgiftsförelägganden om sanktionsavgift och i de andra två ärendena var uppgifterna korrekta och de kunde således avslutas.

Arbetsmiljöverket har utvecklat funktionaliteten i registret för att enklare identifiera anmälningar som sker försent, dvs. anmälningar om utstationering som varar längre än fem dagar och som sker efter det att arbetet påbörjats. Fram till januari 2017 har dock inga beslut om sanktionsavgifter fattats på grund av försenade anmälningar.

Tillgängliga uppgifter

Alla uppgifter som anmälts till registret är tillgängliga för allmänheten. De flesta uppgifterna är tillgängliga genom en sökfunktion på Arbetsmiljöverkets webbplats.⁶¹ Resterande uppgifter, exempelvis födelsedatum för utstationerade arbetstagare kan begäras ut. Arbetsmiljöverket publicerar övergripande statistik från registret i form av halvårs- och helårsrapporter. Dessa finns tillgängliga på myndighetens webbplats.

5.4.2 Finns det några brister i regelverket?

För få anmäler utstationering

En korrekt tillämpning av reglerna om anmälningsskyldighet åskådliggör omfattningen av utstationering av arbetstagare i Sverige. Anmälningarna till Arbetsmiljöverket ska skapa tillgänglig kunskap om var arbete utförs av utstationerade arbetstagare och tillgång till uppgifter som behövs för att komma i kontakt med företrädare för en utstationerande arbetsgivare. Utan den här informationen är det praktiskt mycket svårt att kontrollera om de utstationerade arbetstagarna får det skydd som de har rätt till. Arbetstagarorganisationerna kan inte fullgöra sitt uppdrag att övervaka lön- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare. För att Sverige som medlemsstat ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet behövs korrekta uppgifter om de utstationeringar som faktiskt sker i landet. Uppgifterna i registret ger också ett statistiskt underlag som kan

⁶¹ www.av.se

användas för analys eller för utvärderingar av hur arbetsmarknaden fungerar i fråga om rörlighet.

Av redogörelsen över registret ovan framgår att antalet anmälningar är få, särskilt i vissa branscher. Såväl flera arbetstagarorganisationer som myndigheter ger dessutom uttryck för att det sannolikt finns ett mörkertal och att det finns fler utstationerade arbetstagare än vad som anmälts till Arbetsmiljöverket. Dessutom är de uppgifter som anmäls i viss utsträckning bristfälliga, vilket medför att registret ger en felaktig bild av förhållandena. Enligt LO låter de seriösa aktörerna anmäla sin närvaro i landet, medan stora delar av bygg- och transportbranschen i allt väsentligt inte rapporteras.⁶² Även Byggnads har framfört att många företag som utstationerar inte anmäler sig till Arbetsmiljöverkets register, vilket i sin tur gör det svårt att veta vilka företag som finns på en arbetsplats och vilka företag som anser sig vara utstationerande företag.⁶³ Skatteverket å sin sida uppger i sin rapport Åkeriverksamhet i Sverige 2015 att utländsk arbetskraft inte anmäls till Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister i den omfattning som reglerna kräver. Arbetsmiljöverket uppger i sin tur att det finns en del svårigheter med att identifiera utstationerande arbetsgivare som inte har anmält sina arbetstagare i registret. Svårigheterna består i att myndigheten vid sin tillsyn endast kommer i kontakt med utländska arbetstagare. På grund av bl.a. språkförbistring är de uppgifter som Arbetsmiljöverket får av arbetstagarna ofta otillräckliga för att kunna reda ut vem som är arbetsgivare och om det är fråga om utstationering eller inte.⁶⁴ Mot denna bakgrund finns det mycket som talar för att utstationeringsregistret inte ger en helt korrekt bild av det antal utstationeringar av arbetstagare som faktiskt sker i Sverige och inte fungerar som det var tänkt.

⁶² LO:s rapport Bortom drömmar och tro – bilder av utstationering i praktiken och behovet av ett förändrat utstationeringsdirektiv, 2015.

⁶³ Byggnads krav på regelverk avseende utstationering, 2015-12-11.

⁶⁴ PM från Arbetsmiljöverket till Arbetsmarknadsdepartementet 2016-12-14, Förslag till ändringar i reglerna om registrering av utstationeringar.

Bristfälliga anmälningar skapar problem för tillsyn och kontroll av villkoren

Syftet med regelverket gällande anmälningsskyldighet vid utstationering är, som redan konstaterats, först och främst att skydda utstationerade arbetstagare. Syftet är också att ge allmän information om omfattningen av utstationeringen i Sverige, vilket är av särskild betydelse för att arbetstagarorganisationerna ska kunna fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Det är även ett led i att säkerställa att Sverige uppfyller sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet och viktigt för att tillgodose myndigheters behov av att komma i kontakt med utländska arbetsgivare för sin tillsyn.

Genom registret har arbetstagarorganisationerna fått större möjligheter att säkerställa att utstationerade arbetstagare tillförsäkras villkor enligt utstationeringsdirektivet. De fackliga organisationerna har dock svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor om utstationeringsregistret inte på ett korrekt sätt återspeglar antalet utstationerade. Det leder också till problem vid tillsynen när Arbetsmiljöverket inte får kontakt med den utländske arbetsgivaren eller kontaktpersonen.

Det kan sammanfattningsvis konstateras att införandet av anmälningsskyldighet vid utstationering inte till fullo tillgodoser syftet med regelverket eller de behov som finns hos bl.a. myndigheter och arbetstagarorganisationer av att få information om utstationering.

Orsaker till bristande anmälan

Att för få anmäler utstationering eller att anmälningarna är bristfälliga har flera anledningar. Det kan i vissa fall handla om okunskap eller om att reglerna om utstationering inte är tillräckligt kända eller lätta att förstå. Arbetsmiljöverket arbetar dock med att informera om reglerna på flera olika språk för att på bästa sätt nå ut till både de utstationerade arbetstagarna i Sverige och de utländska arbetsgivarna. Myndigheten har också genom sin svarstjänst möjlighet att erbjuda viss vägledning, råd och stöd.

Det finns även fall där bristande anmälan beror på ett medvetet val att inte registrera utstationering av arbetstagare alls eller att göra det på ett bristfälligt sätt. Det kan i sistnämnda fall handla om felaktiga kontaktuppgifter eller om att omfattningen av utstationeringen i såväl tid som i antal arbetstagare är missvisande.

Eftersom det sker en relativt begränsad tillsyn av utstationerat arbete är det en liten risk att en bristande anmälan ska leda till några konsekvenser. När tillsyn sker och det brister i anmälningsskyldigheten är det inte ovanligt att utredningen läggs ner eftersom det kan vara svårt att få fram kontaktuppgifter till den utländske arbetsgivaren. I de fall det konstateras brister kan det dessutom ifrågasättas om påföljden med sanktionsavgift om 20 000 kr är tillräckligt avskräckande. Det kan sammantaget ifrågasättas om incitamenten för att fullgöra anmälningsskyldigheten är tillräckliga.

Vad gäller transportbranschen kan ytterligare en anledning till de få anmälningarna vara, som redogörs för närmare i avsnitt 6.1.1, att det är svårt att ta ställning till om arbetet med transporter är att bedöma som utstationering eller inte och om det ska registreras eller inte.

Synpunkter från Arbetsmiljöverket avseende myndighetens befogenheter

Arbetsmiljöverket har påtalat att de upplever ett problem vid sin tillsyn då utstationeringslagen och utstationeringsförordningen inte ger verket rätt att begära in uppgifter av den svenska uppdragsgivaren eller andra rättssubjekt. Arbetsmiljöverket har lyft fram att i exempelvis byggsektorn finns en särskild utpekad byggarbetsmiljösamordnare vid utförandet av arbetet (en så kallad BAS-U). Den personen finns på arbetsstället, på byggarbetsplatsen, och skulle kunna tillföra värdefull information för myndigheten. En rätt för Arbetsmiljöverket att begära in uppgifter finns enligt 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160), men myndigheten bedömer att den inte kan begära in uppgifter för tillsynen av utstationeringsregistret med stöd av arbetsmiljölagen. En rätt motsvarande 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen att vid vite kräva in uppgifter finns inte heller idag. I de fall Arbetsmiljöverket identifierar arbetsgivaren bedömer myndigheten att det inte finns någon rätt att kräva in uppgifter av denne.

Undantag för kortare utstationeringar skapar problem

Beträffande tidpunkten för skyldigheten att registrera gäller idag att registrering ska ske från första dagen om arbetet ska pågå mer än fem dagar. Om arbetet först var tänkt att pågå i högst fem dagar men sedan blir förlängt, ska registrering ske från sjätte dagen. Undantaget från anmälningsskyldigheten vid kortare utstationeringar kan enligt Arbetsmiljöverket skapa problem vid tillsynen. Det kan enligt myndigheten inte utan en utredning eller begäran om ytterligare handlingar vara möjligt att veta om det är fråga om en förlängning som ska anmälas från sjätte dagen eller om arbetet borde anmälts från första dagen. Regelverket kan vidare skapa missförstånd om att det inte är fråga om utstationering vid arbete understigande fem dagar.

En annan aspekt är att undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar i praktiken kan få särskilda konsekvenser för vissa branscher. I t.ex. transportbranschen har utländska arbetsgivare typiskt sett ett tillfälligt och tidsbegränsat tillträde till andra medlemsstaters nationella transportmarknader genom t.ex. reglerna om cabotagetransporter. Detta kan medföra att utländsk arbetskraft är i Sverige mycket ofta, men då det varje enskild gång rör sig om kortare perioder faller de utanför regelverket gällande anmälningsskyldighet. Arbetstagarna synliggörs därmed inte för myndigheter, arbetstagarorganisationer eller andra intressenter, trots att det kan vara fråga om utstationering och att de sammantaget kan vara i landet i stor utsträckning.

5.5 Anmälningsskyldighet i andra länder

I de nordiska länderna finns olika regler för anmälningsskyldighet vid utstationering av arbetstagare. Då dessa arbetsmarknadsmodeller i flera avseenden liknar den svenska beskrivs dessa något mer detaljerat. Vidare ges en kortare redovisning av reglerna om anmälningsskyldighet i Frankrike, Nederländerna, Tyskland och Polen.

5.5.1 Danmark

I Danmark finns sedan den 1 maj 2008 ett register över utländsk verksamhet och utstationerade utländska arbetstagare (RUT). Reglerna om RUT finns i den danska lagen om utstationering av arbetstagare.⁶⁵ Registret syftar till att skapa en bättre överblick över utstationerande företag och utstationerade arbetstagare i landet för att kunna kontrollera efterlevnaden av t.ex. arbetsmiljölagstiftningen och skattelagstiftningen och för att ge arbetsmarknadens parter bättre möjligheter att tillvarata sina intressen. Även utländska företag som inte utstationerar några arbetstagare men som utför tjänster i landet är skyldiga att anmäla vissa uppgifter om verksamheten till RUT.

Ett utländskt företag som utstationerar arbetstagare i Danmark ska anmäla följande uppgifter. Verksamhetens namn, adress och kontaktupplysningar, datum när tjänsteutövandet påbörjas och avslutas, plats för tjänsteutövandet, kontaktperson för verksamheten, verksamhetens branschkod, de utstationerade arbetstagarnas identitet och utstationeringens varaktighet. En kontaktperson ska utses bland de personer som arbetar i Danmark med anledning av tjänsteutövandet för att både myndigheter och arbetsmarknadens parter ska kunna komma i kontakt med någon som representerar verksamheten i Danmark. Vidare ska upplysningar lämnas om eventuell momsregistrering i hemlandet, om socialförsäkringsförhållanden i hemlandet samt upplysningar om den danska mottagaren av tjänsten.

Upplysningarna ska anmälas senast samtidigt med att tjänsterna i Danmark påbörjas.⁶⁶ Regeringen kan dock meddela undantag för vissa kortvariga utstationeringar och så har skett avseende bl.a. professionella artister, idrottsutövare och cabotagetransporter.⁶⁷

Ändringar ska anmälas senast första vardagen efter att ändringen skedde. För det fall anmälan till RUT inte görs i rätt tid, är oriktig eller bristfällig kan företaget straffas med böter.

⁶⁵ Kapitel 3 a i Lov om udstationering af lønmodtagere m.v., LBK nr 342 af 03/04/2014, samt senare ändringar enligt lov nr. 626 af 8 juni 2016.

⁶⁶ Det finns ett undantag från anmälningsskyldighet från första dag i 7 b § i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. om utstationeringen varar kortare tid än åtta dagar, leveransen av tjänsterna sker som ett första led i montering eller installation och arbetstagaren har speciell kompetens.

⁶⁷ BEK nr 1517 af 16/12/2010.

Upplysningarna i RUT används för danska myndigheters kontroll av om verksamheten följer lagstiftningen som gäller utstationering och för statistik om utländska företag och utstationerade arbetstagare. Vissa av uppgifterna kan lämnas ut till andra än myndigheter, t.ex. arbetsmarknadens parter. Detta gäller uppgifter om verksamhetens namn, företagsadress och kontaktupplysningar, plats för leveransen av tjänsterna, kontaktperson, branschkod och huruvida verksamheten har pågående aktiviteter i Danmark.

Tillsyn

Arbejdstilsynet utövar tillsyn över anmälningsskyldigheten och är även förbindelsekontor enligt den danska utstationeringslagen. En tjänsteleverantör som har anmälningsskyldighet, eller dennes kontaktperson, ska på begäran ge Arbejdstilsynet de upplysningar som behövs för att identifiera verksamheten, de utstationerade arbetstagarna och arbetsplatsen. Det är Arbejdstilsynet som i första hand undersöker eventuella överträdelser av lagens bestämmelser om anmälningsplikt och om myndigheten vid en sådan undersökning finner skäl att gå vidare med saken ska det anmälas till polisen för en fortsatt utredning.

Tjänstemottagarens ansvar att uppmärksamma tillsynsmyndigheten

I det danska regelverket finns ett ansvar för mottagaren av tjänsten att uppmärksamma Arbejdstilsynet på brister i anmälningsskyldigheten men det är begränsat till vissa branscher.⁶⁸ För beställare av tjänster inom bygg- och anläggningsverksamhet eller lantbruk, skogsbruk och växthusodling finns en skyldighet att reagera om tjänsteleverantören inte uppvisar dokumentation till stöd för att anmälan gjorts till RUT. Företag som levererar tjänster inom de här branscherna ska samtidigt som arbetet påbörjas förse mottagaren av tjänsten med dokumentation som visar att anmälan har gjorts. För det fall dokumentation saknas eller om upplysningarna är bristfälliga eller felaktiga ska mottagaren av tjänsten, inom tre dagar från det att leveransen av tjänsterna

⁶⁸ Kapitel 3 a § 7 d i Lov om udstationering af lønmodtagere m.v., LBK nr 342 af 03/04/2014.

påbörjats, vända sig till Arbejdstilsynet för att uppmärksamma dem på bristerna. Den mottagare av tjänst som inte tar denna kontakt och påtalar bristerna riskerar böter. Ansvaret gäller för såväl näringsidkare som privatpersoner men i fråga om påföljd bedöms näringsidkare strängare.

5.5.2 Finland

En ny lag som inför en skyldighet att anmäla utstationering är beslutad och är under införande men den kommer att tillämpas i praktiken först från september 2017.⁶⁹ Dröjsmålet beror bland annat på att ett nytt IT-system behöver komma på plats.

Anmälningsskyldigheten ska gälla från första dagen, förutom vid koncerninterna förflyttningar då utstationeringar som är kortare än fem dagar befrias från kravet att anmäla. Anmälan ska göras till arbetarskyddsmyndigheten och ska innehålla identifierings- och kontaktuppgifter för arbetsgivaren, för ansvariga personer i etableringsstaten och för beställaren av tjänsten. Vidare ska det anges antalet utstationerade arbetstagare, uppgifter om en företrädare för det utländska företaget, när utstationeringen ska äga rum, var arbetet ska utföras och i vilken bransch de utstationerade arbetstagarna ska arbeta. För byggverksamhet ska även uppgifter om byggherre och huvudentreprenör lämnas. Om det sker väsentliga ändringar av dessa uppgifter ska en kompletterande anmälan göras omedelbart.⁷⁰

Kravet att ha en utsedd företrädare är inte någon nyhet i det finska regelverket. Tidigare gällde ett undantag vid utstationeringar som varade kortare tid än 14 kalenderdagar. Enligt de nya reglerna gäller undantaget för utstationeringar som är kortare än tio arbetsdagar. Vid bedömning av hur länge utstationeringen pågår, och om undantagsregeln ska tillämpas, beaktas andra utstationeringsperioder fyra månader tillbaka i tiden.⁷¹

Information som identifierar de utstationerade arbetstagarna och redogör för deras villkor lämnas inte i anmälan men det finns en skyldighet att skriftligt tillhandahålla den informationen och det

⁶⁹ Lag om utstationering av arbetstagare 17.6.2016/447.

⁷⁰ 3 kap. 7 § Lag om utstationering av arbetstagare 17.6.2016/447.

⁷¹ 3 kap. 8 § Lag om utstationering av arbetstagare 17.6.2016/447.

utstationerande företaget ska underrätta beställaren om var den här informationen finns tillgänglig under utstationeringstiden.⁷²

Vid utstationeringar som pågår längre tid än tio dagar tillkommer ytterligare skyldigheter för arbetsgivaren eller företrädaren, att inneha arbetstidsbokföring och uppgifter om löneutbetalningar till utstationerade arbetstagare och att lämna uppgifter om de arbetsvillkor som ska tillämpas på de utstationerade arbetstagarna till en representant för personalen.⁷³

Skyldigheten att kunna visa upp arbetstidsbokföring, löneutbetalningar och tillämpliga arbetsvillkor har funnits även tidigare men har då gällt för utstationeringar som varat längre än åtta dagar.⁷⁴

Beställaransvar

Det har redan tidigare funnits ett beställaransvar i den finska utstationeringslagen. Beställaren eller mottagaren av tjänsten hade ett visst ansvar för att reglerna följs. Ansvaret avsåg skyldighet att se till att det utstationerande företaget utsåg en företrädare och att det utstationerande företaget fick skriftlig information, från beställaren, om den myndighet som utövar tillsyn och ger råd om lagen.⁷⁵ Beställarens underlåtenhet kunde leda till böter.⁷⁶

I de nya reglerna om utstationering har beställaransvaret anpassats till de nya skyldigheterna att anmäla utstationering. Beställaren har nu en skyldighet att se till att anmälan görs och att det utstationerande företaget har en utsedd företrädare som är anträffbar.⁷⁷ Beställaren ska i sina avtal med det utstationerande företaget eller på andra sätt i övrigt med tillgängliga medel se till att det utstationerande företaget fullgör sina skyldigheter. Det finns dock inga skyldigheter för beställaren av tjänsten att göra en anmälan till registret.

Om arbetarskyddsmyndigheten vid tillsyn begär uppgifter av beställaren om var och hur företrädaren för det utländska företaget kan nås har beställaren en skyldighet att lämna sådan information.

⁷² 3 kap. 10 § Lag om utstationering av arbetstagare 17.6.2016/447.

⁷³ 3 kap. 10 § och 12 § Lag om utstationering av arbetstagare 17.6.2016/447.

⁷⁴ 5 § Lag om utstationerade arbetstagare 9.12.1999/1146.

⁷⁵ 4 a § och 8 c § Lag om utstationerade arbetstagare 9.12.1999/1146.

⁷⁶ 9 a § Lag om utstationerade arbetstagare 9.12.1999/1146.

⁷⁷ 4 kap. 13 § Lag om utstationering av arbetstagare 17.6.2016/447.

Underlåtenhet medför risk för att arbetarskyddsmyndigheten påför en försummelseavgift. För att försummelseavgift ska påföras en fysisk person förutsätts uppsåtlig eller oaktsam försumlighet. Försummelseavgiftens storlek är minst 1 000 och högst 10 000 euro med möjlighet till nedsättning.⁷⁸

Särreglering för byggbranschen

I Finland finns det krav på att byggnadsarbetare ska förses med ett personligt ID-kort som bl.a. ska innehålla information om arbetsgivaren och arbetstagarens skattenummer. Skattenumret används för att identifiera arbetstagaren och förutsätter att denne finns registrerad i ett speciellt register för byggnadsarbetare.⁷⁹

Beställaransvar vid inhyrning

Beställare som anlitar utomstående arbetskraft, dvs. hyr in arbetstagare eller sluter avtal med underleverantörer, har en utredningsskyldighet som tvingar dem att kontrollera så att underleverantörerna följer lagstiftningen och fullgör sina skyldigheter som arbetsgivare. Bestämmelser om det finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft.⁸⁰ En förutsättning för att skyldigheterna ska aktualiseras är att arbetet som utförs av hyrda arbetstagare pågår sammanlagt mer än tio arbetsdagar eller att värdet av vederlaget för ett underleverantörsavtal utan mervärdeskatt överstiger 9 000 euro.⁸¹ Syftet med lagen är att främja lika konkurrens mellan företag och iakttagande av anställningsvillkor och att säkerställa att företag som ingår avtal med andra företag om hyrd arbetskraft och underleverans fullgör sina lagstadgade förpliktelser i egenskap av avtalsparter och arbetsgivare. Lagen tillämpas på beställare som

⁷⁸ 8 kap. 35 -36 §§ Lag om utstationering av arbetstagare 17.6.2016/447.

⁷⁹ Se 52 a § Arbetarskyddslagen (2002/738) samt Lag om skattenummer och skattenummerregistret för byggbranschen (2011/1231).

⁸⁰ Lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft 22.12.2006/1233.

⁸¹ 4 § Lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft 22.12.2006/1233.

anlitar hyrda arbetstagare i Finland vars arbetsuppgifter anknyter till sådana arbetsuppgifter som normalt utförts i beställarens verksamhet eller transporter som anknyter till beställarens normala verksamhet. När det gäller byggverksamhet tillämpas lagen på beställare som är byggherrar och alla dem som i en avtalskedja, på en gemensam arbetsplats⁸², är beställare av en helhet som omfattar en arbetsprestation. Den centrala bestämmelsen om beställarens utredningsskyldighet finns i 5 § och innebär att en beställare ska begära viss information från avtalsparten innan ett avtal ingås om att anlita en hyrd arbetstagare eller om arbete som baserar sig på ett underleverantörsavtal. Informationen som ska lämnas är,

1. utredning om företaget är infört i förskottsuppbörsregistret, arbetsgivarregistret och registret över mervärdesskatteskyldiga,
2. utdrag från handelsregistret eller motsvarande uppgifter,
3. utredning om att företaget inte har skatteskulder eller en av myndighet lämnad utredning om skatteskulden,
4. intyg över tecknande av pensionsförsäkringar samt över betalning av pensionsförsäkringsavgifter eller betalningsöverenskommelse angående pensionsförsäkringsavgifter som förfallit till betalning,
5. en redogörelse för vilket kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet eller om de centrala anställningsvillkoren och
6. en redogörelse för hur företagshälsovården är ordnad.

Om ett utländskt företag är arbetsgivare för en hyrd arbetstagare eller är part i ett underleverantörsavtal ska företaget lämna motsvarande uppgifter i form av registerutdrag eller motsvarande intyg, eller på något annat allmänt vedertaget sätt i enlighet med lagen i företagets etableringsland. När en utländsk avtalspart, i dessa situationer, utstationerar arbetstagare är beställaren även skyldig att innan arbetet påbörjas utreda hur den sociala tryggheten för arbetstagarna bestäms.

⁸² gemensam arbetsplats enligt 49 § Arbetarskyddslagen (2002/738).

Det finns vissa angivna situationer när beställaren är befriad från utredningsskyldigheten, exempelvis om avtalsparten är staten eller en kommun.

Beställare med anknytning till byggverksamhet har utökade skyldigheter och ska ha ett intyg över att avtalsparten har tecknat en försäkring enligt lagen om olycksfallsförsäkring. Det kan dock noteras att företag som är etablerade i en stat inom EES som sänder sina arbetstagare till Finland inte är skyldiga att teckna olycksfallsförsäkring. För dessa räcker det att beställaren uppvisar ett A1-intyg över att arbetstagarna omfattas av det avsändande landets system för social trygghet.

Om beställaren har försummat utredningsskyldigheten kan det leda till en försummelseavgift om 2 000–20 000 euro. Om beställaren har ingått ett avtal med en näringsidkare som har näringsförbud eller har ingått ett avtal trots att beställaren kände till att avtalsparten inte haft för avsikt att fullgöra sina lagstadgade skyldigheter i egenskap av avtalspart och arbetsgivare kan en förhöjd försummelseavgift om 20 000–65 000 euro aktualiseras. Vid bestämmande av storleken på försummelseavgiften beaktas flera faktorer som graden, arten och omfattningen av brottet mot utredningsskyldigheten samt värdet av avtalet. Försummelseavgiften kan sättas lägre eller inte påföras alls om gärningen anses ringa.

5.5.3 Norge

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

Därutöver finns det regler om att alla arbetstagare, såväl utländska som norska, på byggarbetsplatser ska bära ett särskilt identitetskort⁸³, för att identifiera sig och visa vilket företag de

⁸³ Ett s.k. HMS-kort.

arbetar för. För att kunna ansöka om ett sådant identitetskort för sina anställda måste det utstationerande företaget finnas med i flera centrala norska register som det centrala folkregistret, momsregistret, arbetstagar- och arbetsgivarregistret och bemanningsföretagsregistret. Också inom städbranschen finns ett liknande krav att bära ett särskilt identitetskort men där tillkommer även en mer omfattande auktorisationsordning⁸⁴ med krav på dokumentation som visar anställningsavtal, lön, företags-hälsovård, uppehållstillstånd m.m.⁸⁵

5.5.4 Frankrike

Sedan år 2007 har det funnits regler om att utländska arbetsgivare ska göra en anmälan i samband med utstationering av arbetstagar till Frankrike.⁸⁶ Anmälningsskyldigheten ska fullgöras av arbetsgivaren genom ett meddelande⁸⁷ till den lokala arbetstillsynsmyndigheten på den plats i landet där arbetet ska utföras eller om arbetet utförs på flera platser den plats där arbetet inleds. Anmälan ska innehålla uppgifter om arbetsgivaren, var arbetet ska utföras, om den utstationerade arbetstagaren och hans eller hennes anställning, vilken lön eller ersättning som utgår och var han eller hon ska ha sitt tillfälliga boende.

Arbetsgivaren har också en skyldighet att utse en kontaktperson i Frankrike som kan sköta kontakterna med tillsynsmyndigheten, polis, skatt- och tullmyndigheterna under utstationeringstiden.⁸⁸

Om arbetsgivaren underlåter att fullgöra sina skyldigheter att anmäla utstationering eller att utse en kontaktperson kan en sanktionsavgift om 2 000-4 000 euro per utstationerad arbetstagar påföras.⁸⁹

⁸⁴ Den sk. Godkjenningsordningen.

⁸⁵ Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester, FOR 2012-05-08-408.

⁸⁶ Art. R 342-8 Code du Travail.

⁸⁷ En s.k. *déclaration de détachement*.

⁸⁸ Art. L 1262-2-1 Code du Travail.

⁸⁹ Art. L 1264-1, L 1262-2-1, L 1262-2-2, L 1262-5 och L 1264-3 Art. L 1262-2-1 Code du Travail.

Särreglering för transportsektorn⁹⁰

För utländska företag som utförde cabotagetransporter har det tidigare funnits en undantagsregel som innebar att de inte behövde göra någon anmälan alls när arbetet varade kortare tid än åtta dagar. Detta har ändrats och för transportsektorn finns sedan den 1 juli 2016 särskilda regler beträffande anmälan av utstationering som inkluderar cabotagetransporter.⁹¹ Utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Frankrike för att arbeta inom transportsektorn ska innan arbetet inleds anmäla detta och upprätta ett särskilt dokument, ett utstationeringscertifikat⁹². Certifikatet ska finnas i två exemplar varav ett alltid ska förvaras ombord fordonet. Det är giltigt upp till sex månader och kan avse flera utstationeringssituationer inom denna period. Av dokumentationen ska bl.a. framgå uppgifter om arbetsgivaren, den utstationerade arbetstagaren, information om anställningen, vilken lön eller ersättning som utgår, kontaktpersonen och om registrering gjorts i det nationella transportregistret.

Beställaransvar

Det finns regler som syftar till att säkerställa att utländska arbetsgivare uppfyller sina skyldigheter att anmäla utstationering och att utse kontaktperson. Den som arbetet utförs för i Frankrike och som är huvudentreprenör eller arbetsledare, har en skyldighet att efterfråga en kopia av anmälan om utstationering och av det dokument som visar att en kontaktperson utsetts. Om den utländska arbetsgivaren inte presenterar detta material måste den för vilken arbetet utförs i Frankrike kontakta den lokala tillsynsmyndigheten inom 48 timmar.⁹³ En motsvarande skyldighet finns särreglerad för transportsektorn där mottagaren av tjänsten ska efterfråga dokumentation till stöd för att den utländska

⁹⁰ Art. L1331-1 till L 1331-3 och art. R1331-1 till R 1331-11 Code des Transports.

⁹¹ Denna särreglering infördes genom den s.k. *Loi Macron*, décret no 2016-418 du 7 avril 2016.

⁹² En s.k. *attestation de détachement de salariés spécifique aux entreprises de transport*, regleras i Code des Transport article R1331-2.

⁹³ Art. L 1262-4-1 Code du Travail.

arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter att anmäla utstationeringen innan den påbörjas.⁹⁴

5.5.5 Nederländerna

I juni 2016, i samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet, införde Nederländerna en anmälningsskyldighet vid utstationering. Nederländerna har en ny lag⁹⁵ som implementerar tillämpningsdirektivet. Den nya lagstiftningen innehåller flera åtgärder för att villkoren inom den s.k. hårda kärnan bättre och mer effektivt ska kunna säkerställas. Det handlar bland annat om ett antal lagstadgade skyldigheter för de företag som tillfälligt ska utföra arbete inom Nederländerna med utstationerade arbetstagare. De ska tillhandahålla den information som behövs för att reglerna kring utstationering ska kunna kontrolleras. Skyldigheterna för de utländska företag som tillfälligt ska utföra tjänster i landet med utstationerade arbetstagare består av fyra olika delmoment:

1. Att på förfrågan från tillsynsmyndigheten⁹⁶ lämna den information som behövs för att uppfylla den nederländska utstationeringslagen.
2. Att hålla viss dokumentation, såsom lönespecifikationer och arbetstidslistor, tillgänglig på arbetsplatsen eller ha den omedelbart tillgänglig i digital form.
3. Att utse en kontaktperson som ska kunna sköta kontakterna med tillsynsmyndigheten.
4. Att anmäla utstationering. Den utländska arbetsgivaren ska, i förväg, anmäla var, när och med vilka arbetstagare som arbetet ska utföras. Mottagaren av tjänsten har en skyldighet att innan arbetet påbörjas kontrollera att en anmälan har gjorts och att den är korrekt.

⁹⁴ Art. R1331-6 Code des Transports.

⁹⁵ Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), The Terms of Employment Posted Workers in the European Union Act, när den trädde i kraft upphörde den tidigare lagen Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga), The Terms of Employment Cross-Border Work Act.

⁹⁶ Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

För det fall ett utländskt företag inte fullgör skyldigheterna i de tre första punkterna ovan kan en sanktionsavgift aktualiseras. Dessa skyldigheter är ikraft sedan den 18 juni 2016. Beträffande anmälningsskyldigheten (p.4) sker ännu inte någon tillsyn då den är beroende av en digital IT-lösning som är under uppbyggnad och beräknas vara färdig i slutet av 2017. Först när den är på plats kommer anmälningar behöva skickas in till tillsynsmyndigheten och först då kommer krav ställas på mottagaren av tjänsten att kontrollera anmälan.

Vid brister i anmälningsskyldigheten kan sanktionsavgifter på upp till 20 000 euro komma att aktualiseras.

En något mer begränsad anmälningsskyldighet kommer att gälla för egenföretagare. Detta för att hantera problem med s.k. falska egenföretagare.

5.5.6 Tyskland

I Tyskland finns en skyldighet att anmäla utstationering. Skyldigheten gäller enbart för vissa specifika branscher, däribland bygg, transport, hotell, skog, textil och städning.⁹⁷ Anmälningsskyldigheten gäller för arbetstagare i dessa branscher som har rätt till tysk minimilön. Anmälningsskyldigheten följer av både den tyska minimilönelagen⁹⁸ och utstationeringslagen⁹⁹, beroende på bransch. Sedan 1 januari 2017 ska anmälan ske på en särskild hemsida, som kan nås via den tyska tullmyndigheten.¹⁰⁰ Anmälan ska innehålla information om den bransch där de utstationerade arbetstagarna ska arbeta (frivillig uppgift i fråga om anmälan enligt minimilönelagen), platsen där arbetet ska utföras, förväntat start- och slutdatum, adressen där de dokument som ska kunna uppvisas finns tillgängliga (t.ex. anställningsavtal, lönespecifikationer, uppgifter om arbettid etc.), namn och

⁹⁷ Det följer av Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz och ArbeitnehmerEntsendegesetz för vilka branscher detta gäller.

⁹⁸ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns.

⁹⁹ Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (ArbeitnehmerEntsendegesetz - AEntG).

¹⁰⁰ http://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Obligatory-notification-workers-posted/obligatory-notification-workers-posted_node.html.

födelsedata för kontaktperson i Tyskland och delgivningsbar person, namn och födelsedata för de anställda som arbetar i Tyskland och längden på uppdraget. Det finns inga skyldigheter gällande anmälan för beställaren av tjänsten. Anmälan enligt minimilönelagen är dock undantaget i förhållande till anställda som tjänar över 2 958 euro i månaden, eller över 2 000 euro per månad under den senast 12-månadersperioden. Detta undantag gäller dock inte i branscher där det finns ett allmängiltigförklarad kollektivavtal enligt den tyska utstationeringslagen, vilket för närvarande inte är fallet i transportbranschen.

Det finns speciella förenklade regler gällande anmälningsskyldighet för uteslutande mobila arbetstagare.¹⁰¹ Dessa regler är särskilt relevanta för transportbranschen. Istället för den vanliga anmälan beskriven ovan ska det anmälas ett så kallat ”operational schedule” som kan gälla upp till 6 månader och som ska innehålla information om branschen där de utstationerade arbetstagarna ska arbeta (frivillig uppgift i branscher där anmälan följer av minimilönelagen, dvs. för transportbranschen) planerat start- och slutdatum för aktiviteten, namn och födelsedatum och planerad tid i landet samt antal tillfällen i landet för alla som förväntas arbeta i Tyskland under perioden, samt den adress där de dokument som ska kunna uppvisas finns tillgängliga (t.ex. anställningsavtal, lönespecifikationer, information om arbetstider etc.). Anmälan om ändring eller avvikelse från vad som ursprungligen anmäls är inte nödvändig om ”operational schedule” överensstämmer med alla tillämpliga krav. Undantag från skyldigheten att inneha vissa dokument i Tyskland på tyska kan göras om ”operational schedule” åtföljs av en försäkran från arbetsgivaren om att alla relevanta handlingar, på tyska, kan göras tillgängliga för tillsyn i Tyskland på förfrågan från den tyska tullmyndigheten.

¹⁰¹ En uteslutande mobil verksamhet definieras som en verksamhet som inte är begränsad till en enda plats, och vars utövande inte kan förknippas med en specifik adress. Som exempel nämns bl.a. leverans av brev, paket, avfallshantering, gatuhållning och passagerartransporter.

5.5.7 Polen

Sedan juni 2016 gäller en anmälningsskyldighet för de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Polen.¹⁰²

Anmälningsskyldigheten ska fullgöras senast i samband med att arbetet påbörjas och eventuella förändringar ska anmälas inom sju dagar. Anmälan görs till myndigheten som ansvarar för tillsyn över arbetsmiljön¹⁰³ och ska innehålla information som identifierar arbetsgivaren såsom namn, adress, kontaktuppgifter och någon form av identifikationsnummer exempelvis skatteregistreringsnummer. Anmälan ska ange antalet arbetstagare som utstationeras och detaljer om deras namn, födelsedatum och nationalitet, förväntat start- och slutdatum, platsen där arbetet ska utföras och vilken typ av arbete de utstationerade arbetstagarna ska utföra. Vidare ska identifikations- och kontaktuppgifter lämnas om kontaktpersonen och uppgifter om var de dokument som ska kunna uppvisas finns tillgängliga, exempelvis anställningsavtal och lönespecifikationer. I de fall det är fråga om utstationering av bemanningspersonal krävs även identifikations- och kontaktuppgifter till den mottagande arbetsgivaren som är mottagare av tjänsten.

Det finns ingen generell skyldighet för mottagaren av tjänsten att uppmärksamma myndigheterna på brister i anmälningsskyldigheten. Inom byggsektorn finns dock ett entreprenörsansvar som ställer vissa krav på mottagaren av tjänsten att kontrollera att arbetsgivaren har uppfyllt sina skyldigheter.

En arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet att anmäla utstationering riskerar böter.¹⁰⁴

¹⁰² The Act of 10th of June 2016 on posting of workers in the framework of providing services (Journal of Laws 2016, No 868).

¹⁰³ The National Labour Inspectorate.

¹⁰⁴ Böterna kan variera mellan 1 000- 30 000 Zloty.

Särreglering för transportsektorn

För utländska företag som utför cabotagetransporter i Polen finns en särskild reglering i lagen som innebär att de är undantagna från anmälningsskyldigheten.¹⁰⁵

¹⁰⁵ 1 chapter 2 § Act of 10th of June 2016 on posting of workers in the framework of providing services (Journal of Laws 2016, No 868).

6 Utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter

6.1 Tydliggörande om cabotagettransporter i utstationeringslagen

Förslag: I utstationeringslagen ska det införas en bestämmelse om att med utstationering jämföras även cabotagettransporter.

I det transporträttsliga regelverket har villkoren för marknadsstillträde stor betydelse, dvs. på vilka marknader och under vilka marknadsvillkor transporter får utföras. Bestämmelserna om utstationering av arbetstagare har andra syften. De syftar både till att skydda arbetstagarnas intressen avseende arbetsvillkor och att möjliggöra fri rörlighet för tjänster inom EU. Det finns endast ett fåtal referenser i de olika regelverken som tydliggör hur reglerna samverkar. Bland såväl myndigheter som arbetsmarknadens parter råder idag osäkerhet om transporter omfattas av utstationeringslagen. Nedan följer inledningsvis en redogörelse för respektive regelverk och hur de förhåller sig till varandra.

6.1.1 Vad anges om vägtransporter i regelverket för utstationering?

Utstationeringsdirektivets tillämpningsområde

Enligt artikel 1.2 i utstationeringsdirektivet undantas företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord från tillämpningsområdet för direktivet. I övrigt undantas inga branscher från utstationeringsdirektivets tillämpningsområde. Av detta följer att vägtransporter i sig faller inom tillämpningsområdet för

utstationeringsdirektivet, om förutsättningarna för utstationering är uppfyllda.

Direktivet ska enligt artikel 1.1 tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare inom en medlemsstats territorium. Enligt artikel 1.3, tillämpas direktivet om ett företag vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

- a) Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
- b) Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
- c) I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.

Det kan finnas exempel på transporttjänster som omfattas av samtliga ovanstående åtgärder som listas under artikel 1.3 a – c, även om den typen av gränsöverskridande åtgärd som anges under punkten a torde vara mest vanligt förekommande vad gäller vägtransporter, alltså när en arbetstagare sänds ut för att utföra en transport för sin arbetsgivare enligt ett avtal mellan arbetsgivaren och mottagaren av tjänsten.

Möjliga undantag från skyddet för lön och ledighet vid t.ex. vägtransporter

Medlemsstaterna kan enligt utstationeringsdirektivet besluta att direktivets bestämmelser om lön inte ska gälla i vissa fall av utstationering som understiger en månad (artikel 3.3 och artikel 3.4) eller att direktivets bestämmelser om lön och semesterdagar inte ska gälla vid vissa fall om arbetet är av ringa omfattning (artikel 3.5). Det finns även en bestämmelse som anger att utstationeringsdirektivets regler om lön och semester endast gäller arbete i samband med en första montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetstagare från det levererande företaget, om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar (artikel 3.2). Även om vägtransporter i sig omfattas av utstationeringsdirektivets tillämpningsområde finns det alltså en möjlighet för medlemsstaterna att besluta att vissa av direktivets bestämmelser inte ska gälla vid korta utstationeringar eller arbete av ringa omfattning. Med hänsyn till vägtransporternas tillfälliga karaktär skulle ett sådant undantag kunna aktualiseras för dessa.

Uttalanden om utstationeringsdirektivets tillämplighet på transporter

I samband med förhandlingen av utstationeringsdirektivet gjorde rådet och kommissionen ett gemensamt uttalande rörande bl.a. direktivets tillämplighet. Rådet och kommissionen uttalade att artikel 1.3 a i utstationeringsdirektivet gäller utstationeringssituationer som uppfyller följande kriterier. ”Gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster av ett företag för egen räkning och under egen ledning enligt ett avtal som ingåtts mellan företaget och den part för vilken tjänsterna är avsedda” och ”utstationering inom ramen för sådant tillhandahållande av tjänster”. Det medför att om föregående kriterier inte är uppfyllda så faller situationen utanför utstationeringsdirektivets tillämpningsområde. Som exempel på vilka arbetstagare som inte skulle omfattas av skyddet anfördes ”arbetstagare som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstater och som utgör en del av den mobila personalen för

ett företag som bedriver yrkesmässig verksamhet för sin egen räkning inom internationella passagerar- eller godstransporter på järnväg, väg, luft eller vatten”. Utanför tillämpningsområdet för direktivet föll enligt uttalandet även: ”en arbetstagare som utgör del av resande personal från press, radio/TV eller underhållningsverksamhet som tillfälligt för sin egen räkning bedriver verksamhet inom sitt verksamhetsområde i en annan medlemsstat”.¹⁰⁶

Uttalandet från rådet och kommissionen om transporter har gett upphov till skilda tolkningar i förhållande till hur man ska förstå utstationeringsdirektivet. Enligt uppgift har uttalandet i vissa länder ansetts ha begränsad räckvidd då det förefaller ta sikte enbart på situationer där arbetsgivaren bedriver verksamhet för egen räkning och det inte finns någon tjänstemottagare i arbetslandet. I andra fall har det använts som argumentation för att internationella transporter och cabotagetransporter inte omfattas av utstationeringsdirektivet.¹⁰⁷ Företrädare för kommissionen har dock refererat till uttalandet och samtidigt uttalat att utstationeringsdirektivet inte utesluter cabotagetransporter och andra transporter från direktivets tillämpningsområde.¹⁰⁸

Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet i förhållande till vägtransporter

När utstationeringsdirektivet skulle genomföras i Sverige 1998 tillsattes en utredning för genomförandet. Av betänkandet framgår att frågan om social dumping vid tidpunkten inte var något stort problem i Sverige.¹⁰⁹ I författningskommentaren uttalas följande om transporter. ”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 transportererar varor eller personer i regel inte kommer att omfattas av lagens bestämmelser” (se prop. 1998/99:90 s.39).

¹⁰⁶ Council document No 100048/96 ADD 1.

¹⁰⁷ Jfr yttrande från Europaparlamentets utskott för transport och turism till utskottet för sysselsättning och sociala frågor om social dumping i EU, A8-0255/2016 s. 21.

¹⁰⁸ Kommissionär László Andors svar på fråga från europaparlamentariker Justas Vincas Paleckis, E-003538/2012.

¹⁰⁹ SOU 1998:52, sid. 37 och sid. 87.

När Svenska transportarbetareförbundet i remissförfarandet yttrade sig över betänkandet lades också fokus på avtalet mellan arbetsgivaren och mottagaren av tjänsten och om utstationeringsreglerna kunde anses gälla vid cabotagetransporter eller inte. Förbundet konstaterade att den föreslagna lagstiftningen inte omfattar cabotagetransporter. Det uttalades att förhoppningar funnits från förbundets sida om att ”reglerna om utstationering skulle tydliggöra innebörden av tillfällig verksamhet och även äga tillämpbarhet för transportarbete som är förmedlat genom utländsk speditör.” Förbundet framhöll dock att annat transportarbete, inte renodlad cabotagetrafik, omfattas av både direktivet och den föreslagna lagen. Förbundet ansåg att cabotage, även då uppdraget är förmedlat av en utländsk speditör, borde omfattas av kommande lagstiftning. Till stöd för det åberopades signaler från kommissionen, beträffande tolkningen av den tidsmässiga utsträckningen av tillfällighetsbegreppet i cabotageförordningen.

Av förarbetena till utstationeringslagen (prop. 1998/99:90 s. 16) framgår att regeringen då ansåg att cabotage som förmedlats av en utländsk speditör i regel inte kommer att falla inom direktivets eller utstationeringslagens tillämpningsområde. Detta påstående följs dock av ett förtydligande enligt följande. ”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”. Detta sätt att uttrycka vilka cabotagesituationer som inte omfattas av lagens tillämpningsområde först och sedan lägga till att cabotagetransporter dock kan omfattas ger en bild som kan uppfattas som att cabotagetransporter typiskt sett faller utanför tillämpningsområdet. Det kan ifrågasättas om det var avsikten med förarbetsuttalandet. Det gjordes inga undantag för transportbranschen avseende utstationeringsdirektivets bestämmelser om lön och semester. I sammanhanget kan nämnas att det skulle kunna förekomma situationer där en utländsk speditör, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, skulle kunna anses verksam i Sverige.

Arbetsmiljöverket tillhandahåller vägledning om utstationering på sin hemsida. Vägledningen tar utgångspunkt i förarbetena från

1999.¹¹⁰ Under rubriken ”Det här är utstationering” ges exempel på situationer när en arbetstagare är att se som utstationerad samt när arbetstagare inte anses vara utstationerad. Ett exempel som lyfts fram är att det inte är fråga om utstationering när en arbetstagare av sin arbetsgivare skickas till Sverige för att transportera varor för sin utländska arbetsgivares räkning. Vidare sägs att cabotage i Sverige ”som förmedlas av en utländsk speditör faller i regel inte inom utstationeringslagens tillämpningsområde. I den mån det finns ett avtal mellan arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna och även övriga kriterier för utstationering är uppfyllda, omfattas dock cabotageverksamheten av utstationeringslagen”. Här upprepas alltså att cabotagetransporter i regel inte omfattas av utstationeringslagen. Därefter anges att cabotagetransporter dock kan omfattas av lagen, dvs. på motsvarande sätt som i lagens förarbeten.¹¹¹

Arbetsmarknadens parter uttrycker en osäkerhet om utstationeringslagens tillämplighet på vägtransporter. Parterna uttrycker att det saknas ledning i form av praxis och de anser att bedömningen av om det är utstationering eller inte är svår. En bidragande orsak till osäkerheten kan vidare vara att det saknas rättspraxis i frågan om utstationeringslagens tillämplighet på vägtransporter, såväl från EU-domstolen som från svenska domstolar.

Tillämpningsdirektivet

Med tillämpningsdirektivet tillkom regler för att säkerställa genomförandet av reglerna om utstationering. Artikel 9.1 b i direktivet innehåller en bestämmelse som uttryckligen tar sikte på mobila arbetstagare i transportsektorn. Bestämmelsen handlar om vilka krav och åtgärder som medlemsstaterna får införa för att kunna övervaka att utstationeringsreglerna efterlevs. Av bestämmelsen framgår att medlemsstaterna får bestämma att viss dokumentation för kontroll av efterlevnaden får finnas på ett lokalt kontor eller i det fordon med vilket tjänsten utförs. Det faktum att mobila arbetstagare i transportsektorn nämns i artikeln och att

¹¹⁰ Prop 1998/99:90 sid 16.

¹¹¹ Prop 1998/99:90 sid 16.

medlemsstaterna får införa särskilda kontrollåtgärder för denna grupp ger stöd för att utstationeringsdirektivet är tillämpligt på transportsektorn.

I kommissionens konsekvensanalys ("impact assessment") med anledning av förslaget till tillämpningsdirektiv uttalar kommissionen att det är svårt att övervaka i vissa branscher, såsom cabotagetransporter. Istället för att angripa problemet genom särskilda tillsynsåtgärder skulle ett ändrat tillämpningsområde för utstationering kunna exkludera dessa branscher. Även detta uttalande från kommissionen ger stöd för bedömningen att utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet är tillämpligt på cabotagetransporter.

Inför presentationen av sitt förslag till tillämpningsdirektiv beställde kommissionen ett forskningsprojekt som bl.a. innehåller frågan om utstationering och vägtransporter. Av rapporten framgår följande. Författarna gör bedömningen att utstationeringsdirektivet inte exkluderar vägtransporter från direktivets tillämpningsområde och att EU:s medlemsstater inte heller har genomfört direktivet på detta sätt, men att många medlemsstater trots allt upplever svårigheter när det gäller hur utstationeringsdirektivet ska tillämpas på vägtransporter.¹¹² Vidare framhålls att även om det i ett skäl till godsförordningen anges att utstationeringsdirektivet är tillämpligt på cabotagetransporter, är själva utstationeringsdirektivet otydligt när det gäller hur det ska tillämpas i förhållande till vägtransporter. Direktivet förutsätter att det finns ett land där den anställde vanligtvis utför arbete, och man kan ifrågasätta om det är fallet med mobila arbetstagare som kanske snarare arbetar *från* ett land än *i* ett land. Det kan även ifrågasättas huruvida de olika definitionerna av utstationering som anges i artikel 1 i utstationeringsdirektivet lämpar sig för vägtransporter. De flesta av EU:s medlemsstater förefaller tillämpa utstationeringsdirektivet i förhållande till cabotagetransporter, däremot inte i förhållande till s.k. transittransporter, där ingen lastning eller lossning sker i landet, och inte heller i förhållande till internationella transporter som avslutas i medlemsstaten. Författarna till rapporten menar att cabotagetransport skulle kunna inordnas under artikel 1.3 a.

¹¹² Van Hoek och Houwerzijl, *Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, s. 36 ff.

Kriterierna för utstationering i utstationeringsdirektivet kan dock göra att cabotagetransporter i det enskilda fallet ändå faller utanför tillämpningsområdet, då vissa av EU:s medlemsstater anser att det måste finnas ett avtal mellan en tjänstemottagare i arbetslandet och den utländska arbetsgivaren. Författarna redogör vidare för att man i Sverige har bedömt att cabotagetransporter som förmedlats av en utländsk speditör i regel inte kommer att falla inom direktivets eller utstationeringslagens tillämpningsområde. I rapporten menar man att denna slutsats är tveksam och att det saknas skäl att exkludera denna typ av situation från utstationeringsdirektivets skydd. I rapporten föreslås att det – för att säkerställa en enhetlig tillämpning mellan EU:s medlemsstater - klargörs att även för dessa situationer, vid cabotagetransporter, ska utstationeringsdirektivets regler gälla.

I propositionen Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107), som bl.a. föreslår lagändringar för att genomföra tillämpningsdirektivet i svensk rätt, uttalar regeringen att det i varje enskilt fall ska göras en helhetsbedömning för att avgöra om det är fråga om utstationering. Detta bör alltså gälla även för t.ex. cabotage-transporter. Det innebär enligt regeringen att cabotageverksamhet bör omfattas av utstationeringslagen i den mån kriterierna för utstationering är uppfyllda.¹¹³

6.1.2 Vad anges om utstationering i regelverket för vägtransporter?

Godsförordningen

EU:s godsförordning innehåller regler om tillträde till marknaden vid internationella godstransporter på väg inom gemenskapens territorium. Förordningen innehåller också regler om cabotage-transporter, alltså inrikes godstransporter som utförs i en medlemsstat av ett transportföretag etablerat i en annan medlemsstat under vissa förutsättningar. Vid antagandet av godsförordningen 2009 motiverades det fortsatt begränsade tillträdet till medlemsstaternas nationella marknader bl.a. av bristande harmonisering av regler med relevans för området men också av de skillnader som

¹¹³ Prop. 2016/17:107 s. 164.

fanns i anställningsförhållandena inom yrket mellan olika medlemsstater.¹¹⁴

I skäl 17 till godsförordningen finns en hänvisning till arbetsrättsliga regler. Där uttalas att bestämmelserna i utstationeringsdirektivet är tillämpliga på transportföretag som utför cabotagetransporter.

Det gjordes inga ändringar i utstationeringslagen eller svensk rätt i övrigt med anledning av skäl 17 i godsförordningen som anger att bestämmelserna i utstationeringsdirektivet är tillämpliga på transportföretag som utför cabotagetransporter.

Uttalanden om utstationeringsdirektivets tillämplighet på transporter

Kommissionen har i en rapport från april 2006, dvs. innan godsförordningens antagande, särskilt uttalat att internationella transporter i sig inte är undantagna från utstationeringsdirektivets tillämpningsområde.¹¹⁵ I rapporten hänvisas också till tidigare ställningstagande från rådet och kommissionen från 1996¹¹⁶ om utstationeringsdirektivets begränsade tillämplighet för mobila arbetstagare. Till stöd för den tolkningen lyfter rapporten fram de praktiska svårigheter som kan uppstå när olika nationella lagar ska tillämpas på ett anställningsförhållande mellan ett internationellt transportföretag och företagets mobila arbetstagare beroende på till vilket land godset ska transporteras. Avslutningsvis betonas dock att ett cabotageuppdrag med olika delsträckor inom ett lands gränser faller inom tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivets artikel 1.3 a.

I ett dokument från expertkommittén för utstationering av arbetstagare (Expert Committee Posting of Workers) i juni 2009, dvs. några månader innan godsförordningen antogs, finns uttalanden om utstationeringsdirektivets tillämplighet på transportsektorn och i synnerhet på cabotagetransporter. Det anges att för transportsektorn är utstationering enligt artikel 1.3 a

¹¹⁴ Jämför skäl 5 och 6 till godsförordningen.

¹¹⁵ Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, SEC (2006) 439, 4.4.2006.

¹¹⁶ Council document No 100048/96 ADD 1.

utstationeringsdirektivet mest typisk, dvs. utstationering av en arbetstagare för företagets egen räkning och under egen ledning enligt avtal mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna. Vidare förutsätts att det gränsöverskridande tillhandahållandet av tjänsten sker i en annan medlemsstat än den där arbetstagaren vanligtvis arbetar. Internationella vägtransporter är därför inte i sig uteslutna från direktivets tillämpningsområde. Expertkommittén hänvisar även till uttalandet från 1996¹¹⁷ som lyfter fram vissa situationer som inte skulle omfattas av direktivet och rapporten från kommissionens från 2006¹¹⁸ som pekar på svårigheterna att praktiskt hantera just dessa internationella transporter i fråga om olika nationella lagstiftningar som ska tillämpas beroende på till vilket land som godset ska transporteras. Expertkommittén framför också att när ett cabotagettransportuppdrag med flera olika delsträckor sker inom en och samma medlemsstats gränser så är utstationeringsdirektivet tillämpligt. Sammanfattningsvis finner expertkommittén att internationella vägtransporter i sig inte är uteslutna från tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet.¹¹⁹ Enligt expertkommittén kan utstationeringsdirektivet bli tillämpligt förutsatt att samtliga kriterier är i direktivet är uppfyllda.

Vad gäller för kombitransporter m.m.?

Det finns inte någon EU-rättsakt som tydliggör hur internationella vägtransporter förhåller sig till utstationeringsdirektivet. Kommissionen har dock i ett dokument från 2006 gett uttryck för att internationella vägtransporter från en punkt till en annan inte ska omfattas av direktivets tillämpningsområde.¹²⁰

¹¹⁷ Council document No 10048/96 ADD 1. Se 6.1.1 under rubriken Det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet i förhållande till vägtransporter

¹¹⁸ Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, SEC (2006) 439, 4.4.2006, s. 13.

¹¹⁹ I dokumentet anges att "Neither the specificity of cabotage activities as such, nor the frequency and diversity of the journeys seem to be pertinent for the application of the PWD".

¹²⁰ Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, SEC (2006) 439, 4.4.2006, s. 12 och 13. Jämför tolkning av detta dokument i IRU position on the application of the posting of workers directive to cabotage operations in road transport, 26 maj 2008.

Eftersom kombidirektivet tillkom redan 1992 saknas det en hänvisning till utstationeringsreglerna i det direktivet, eftersom utstationeringsdirektivet antogs 1996. Avsaknaden av hänvisning bör dock inte tolkas som att kombitransporter skulle vara undantagna från utstationeringsdirektivets tillämpningsområde. Av artikel 1 i kombidirektivet följer att det är transporter av gods mellan medlemsstater som avses med kombitransporter, men den inledande eller avslutande vägtransporten sker inom ett begränsat område. I de fall ett kombitransportuppdrag pågår inom en och samma medlemsstat med viss kontinuitet, som upprepade eller återkommande körningar, framstår det som ändamålsenligt att bedöma arbetet utifrån kriterierna i utstationeringsdirektivet och utstationeringslagen.

Norge anser att kombitransporter typiskt sett omfattas av regelverket för utstationerad arbetskraft.¹²¹ Det motiveras utifrån att dessa transporter ofta pågår över längre tid och den väsentliga delen av arbetet sker i landet och i konkurrens med nationella verksamheter.

I sammanhanget kan nämnas att för det fall arbetet har en stark anknytning till Sverige skulle det kunna anses att arbetstagarna inte är att bedöma som utstationerade, utan att svensk rätt gäller helt och hållet, dvs. inte enbart de arbets- och anställningsvillkor som följer av utstationeringslagen.

6.1.3 Kommande ändringar av EU:s regler för utstationering och vägtransporter

Kommissionen har i sitt arbetsprogram för 2017 aviserat ändringar av godsförordningen, kombidirektivet och förordningen (561/2006) om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet (den s.k. kör- och vilotidsförordningen). Dessutom har kommissionen meddelat sin intention att förtydliga utstationeringsdirektivets tillämplighet inom vägtransportsektorn i sektorsspecifik reglering. I en enkät inför förslaget till kommande ändringar efterfrågas medlemsstaternas syn på ett möjligt

¹²¹ Detta framgår av Tariffnemndas beslut den 12 oktober 2015 om allmängiltigförklaring av kollektivavtalet för transporter på väg.

tydliggörande att utstationeringsdirektivet inte ska vara tillämpligt vid kortare transporter understigande ett visst antal dagar.

Som anges i avsnitt 4.1.1 pågår för närvarande förhandlingar om en revidering av utstationeringsdirektivet. I kommissionens konsekvensanalys ("impact assessment") med anledning av förslaget uttalar kommissionen att man skulle kunna tänka sig att tydliggöra att direktivet ska tillämpas på andra internationella transporter än cabotagetransporter, som alltid omfattas av direktivet, under förutsättning att detta kräver att det finns ett tillräckligt samband med värdmedlemsstaten. Kommissionen uttalar vidare att med tanke på att cabotagetransporter i vilket fall som helst faller inom ramen för direktivet så bör internationella transporter i kombination med cabotageuppdrag också göra det. För andra internationella transporter bör enligt kommissionen tillräcklig anknytning fastställas exempelvis genom antalet transporter i en medlemsstat inom en referensperiod. Detta alternativ skulle enligt kommissionen vara effektivt för att uppnå målet att tillhandahålla mer balanserade konkurrensvillkor inom transportsektorn och att tydliggöra för företagen vad som gäller rättsligt. Kommissionen uttalar vidare att en sektorspecifik reglering kan vara att föredra.

6.1.4 Slutsatser om utstationeringsreglernas tillämplighet på vägtransporter

Som framgår av avsnitt 6.1.1 ovan är det tydligt att utstationeringsdirektivet i sig är tillämpligt på transportbranschen. Det finns inga undantag för vägtransporter från utstationeringsdirektivets tillämpningsområde. I vilken utsträckning olika typer av internationella vägtransporter faktiskt anses vara utstationering är dock mer oklart.

Transportbranschen har genomgått stora förändringar de senaste 20 åren. Vid tidpunkten för antagandet av utstationeringsregelverket 1996 såg regelverket för vägtransporter inom EU annorlunda ut. Utvidgningen av EU 2004 har medfört en ökad konkurrens med arbetsvillkor eftersom skillnaderna i lönenivåer och arbetskraftskostnader är större mellan medlemsstaterna. En större andel av transporter i Sverige utförs nu av utländska åkerier och utländska chaufförer.

Vid en tillbakablick kan konstateras att kombidirektivet förvisso har funnits sedan 1992 men att godsförordningen kom först 2009. Det gör att godsförordningen till skillnad från kombidirektivet faktiskt kan referera till utstationeringsdirektivet som kom 1996. I skäl 17 till godsförordningen anges att bestämmelserna i utstationeringsdirektivet är tillämpliga på transportföretag som utför cabotagetransporter. Sett till hur kombitransporter typiskt sett utförs så ligger det nära till hands att bedöma dessa på samma sätt som cabotagetransporter vad gäller utstationeringsreglernas tillämplighet. Vid såväl kombitransporter som cabotagetransporter kan utländska arbetstagare sammantaget spendera mycket lång tid i Sverige. Eftersom kombidirektivet fanns redan innan utstationeringsdirektivet förhandlades var ett liknande skäl som det som återfinns i godsförordningen inte aktuellt. Även kombitransporter kan dock redan idag i många fall anses vara utstationering och anses omfattas av den typ av gränsöverskridande åtgärd som anges i 3 § 1 utstationeringslagen.

I flera andra länder tillämpas utstationeringsregelverken på cabotagetransporter.¹²² I Norge framgår det av tillämpningsområdet för det allmängiltigförklarade kollektivavtalet för transporter på väg. Frankrike, Nederländerna och Finland har förklarat att de ser till syftet med utstationeringsreglerna och till den utveckling som skett med hänvisning till skäl 17 i godsförordningen som stöd för att cabotagetransporter utgör utstationering. Även Polen bedömer att cabotage faller inom tillämpningsområdet för deras nationella utstationeringslag.

I Sverige har godsförordningens skäl 17 inte uppmärksamrats särskilt av lagstiftaren och det har inte heller påverkat Arbetsmiljöverkets rådgivning/bedömning eller i praktiken hos berörda aktörer på annat sätt. Det råder en uttalad osäkerhet hos arbetsmarknadens parter om utstationeringslagen är tillämplig vid vägtransporter. Det förefaller dock råda en större osäkerhet i Sverige om vägtransporter, framför allt cabotagetransporter, kan anses vara utstationering än vad EU:s regelverk ger vid handen.

Mot bakgrund av den genomgång som gjorts, varvid särskild vikt fästs vid skäl 17 i godsförordningen, görs bedömningen att de

¹²² Jämför avsnitt 4.3 och Van Hoek och Houwerzijl, *Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*.

nationella bestämmelser som genomför utstationeringsdirektivetska tillämpas på cabotage.

6.1.5 På vilket sätt bör det tydliggöras att de svenska utstationeringsbestämmelserna ska tillämpas på cabotagetransporter?

I Sverige har utstationeringsdirektivet genomförts näst intill ordagrant genom utstationeringslagen vad gäller definitioner av vad som är utstationering. Det finns inget undantag i utstationeringslagen för transportbranschen. Mot denna bakgrund kan det ifrågasättas om det är nödvändigt att göra förändringar i svensk rätt för att tydliggöra vad som gäller för transportbranschen. Samtidigt finns det i tillämpningen av regelverket en uttalad osäkerhet om huruvida transporter omfattas av direktivet.

I debatten lyfts bl.a. fram att utstationeringsdirektivet och utstationeringslagen inte är anpassade för de speciella förutsättningar som gäller inom transportsektorn. Det pågår diskussioner på EU-nivå om huruvida transporter ska omfattas av utstationeringsreglerna eller inte. Ett sätt att angripa frågan, som vissa förespråkar, är att införa nya regler som helt eller delvis undantar transportsektorn från utstationeringslagens tillämpningsområde. För att genomföra sådana ändringar i svensk rätt förutsätts dock att ändringar först sker i det EU-rättsliga regelverket.

I flera andra länder tillämpas utstationeringsregelverken när det är fråga om cabotagetransporter. Man har dock använt sig av olika metoder för att tydliggöra reglernas tillämplighet. I Sverige har godsförordningens skäl 17 inte uppmärksammats särskilt av lagstiftaren, myndigheter eller på annat sätt i den praktiska tillämpningen. Mot bakgrund av den osäkerhet som råder beträffande transporter finns anledning att i utstationeringslagen införa en skrivning liknande den som finns i godsförordningen.

Mot denna bakgrund bör det tydliggöras att utstationeringslagen är tillämplig på cabotagetransporter. Detta bör ske genom att det införs en bestämmelse om att med utstationering jämföras även cabotagetransporter.

Som utvecklats i avsnitt 6.1.4 ligger det nära till hands att bedöma kombitransporter på samma sätt som cabotagetransporter. I kombidirektivet finns dock ingen motsvarighet till

godsförordningens skrivning om att utstationeringsdirektivet är tillämpligt på cabotagetransporter. I avsaknad av en sådan förefaller det lämpligast att enbart införa en skrivning om cabotagetransporter i utstationeringslagen.

I stället för att införa en bestämmelse om att med utstationering jämställs även cabotagetransporter, skulle man kunna tänka sig att tydliggöra att cabotagetransporter omfattas av lagens tillämpningsområde. Eftersom lagen gäller alla sektorer, förutom handelsflottan, förefaller det dock lämpligare att lagtekniskt ange cabotagetransporter som en konkret situation som jämställs med utstationering.

6.1.6 Ett tänkbart alternativ – ett tydliggörande om kombitransporter i utstationeringslagen

Bedömning: Som alternativ till det i denna promemoria lämnade förslaget med ett förtydligande om cabotagetransporter kan övervägas en ordning där det i utstationeringslagen ska införas en bestämmelse om att med utstationering jämställs även en kombinerad transport i den del som i sin helhet utförs på väg inom Sverige.

Som framgår av avsnitt 6.1 föreslås det i denna promemoria att det i utstationeringslagen ska införas en bestämmelse om att med utstationering jämställs även cabotagetransporter. Det kan dock anföras skäl mot att införa ett förtydligande avseende endast cabotagetransporter, då det möjligen kan riskera att uppfattas som att andra transporter inte är att anse som utstationering. En sådan missuppfattning skulle kunna skapa problem särskilt i förhållande till kombitransporter. Som anges i avsnitt 6.1.4 ligger det nära till hands att, sett till hur kombitransporter typiskt sett utförs, bedöma dessa på samma sätt som cabotagetransporter vad gäller utstationeringsreglernas tillämplighet. Mot denna bakgrund kan en alternativ reglering övervägas, som innebär att såväl cabotagetransporter som kombitransporter enligt direktiv 92/106/EEG jämställs med utstationering. En sådan ordning skulle lagtekniskt kunna konstrueras så att en bestämmelse får följande innebörd. Med

utstationering jämföras cabotagettransport och en kombinerad transport i den del som i sin helhet utförs på väg inom Sverige.

Mot en sådan ordning talar dock att det inte finns någon motsvarighet i kombidirektivet till godsförordningens skrivning om att utstationeringsdirektivet är tillämpligt. I avsaknad av en sådan förefaller det lämpligast att enbart införa en skrivning om cabotagettransporter i utstationeringslagen.

Som framgår av avsnitt 6.1.1 ovan är det vidare tydligt att utstationeringsdirektivet i sig är tillämpligt på transportbranschen. Kombitransporter kan redan idag i många fall innefatta någon av de gränsöverskridande åtgärder som anges i 3 § första stycket utstationeringslagen, med den följd att kombitransporter anses vara utstationering. Att införa en bestämmelse om att med utstationering jämföras cabotagettransporter syftar alltså inte till att utesluta att även andra transporters kan anses utgöra utstationering.

6.1.7 Ett tydliggörande om cabotagettransporter i utstationeringslagen är förenligt med EU-rätten

Mot bakgrund av skrivningen i godsförordningen som anger att bestämmelserna i utstationeringsdirektivet är tillämpliga på transportföretag som utför cabotagettransporter, bör ett förtydligande i utstationeringslagen om att med utstationering avses även cabotagettransporter i sig anses som motiverad och proportionerlig och därmed också förenlig med EU-rätten. Detta eftersom det snarast handlar om att förtydliga vad som redan följer av EU-rätten.

Även om en proportionalitetsbedömning skulle anses behöva göras utifrån utformningen av den nationella lagstiftningen i det enskilda fallet, bör det föreslagna förtydligandet om cabotagettransporter anses vara förenligt med unionsrätten. Syftet med ändringen är att skydda arbetstagarna, vilket anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås och kan inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Åtgärden bedöms nödvändig för att tydliggöra rättsläget och därigenom bättre säkerställa att de skyldigheter som fastställs i utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslaget bedöms alltså vara motiverat och proportionerligt i enlighet med unionsrätten,

och utgör därför en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

I sammanhanget bör vidare tilläggas att flera andra EU-länder har gjort liknande bedömningar, se närmare under avsnitt 4.3. Det finns ingen praxis från EU-domstolen som tydliggör förhållandet mellan vägtransporter och utstationering. De överträdelseärenden som kommissionen har inlett mot Tyskland och Frankrike mot bakgrund av de nya reglerna som införts i respektive land har dock enligt uppgift inte behandlat cabotagetransporter.

För det fall det anses sakna stöd i utstationeringsdirektivet för att införa den föreslagna skrivningen i utstationeringslagen skulle, i händelse av tvist, en bedömning av vilka nationella åtgärder som får uppställas gentemot en tjänsteutövare komma att bedömas direkt mot EU:s fördrag.¹²³ Vid en sådan bedömning skulle sannolikt utstationeringsdirektivet användas som tolkningsdata.¹²⁴ Eftersom rättigheterna som tillerkänns arbetstagarna i cabotagesituationer avser villkor på miniminivå inom ramen för den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet så torde dessa även anses tillåtna utifrån fördraget. Vid bedömning av tillåtligheten utifrån fördraget så skulle minimivillkor sannolikt anses motsvara vad som är tillåtet att kräva för arbetstagare som är verksamma inom ramen för den fria rörligheten för tjänster. Det torde i sin tur sannolikt leda till att den föreslagna ordningen angående cabotagetransporter skulle anses förenlig med EU-rätten. Den föreslagna skrivningen bör således även mot denna bakgrund anses vara förenlig med EU-rätten.

¹²³ Jämför t.ex. EU-domstolens dom i mål C-83/13 Sava Star och C-515/08 Santos Palhota.

¹²⁴ Jämför EU-domstolens dom i mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd.

6.2 Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket om cabotagettransporter vid utebliven anmälan

Förslag: Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket när den kontrollerat en cabotagettransport, om det inte har gjorts en anmälan om utstationering till Arbetsmiljöverket. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om vilka uppgifter Polismyndighetens underrättelse till Arbetsmiljöverket ska innehålla.

Bedömning: Den föreslagna underrättelseskyldigheten är förenlig med regelverken om personuppgifter och dataskydd samt med sekretesslagstiftningen. Några lagändringar angående personuppgifter och dataskydd eller sekretess är därmed inte nödvändiga.

De ansvariga tillsynsmyndigheterna för regelverket för vägtransporter är framför allt Transportstyrelsen, Polismyndigheten och Tullverket. Vid nuvarande tillsyn kontrollerar polisen inte arbetsmiljön eller arbetsvillkoren för förarna eller om det är fråga om utstationering och huruvida anmälan i sådant fall skett till Arbetsmiljöverket. Inte heller tullen kontrollerar detta. Vad gäller regelverket för utstationering så är framför allt Arbetsmiljöverket och arbetstagarorganisationerna de relevanta aktörerna.

För tillsyn över arbetsmiljö och arbetsvillkor i transportbranschen finns särskilda utmaningar eftersom tillsynsobjekten är rörliga och det kan vara svårt att identifiera själva arbetsplatsen. För att utstationeringslagens regler ska kunna tillämpas i praktiken och för att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska fungera i förhållande till arbetstagare som utstationeras till Sverige från ett annat land behöver arbetstagarorganisationerna vidare tillgång till information om när utstationeringar sker. Därför krävs att det register som Arbetsmiljöverket hanterar faktiskt speglar de verkliga förhållandena.

6.2.1 Tillsynen över regelverket om utstationering

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

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

Det faktum att lagstiftning verkar tillsammans med kollektivavtal medför att ansvaret för övervakning och kontroll av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor delas mellan statliga myndigheter och arbetsmarknadens parter. Något förenklat kan det beskrivas som att ansvaret för övervakning och kontroll av sådana arbets- och anställningsvillkor som regleras i lag ligger hos myndigheter, medan arbetsmarknadens parter kontrollerar tillämpningen av de villkor som regleras i kollektivavtal. Bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10 och 11 §§ utstationeringslagen tillkom i syfte att säkerställa att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken och för att Sverige ska kunna uppfylla sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet. Eftersom utstationeringsdirektivets genomförande i Sverige bygger på att både statliga myndigheter och arbetsmarknadens parter ansvarar för övervakning och kontroll av utstationerade arbetstagares arbets- och anställningsvillkor ansågs det nödvändigt att både organisationer och myndigheter kan få kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare i Sverige. Arbetstagarorganisationerna och myndigheterna måste även ha en reell möjlighet att kontakta arbetsgivaren. Lösningen på det behovet var, som redan framgått,

bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10 och 11 §§ utstationeringslagen.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

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

Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet består av tre delar, nationella projekt som är egeninitierade eller planerade insatser, obligatorisk tillsyn som är händelsestyrd samt övrig tillsyn som omfattar utstationering, osund konkurrens och tillsyn med anledning av tips. Under år 2016 utfördes drygt 21 000 förrättningar.¹²⁵ Urvalet av vilka arbetsställen som ska inspekteras görs bl.a. baserat på ett tillsynsindex som är Arbetsmiljöverkets statistiska profileringsverktyg. Det är en ranking av hur angeläget det är att besöka de olika arbetsställena, bl.a. baserat på arbetsställets storlek, hur många olyckor som tidigare har rapporterats, antalet sjukskrivningar, hur drabbad branschen är av arbetsskador m.m.

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

Under 2016 gjordes knappt 800 besök inom branschen Transport. Bland dessa besök inräknas förrättningar så som inspektioner, uppföljningsinspektioner, samverkan m.m.¹²⁶ Besöken består främst av obligatorisk tillsyn (37 %), följt av inspektioner i nationella projekt. Beträffande tillsynen längs

¹²⁵ Arbetsmiljöverkets årsredovisning 2016, s. 7.

¹²⁶ Enligt uppgift från verksamhetsstatistiker hos Arbetsmiljöverket den 27 mars 2017.

vägarna har Arbetsmiljöverket inte rätt att stoppa fordon utan måste utföra kontroller tillsammans med framför allt Polismyndigheten. Arbetsmiljöverkets region öst genomförde med samverkande myndigheter 13 insatser och kontroller av ca 300 fordon under perioden 2016 till och med februari 2017. Av dessa har nio insatser skett i eller i direkt närhet till någon hamn med inriktning på ankommande- och avgående trafik. Övriga fyra insatser har skett på kontrollplatser på väg. Vid dessa kontroller är Arbetsmiljöverkets tillsyn i huvudsak inriktad på chaufförens arbetsmiljö, fordonets skick, hur lastsäkringarna ser ut och om fordonet har en för tung last samt vid vissa tillfällen även chaufförens hantering av t.ex. kemikalier.

Arbetstagarorganisationernas arbete

Den svenska kollektivavtalsmodellen medför ingen skyldighet för arbetstagarorganisationer att agera gentemot utstationerande arbetsgivare. Som framgår av avsnitt 4.1.3 bygger emellertid det svenska genomförandet av utstationeringsdirektivet på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att när en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal i förhållande till en arbetstagarorganisation, kontrollerar arbetstagarorganisationen att arbetsgivaren tillämpar avtalet på alla arbetstagare, såväl fackligt organiserade som oorganiserade. Det innebär att arbetstagarorganisationerna har ett stort ansvar för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren även för arbetstagare som utstationeras hit från utlandet. Förekomsten av kollektivavtal utgör en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och det finns därför långtgående möjligheter för en arbetstagarorganisation att kräva kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Även om det inte finns någon lagreglerad skyldighet för arbetstagarorganisationer att agera är det således en del av den svenska arbetsmarknadsmodellen att arbetstagarorganisationerna begär kollektivavtal och utför övervakning och tillsyn över arbets- och anställningsvillkoren enligt kollektivavtal.¹²⁷

¹²⁷ Jämför prop. 2016/17:107 s. 25 där det föreslås ett nytt system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering. Propositionen har antagits av riksdagen, rskr. 2016/17: 226, bet. 2016/17:AU9.

För att utstationeringslagens regler ska fungera i praktiken och för att den svenska modellen ska kunna tillämpas i förhållande till arbetstagare som utstationeras till Sverige från ett annat land behöver arbetstagarorganisationerna tillgång till information om när utstationeringar sker. Därför krävs att det register som Arbetsmiljöverket hanterar faktiskt speglar de verkliga förhållandena.

Det saknas uppgifter om antalet kontroller av utstationerade arbetstagares villkor som svenska arbetstagarorganisationer har genomfört. I en LO-rapport om utstationering från år 2013 redogörs för de svårigheter och problem som är kopplade till arbetstagarorganisationernas bevakning av utstationerande företag och utstationerade arbetstagares villkor. Sedan konflikten mellan Svenska Byggnadarbetsareförbundet och det lettiska företaget Laval un Partneri år 2004, som ledde till Lavaldomen, har det inte förekommit några stridsåtgärder direkt riktade mot utländska företag i Sverige. Den ovan nämnda LO-rapporten pekar på att det är svårt att övervaka att de utstationerade arbetstagarna verkligen får de villkor som har avtalats, även då kollektivavtal har tecknats. Det hänger ihop med att det ofta saknas facklig representation på arbetsplatsen. De utstationerade arbetstagarna, som i vissa fall endast är i Sverige under en begränsad tid, väljer ofta att inte ansluta sig till en svensk arbetstagarorganisation och göra sina rättigheter enligt kollektivavtal gällande. Faktorer som inverkar är även språksvårigheter och en rädsla hos arbetstagarna att bli av med jobbet.

6.2.2 Tillsynen över regelverket för vägtransporter

Det är framförallt Polismyndigheten och Transportstyrelsen som utövar tillsyn över de transporträttsliga reglerna men även Tullverket kan utföra vissa kontroller.

Polismyndighetens tillsyn

Polismyndigheten ansvarar för tillsynen över trafiken på väg. Kontroller av den tunga yrkestrafiken syftar till att upprätthålla en

god trafiksäkerhet, sund konkurrens inom åkerinäringen och en god social situation för förarna.

Polismyndighetens kontroll av fordon utförs i huvudsak slumpmässigt men sker även erfarenhetsbaserat. Till stor del genomförs kontrollerna av tunga fordon på platser som är specialbyggda för ändamålet och försedda med adekvat utrustning. Den kontroll som sker av ett fordonsekipage ska vara så fullständig som omständigheterna medger. Utöver kontroll av nykterhet, bältesanvändning och körkort inspekteras även kör- och vilotider, gemenskaps- och förartillstånd, farligt gods, lastsäkring, fordonets vikt samt fordonets tillstånd. Kontroll av godstransporter på väg utförs av särskilt utbildade trafikpoliser och bilinspektörer eftersom de regelverk som tillämpas är komplicerade och kräver specialistkompetens.

Utvecklingscentrum Mitt, vid den Nationella operativa avdelningen, har ett nationellt processansvar för trafikfrågorna inom Polismyndigheten. Detta omfattar bland annat strategisk utveckling av metoder och utrustning. Det är dock regionpolischeferna som ansvarar för det operativa arbetet och hur trafikverksamheten ska organiseras i respektive region.

Transportstyrelsens tillsyn

Transportstyrelsen har till huvuduppgift att svara för regelgivning, tillståndsprövning och tillsyn inom transportområdet.¹²⁸ Myndigheten har ett övergripande ansvar för yrkestrafiken på väg och utövar tillsyn över beviljade tillstånd att bedriva yrkesmässig trafik. Tillsynen sker genom utredning och granskning av skriftliga underlag. Transportstyrelsen bedriver inte tillsynsverksamhet i form av kontroller längs vägarna. Transportstyrelsen ska pröva det beslut om förskott av sanktionsavgift eller hindrande av fortsatt färd som Polismyndigheten har fattat vid en vägkontroll.¹²⁹

Transportstyrelsen ansvarar vidare för tillsynen av tillämpliga bestämmelser om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Av Transportstyrelsens årsredovisning för år 2016 framgår bl.a. att det

¹²⁸ Förordning (2008:1300) med instruktion för Transportstyrelsen.

¹²⁹ Förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), 7 e §.

under året genomförts ca 4 400 tillsynsaktiviteter avseende vägtransporter.¹³⁰ Myndighetens tillsyn utövas där de största riskerna finns och där den kan åstadkomma störst effekt.

Transportstyrelsen och Polismyndigheten är sedan 2012 gemensamt ansvariga för att s.k. tillståndsmätningar sker inom yrkestrafik på väg.¹³¹ Mätningar avseende bl.a. godstransporter har genomförts vid två tillfällen. Dessa avsåg bl.a. kontroll av förarens nationalitet samt hur kör- och vilotiderna efterföljts, var transportföretaget är registrerat och om det sanktionerats för överträdelser mot kör- och vilotider eller färdskrivarbrister samt var fordonet är registrerat och dess tekniska beskaffenhet. Vid den senaste mätningen gjordes även försök att mäta olika aspekter av förarnas sociala villkor. Frågor ställdes om lön, arbetstid och i hur stor omfattning de övernattade i sitt fordon. Vid mätningen framkom att de förare som hade pass utfärdade utanför Sverige, i genomsnitt, hade lägre lön, längre arbetstid och att de övernattade oftare i sitt fordon än svenska förare.

Tullverkets tillsyn

Tullverket ska, förutom att fastställa och ta ut tull, skatt och avgifter, även övervaka och kontrollera trafiken till och från Sverige så att bestämmelserna om in- och utförsel av varor följs.¹³² Tullverkets kontroller av vägtransporter utförs vanligen i det gränsnära området, men Tullverket utför också kontroller av vägtransporter i samband med punktskattekontroll av alkoholvaror, tobaksvaror och energiprodukter.¹³³ Det kallas transportkontroll och kan ske under pågående transport, vid vägkanten eller när varor på-, av- eller omlastas i direkt anslutning till transporten.

Varje vecka genomförs ca 15–20 transportkontroller längs vägarna. Kontrollerna sker inte slumpmässigt utan följer särskilda riktlinjer¹³⁴ och i samband med dessa görs även kontroller av

¹³⁰ Transportstyrelsens årsredovisning 2016, Dnr TSG 2017-311.

¹³¹ Regeringsbeslut N2012/1374/TE.

¹³² Förordning (2016:1332) med instruktion för Tullverket.

¹³³ Lag (1998:506) om punktskattekontroll av transporter m.m. av alkoholvaror, tobaksvaror och energiprodukter.

¹³⁴ Kontrollerna sker enligt Tullkodex.

cabotage transporter. En tulltjänsteman får begära att dokumentation enligt godsförordningen uppvisas vid kontroll av en cabotage transport.

Hur går en kontroll vid vägkanten till?

Enligt internationella förordningen¹³⁵ är Polismyndigheten behörig¹³⁶ att utföra kontroller av om transportföretagen innehar gemenskaps- och förartillstånd.¹³⁷ Den förare som uppsåtligt eller av oaktsamhet inte kan uppvisa dessa tillstånd döms till böter. Vid kontrollen är det endast polisman eller tulltjänsteman som kan begära att få se den dokumentation som preciseras i godsförordningens bestämmelser om cabotage transporter.¹³⁸ Om ett transportföretag utför transporter i strid med de här kraven kan en sanktionsavgift om 40 000 kr påföras. Om avgiften inte betalas, omedelbart i samband med kontrollen, kan fordonets fortsatta färd hindras upp till 24 timmar.¹³⁹ Beslut om förskott avseende sanktionsavgift och hindrande av fortsatt färd fattas av Polismyndigheten men ska skyndsamt underställas Transportstyrelsens prövning.

En polisman eller en tulltjänsteman har även rätt att hindra ett fordon fortsatta färd om det framförs i strid med bestämmelserna i internationella förordningen¹⁴⁰ eller i strid med tillståndsförordningen¹⁴¹ eller yrkestrafiklagen.¹⁴²

Vägkontroll av färdskrivare i ett fordon ska utföras av polisman eller bilinspektör. Kontroll kan även ske i transportföretagets

¹³⁵ Förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

¹³⁶ I förordningen preciseras att det är polisman eller bilinspektör, en tjänsteman med särskild kompetens anställd vid polismyndigheten, som är behöriga att utföra dessa kontroller.

¹³⁷ 3 § förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

¹³⁸ 3 a § förordning 1998:786 och artikel 8.3 i godsförordningen.

¹³⁹ 9 § 2 st, lag (2014:1437) om åtgärder vid hindrande av fortsatt färd.

¹⁴⁰ 7 § förordning (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

¹⁴¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1071/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler beträffande de villkor som ska uppfyllas av personer som bedriver yrkesmässig trafik och om upphävande av rådets direktiv 96/26/EG.

¹⁴² 5 kap. 5 § yrkestrafiklagen.

lokaler och i dessa fall kan även en tjänsteman vid Transportstyrelsen med särskilt förordnande utföra åtgärden.¹⁴³

Polismyndigheten för statistik över de kontroller som föreskrivs enligt regelverken avseende kör- och vilotider, flygande inspektioner samt farligt gods. Polismyndigheten för dock inte statistik över antalet kontroller av cabotage transporter. Enligt uppgift är en uppskattning att antalet kontroller av yrkestrafiken på väg under 2016 var ca 20 000. I sammanhanget kan nämnas att Polismyndigheten för perioden 2017–2020 har fått utökade anslag om 25 000 000 kronor per år för en satsning som ska motverka illegal cabotageverksamhet.¹⁴⁴

Övriga aktörer

Även andra myndigheter riktar sig mot transportbranschen som en del av sin kontrollverksamhet, såsom t.ex. Skatteverket. Skatteverkets kontroller riktar sig bl.a. mot misstänkt skatteundandragande. Skatteverket bedriver även viss kontrollverksamhet baserad på tips och kan i vissa fall utan föranmälan göra revision hos företag. Skatteverket har genomfört särskilda kontrollinsatser mot åkeribranschen angående företagens redovisning av skatter, sociala avgifter, löner och moms.¹⁴⁵

6.2.3 Myndighetssamverkan och gemensamma tillsynsprojekt

Som framgår ovan är tillsynen över vägtransportbranschen delad mellan ett flertal myndigheter. De ansvariga tillsynsmyndigheterna för regelverket för vägtransporter är framför allt Transportstyrelsen, Polismyndigheten och Tullverket. Här är fokus främst på trafiksäkerhet genom att kontrollen tar sikte på att den yrkesmässiga trafiken bedrivs på ett korrekt sätt med avseende på tillstånd m.m. Vid tillsynen ingår vägarbetsstidsreglerna och där är även skyddet för arbetstagarna syftet. Tillsynsansvaret för arbetstagarna och deras villkor vilar dock huvudsakligen på andra

¹⁴³ 2 kap. 13 § fordonslag (2002:574).

¹⁴⁴ Prop. 2016/17:1, UO 4, s. 52-54.

¹⁴⁵ Skatteverkets rapport *Åkeriverksamhet i Sverige 2015*.

aktörer. Polisen kontrollerar vid sin tillsyn inte arbetsmiljön eller arbetsvillkoren för förarna, eller om det är fråga om utstationering och huruvida anmälan i sådant fall skett till Arbetsmiljöverket. Inte heller tullen kontrollerar detta. Vad gäller regelverket för utstationering är framför allt Arbetsmiljöverket och arbetstagarorganisationerna de relevanta aktörerna för tillsynen. Det är dock enbart Polismyndigheten och Tullverket som har rätt att stoppa fordon. Arbetsmiljöverket har därmed inte rätt till tillträde till arbetsplatser i vägtransportbranschen – fordon på väg – på motsvarande sätt som gäller för arbetsplatser i övrigt. Arbetsmiljöverket är istället i stor utsträckning beroende av framför allt polisen för sin tillsynsverksamhet i vägtransportbranschen. För att utstationeringslagens regler ska fungera i praktiken och för att den svenska modellen ska kunna tillämpas i förhållande till arbetstagare som utstationeras till Sverige från ett annat land och för att arbetstagarerna ska tillförsäkras det skydd som utstationeringslagen ger behöver arbetstagarorganisationerna tillgång till information om när utstationeringar sker. Därför bör det register som Arbetsmiljöverket hanterar faktiskt spegla de verkliga förhållandena.

I 6 § förvaltningslagen (1986:223) anges att varje myndighet ska lämna andra myndigheter hjälp inom ramen för den egna verksamheten. Regeringen har i regleringsbrev gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att under perioden 2015–2018 förstärka sin tillsyn av företag som bryter mot arbetsmiljöregelverket för att få konkurrensfördelar. Verket ska som en del av uppdraget samverka med relevanta myndigheter. Arbetsmiljöverket bedriver arbetet inom ramen för ett program kallat *Osund konkurrens i arbetslivet*. Programmet är inte särskilt riktat mot transportbranschen, även om den ingår som en del i arbetet. Inom ramen för programmet har myndigheterna gemensamma samverkansmöten och informations- och tillsynsinsatser. Polismyndigheten, Skatteverket, Transportstyrelsen och Tullverket är några av de delaktiga myndigheterna i samarbetet. Regionala myndighetsgemensamma tillsynsteam har etablerats med främst medlemmar från Polismyndigheten och Arbetsmiljöverket. Liknande samarbeten har funnits sedan tidigare, men avsikten är nu att myndigheterna ska samarbeta på ett mer formaliserat sätt. Vad gäller

transportbranschen förekommer gemensamma tillsynsprojekt tillsammans med framför allt Polismyndigheten och Tullverket. Arbetsmiljöverkets region öst genomförde tillsammans med samverkande myndigheter 13 insatser och kontroller av ca 300 fordon under perioden 2016 till och med februari 2017.¹⁴⁶

Inom ramen för programmet har en grupp myndigheter kartlagt de sekretessproblem som finns vid myndighetssamverkan. Gruppen har lyft fram att det trots uppdrag från Regeringskansliet att samverka finns legala hinder för att göra det.¹⁴⁷ Arbetsmiljöverket har lyft fram att inom ramen för programmet har frågan om sekretesslagstiftningens begränsningar av möjligheterna för i arbetet ingående myndigheter att utbyta relevant information blivit uppenbar.¹⁴⁸ Arbetsmiljöverket har vidare framfört att om myndigheterna ska kunna arbeta på ett effektivt sätt med att stävja ageranden som bidrar till en osund konkurrens behövs utökade möjligheter till informationsutbyte så att adekvata åtgärder ska kunna vidtas och beslut fattas. Att företag bryter mot till exempel skattereglerna behöver inte med automatik innebära att företaget även bryter mot arbetsmiljöregelverket eller inte har anmält sig till utstationeringsregistret, men det kan vara en av flera indikatorer som motiverar en utökad tillsyn.

Liknande synpunkter har framförts inom ramen för den s.k. *Stora branschgruppen*. Sedan år 2008 har ett samverkansarbete bedrivits mellan organisationer från arbetsmarknaden samt några myndigheter under namnet Stora branschgruppen. Målet är att nå ökad konkurrensneutralitet och en arbetsmarknad med schyssta villkor för både företagare och anställda. Arbetet syftar till att lyfta fram möjliga åtgärder för att komma till rätta med de problem som uppstår i samband med ekonomisk brottslighet i form av skatte- och bokföringsbrott. Även av Stora branschgruppen har det lyfts fram som en viktig åtgärd att sekretesslagstiftningen ändras så att misstankar om fusk med skatter, bidrag eller intyg kan överlämnas till rätt myndighet för utredning. I sammanhanget kan nämnas att informationen i Arbetsmiljöverkets register för arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige är tillgängligt för allmänheten.

¹⁴⁶ Enligt uppgift från Arbetsmiljöverket den 10 mars 2017.

¹⁴⁷ Rapporten *Sekretesshinder vid myndighetssamverkan*, 2016-01-27.

¹⁴⁸ Framställan från Arbetsmiljöverket till Justitiedepartementet 2016-06-28 och framställan från Arbetsmiljöverket till Arbetsmarknadsdepartementet 2017-03-21.

6.2.4 En underrättelse från Polismyndigheten till Arbetsmiljöverket bör förbättra regelefterlevnaden

För att utstationeringslagens regler ska fungera i praktiken och för att skyddet för arbetstagarna ska kunna upprätthållas och för att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska kunna fungera i förhållande till arbetstagare som utstationeras till Sverige från ett annat land bör Arbetsmiljöverkets register för utstationerade faktiskt spegla de verkliga förhållandena. För arbetstagarorganisationerna ger registret tillgång till nödvändig information om när utstationeringar sker.

Artikel 10 i tillämpningsdirektivet anger att medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför effektiva och lämpliga inspektioner på deras territorier. Det behövs för att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i utstationeringsdirektivet, med beaktande av de relevanta bestämmelserna i tillämpningsdirektivet, för att därigenom garantera att de bägge direktiven tillämpas och efterlevs korrekt.

Mot bakgrund av att Arbetsmiljöverket inte har rätt att stoppa fordon och att myndigheten därmed, till skillnad från vad som gäller för arbetsmarknaden i övrigt, i stor utsträckning är beroende av framför allt polisen för sin tillsynsverksamhet, framstår det som lämpligt att polisen bistår Arbetsmiljöverket i tillsynen av anmälningsskyldigheten vid utstationering. Polismyndigheten bör därför få en skyldighet att vid kontroller av cabotagetransporter även göra en kontroll mot Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister för att se om en anmälan har gjorts. Om anmälan saknas bör Polismyndigheten underrätta Arbetsmiljöverket som har att hantera frågan vidare och pröva om sanktionsavgift ska tas ut för överträdelse av anmälningsskyldigheten. Vid de kontroller som Polismyndigheten redan idag utför tas ställning till om transporten är en cabotagetransport. Det är alltså inte någon ny bedömning eller en tillkommande arbetsuppgift att konstatera om det utländska transportföretaget utför en cabotagetransport. Däremot är kontrollen mot Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister och den efterföljande underrättelsen till Arbetsmiljöverket tillkommande

arbetsuppgifter för Polismyndigheten, något som kommer att kräva resurser i en utsträckning som i dag är svår att bedöma.

Ett alternativ är att Arbetsmiljöverket ska få del av samma information som Polismyndigheten lämnar till Transportstyrelsen angående överträdelser av regelverket avseende cabotagetransporter (enligt förordning 1998:786). Polismyndigheten skickar dock enbart uppgifter till Transportstyrelsen i de fall det rör sig om olaga cabotage vilket inte behöver sammanfalla med den information som Arbetsmiljöverket ska få. Det finns dock inget som hindrar att Arbetsmiljöverket på eget initiativ begär att få ut de beslut som fattats av Transportstyrelsen för att utreda om dessa företag utstationerat arbetstagare i Sverige och om de i så fall anmält detta till Arbetsmiljöverkets register för utstationerade arbetstagare.

Arbetsmiljöverket har som nämnts ingen rätt att stoppa fordon men kan utföra tillsyn över regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering i samband med tillsyn som sker tillsammans med polisen. Som anges i avsnitt 6.2.3 har det bl.a. inom ramen för programmet Osund konkurrens i arbetslivet etablerats myndighetsgemensamma tillsynsteam med medlemmar från Polismyndigheten och Arbetsmiljöverket. Samverkan riktas bl.a. mot transportbranschen. Ett annat alternativ till att Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven anmälan till utstationeringsregistret är att istället vidareutveckla de gemensamma tillsynsprojekt som myndigheterna är delaktiga i, där Arbetsmiljöverkets inspektörer deltar tillsammans med polis vid tillsynen på väg.

Det är viktigt att en eventuell reglering utformas på ett enkelt sätt och att den inte medför någon större administrativ börda för Polismyndigheten. Därför bör en regel utformas så att en polisman/bilinspektör varken ska behöva djupare kunskap om regelverket om utstationering eller ska behöva göra en bedömning av huruvida det föreligger utstationering eller inte. Även om detta inledningsvis medför vissa tillkommande moment i polisens arbete bör det på längre sikt bli allt färre underrättelser till Arbetsmiljöverket. Avsikten med förslaget är enbart att Polismyndigheten ska vidarebefordra viss information till Arbetsmiljöverket. I den mån det föreligger behov av ytterligare utredning ska det ankomma på Arbetsmiljöverket att vidare hantera ärendet. När Polismyndigheten har skickat över uppgifter

till Arbetsmiljöverket upphör Polismyndighetens skyldigheter enligt detta förslag. Arbetsmiljöverkets register är öppet för alla och det finns förutsättningar att skapa en ordning som innebär att Polismyndigheten genom en enkel sökning på Arbetsmiljöverkets webbplats kan kontrollera om anmälan i Arbetsmiljöverkets register föreligger. Om ingen anmälan gjorts bör en underrättelse skickas från Polismyndigheten till Arbetsmiljöverket. Ett alternativ till kontrollen på webbplatsen vore att utveckla en särskild teknisk lösning för effektivare hantering av informationsöverföring mellan Polismyndigheten och Arbetsmiljöverket.

I sammanhanget kan nämnas att Polismyndigheten i budgetpropositionen för 2017 har fått extra medel under en fyraårsperiod för att arbeta mot illegala cabotagetransporter.¹⁴⁹ Den föreslagna kontrollen och en eventuell underrättelse från Polismyndigheten torde medföra att anmälningarna till Arbetsmiljöverkets register för utstationerade arbetstagare ökar. Syftet med den föreslagna ändringen är att bidra till att fler utstationerade arbetstagare registreras och att arbetstagarorganisationerna kan få tillgång till de uppgifter som möjliggör övervakningen av löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Det är även ett led i att säkerställa att Sverige bättre uppfyller sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. En sådan ändring bör vidare bidra till en enklare och tydligare koppling mellan regelverket för vägtransporter och regelverket för utstationering.

Som konstaterats gör Polismyndigheten redan idag kontroller där ställning bl.a. tas till om en transport är en cabotagetransport. Rätten för polisen att stanna och kontrollera fordon finns således redan i annan lagstiftning. Det kan därför ifrågasättas om den föreslagna underrättelseskyldigheten och den kontroll som är ett nödvändigt föregående moment för en sådan underrättelse, behöver stöd i lag eller om det är tillräckligt med stöd i förordning. Den föreslagna kontrollen kan dock sägas utgöra ett nytt moment, i den meningen att resultatet av kontrollen kommer att användas i ett delvis nytt syfte. Regleringen kan därmed sägas röra skyldigheter för enskilda eller i övrigt avse ingrepp i enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. Med hänsyn till 8 kap.

¹⁴⁹ Prop.2016/17:1, UO 4, s.52-54.

2 § första stycket 2 regeringsformen bör den nya regleringen införas genom lag. Med hänsyn till att detta är en fråga som har nära samband med reglerna i anmälningsskyldighet i utstationeringslagen, särskilt bestämmelsen om Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar i 13 § utstationeringslagen, är det lämpligt att föra in en bestämmelse i utstationeringslagen.

De uppgifter som Polismyndigheten enligt förslaget ska samla in är identifikationsuppgifter avseende föraren/arbetstagaren och arbetsgivaren, kontaktinformation till arbetsgivaren samt tid och plats när det aktuella fordonet kontrollerades. Idag skickar Polismyndigheten samma typ av uppgifter till Transportstyrelsen. Informationsöverföringen mellan Polismyndigheten och Arbetsmiljöverket bör kunna ske på samma sätt som i förhållande till Transportstyrelsen. Alternativt kan en särskild teknisk lösning utvecklas för effektivare hantering och informationsöverföring. Det kan dock finnas behov av närmare föreskrifter t.ex. om vilka uppgifter som en underrättelse från Polismyndigheten till Arbetsmiljöverket ska innehålla. Sådana kompletterande föreskrifter kan regeringen meddela med direkt stöd av regeringsformen (8 kap. 7 §). För tydlighetens skull bör det dock i lagen tas in en s.k. upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om vilka uppgifter en underrättelse från Polismyndigheten till Arbetsmiljöverket ska innehålla.

Som framgår av avsnitt 6.2.2 utför även Tullverket kontroller av cabotagetransporter. Ett tänkbart komplement till den föreslagna skyldigheten för Polismyndigheten att underrätta Arbetsmiljöverket, skulle kunna vara att även Tullverket fick en motsvarande skyldighet. Eftersom Polismyndigheten idag utför fler kontroller av yrkesmässig trafik över hela landet framstår det, i vart fall inledningsvis, som mest ändamålsenligt att skyldigheten endast avser Polismyndigheten.

6.2.5 Ett tänkbart alternativ – Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket om kombitransporter vid utebliven anmälan

Bedömning: Som alternativ till det i denna promemoria lämnade förslaget om att Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket när den kontrollerat en cabotagetransport, om det inte har gjorts en anmälan om utstationering till Arbetsmiljöverket, kan det övervägas att införa samma ordning även för kombitransporter.

Som framgår av avsnitt 6.2 föreslås det i denna promemoria att Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket när den kontrollerat en cabotagetransport, om den arbetsgivare som utför cabotagetransporten inte har gjort en anmälan om utstationering till Arbetsmiljöverket. Vidare har det i avsnitt 6.1.6 redogjorts för att som alternativ till det i denna promemoria lämnade förslaget med ett förtydligande om cabotagetransporter, kan det övervägas en ordning där det i utstationeringslagen ska införas en bestämmelse om att med utstationering jämföras även en kombinerad transport i den del som i sin helhet utförs på väg inom Sverige. Mot denna bakgrund kan det övervägas att Polismyndigheten på motsvarande sätt ska underrätta Arbetsmiljöverket även om kombitransporter vid utebliven anmälan. En sådan ordning skulle lagtekniskt kunna konstrueras så att en bestämmelse får följande innebörd. Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket när den kontrollerat en cabotagetransport eller en kombitransport, om arbetsgivaren inte anmält utstationeringen till Arbetsmiljöverket.

Som framgår av avsnitt 6.1.6 förefaller det dock lämpligast att enbart införa ett förtydligande om att med utstationering jämföras cabotagetransporter. Eftersom förslaget om att Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven anmälan är nära sammankopplat med det förslaget, förefaller det lämpligast att inte heller införa någon bestämmelse om Polismyndighetens underrättelseskyldighet beträffande kombitransporter.

Det skulle i och för sig kunna hävdas att det är motiverat med en bestämmelse om Polismyndighetens underrättelseskyldighet även beträffande kombitransporter även om det inte införs en

uttrycklig bestämmelse om att med utstationering jämställs kombitransporter. Som framgår av avsnitt 6.1.4 kan kombitransporter många gånger anses vara utstationering med tillämpning av de bestämmelser som redan idag finns i utstationeringslagen. Det skulle därför kunna hävdas att det är lämpligt om Polismyndighetens underrättar Arbetsmiljöverket om dessa, eftersom Arbetsmiljöverket typiskt sett kan ha ett intresse av att få kännedom om dessa. Arbetsmiljöverket skulle då kunna kontrollera om de uppfyller kriterierna för utstationering med den följderna att de borde ha anmält utstationeringen till Arbetsmiljöverket.

Vid en sammanvägd bedömning förefaller det ändå lämpligast att som ett första steg endast införa en underrättelseskyldighet för Polismyndigheten beträffande cabotagettransporter.

6.2.6 Den föreslagna underrättelseskyldigheten är förenlig med EU-rätten

Som anges ovan följer av artikel 10 i tillämpningsdirektivet att medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför lämpliga inspektioner på deras territorier, för att kontrollera och följa upp regelefterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i utstationeringsdirektivet, med beaktande av de relevanta bestämmelserna i tillämpningsdirektivet, för att därigenom garantera att de bägge direktiven tillämpas och efterlevs korrekt.

Förslagen avseende Polismyndighetens kontroll av anmälningskyldigheten och skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket syftar till att skapa en mer effektiv tillsyn och till att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås och bedöms nödvändig för att man effektivt ska kunna övervaka och kontrollera och följa upp efterlevnaden av att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslaget bedöms alltså vara motiverat och proportionerligt i enlighet med unionsrätten, och utgör därför en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

6.2.7 Den föreslagna underrättelseskyldigheten är förenlig med regelverket om dataskydd

Arbetsmiljöverkets behandling av uppgifterna i registret är sådan personuppgiftsbehandling som bestämmelserna i personuppgiftslagen (1998:204) är tillämpliga på. När bestämmelserna om anmälningsskyldighet infördes gjordes bedömningen att Arbetsmiljöverkets hantering av personuppgifter som rör utstationerade arbetstagare var tillåten enligt personuppgiftslagen (prop. 2012/13:71 s. 40 f.).

Även polisens hantering av uppgifter inom ramen för den föreslagna underrättelseskyldigheten aktualiserar frågan om personuppgiftsbehandling. En uppgift som polisen kan förväntas komma att hantera är uppgifter om förarens identitet, dvs. en fysisk person. Det är en sådan personuppgiftsbehandling som bestämmelserna i personuppgiftslagen är tillämpliga på.

Enligt 9 § personuppgiftslagen får personuppgifter bl.a. bara behandlas om det är lagligt och om det sker på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed. Vidare får personuppgifter bara samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. I 10 § personuppgiftslagen anges under vilka förutsättningar behandling av personuppgifter är tillåten. Om med den registrerades samtycke till behandling saknas, är behandling tillåten endast om den är nödvändig för vissa i lagen särskilt uppräknade syften. Exempel på sådana syften är att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet eller att en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras. Dessutom finns i lagen en generell bestämmelse enligt vilken det är tillåtet att behandla personuppgifter utifrån en intresseavvägning.

Den föreslagna underrättelseskyldigheten kommer innebära att polisen får en lagreglerad skyldighet som förutsätter en behandling av personuppgifter. Det bör anses vara en sådan rättslig skyldighet som innebär att personuppgiftsbehandlingen är tillåten enligt personuppgiftslagen.

Det bör nämnas att det i april 2016 beslutats en förordning som utgör en ny generell reglering för personuppgiftsbehandling inom EU, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på

behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning). Förordningen ska tillämpas i medlemsstaterna från och med den 25 maj 2018. Dataskyddsförordningen baseras till stor del på dataskyddsdirektivets struktur och innehåll. De grundläggande principerna och grunderna för laglig behandling motsvarar i huvudsak de nu gällande.

Enligt artikel 6 i dataskyddsförordningen är en behandling av personuppgifter laglig endast under vissa förutsättningar, t.ex. om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige (artikel 6.1 c) för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning (artikel 6.1 e) eller efter en intresseavvägning (artikel 6.1 f). I förhållande till artikel 6.1 c och 6.1 e finns också ett krav på att förpliktelsen ska vara fastställd i enlighet med nationell rätt (artikel 6.3).

Det kan konstateras att det alltså även under dataskyddsförordningen kommer att finnas utrymme för den personuppgiftsbehandling som är en nödvändig följd av den föreslagna underrättelseskyldigheten. Grunden för den personuppgiftsbehandling som är nödvändig bör kunna anses vara en rättslig skyldighet, en arbetsuppgift av allmänt intresse eller ett ändamål som rör ett berättigat intresse i förordningens mening.

6.2.8 Den föreslagna underrättelseskyldigheten är förenlig med sekretesslagstiftningen

Den föreslagna underrättelseskyldigheten aktualiserar även frågan om sekretess. Bestämmelser om offentlighet och sekretess finns i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

I Polismyndighetens verksamhet förekommer åtskilliga uppgifter som det råder sekretess för. Som exempel på några sekretessbestämmelser som aktualiseras inom Polismyndigheten verksamhet kan nämnas följande.

Enligt 18 kap. 1 § gäller sekretess för uppgift som hänför sig till förundersökning i brottmål eller till angelägenhet som avser användning av tvångsmedel i sådant mål eller i annan verksamhet för att förebygga brott, om det kan antas att syftet med beslutade

eller förutsedda åtgärder motverkas eller den framtida verksamheten skadas om uppgiften röjs.

Enligt 35 kap. 1 § gäller sekretess för uppgift om en enskilds personliga och ekonomiska förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till honom eller henne lider skada eller men och uppgiften förekommer i bl.a. utredning enligt bestämmelserna om förundersökning i brottmål, angelägenhet som avser användning av tvångsmedel i brottmål eller i annan verksamhet för att förebygga brott, angelägenhet som avser registerkontroll och särskild personutredning enligt säkerhetsskyddslagen (1996:627), eller annan verksamhet som syftar till att förebygga, uppdaga, utreda eller beivra brott och som bedrivs av en åklagarmyndighet, Polismyndigheten, Säkerhetspolisen, Skatteverket, Tullverket eller Kustbevakningen.

Nu nämnda lagrum är några exempel på sekretessbestämmelser som kan aktualiseras i Polismyndighetens verksamhet. Bestämmelserna har det gemensamt att de är kopplade till arbetet med att förebygga och beivra brott. En överträdelse av skyldigheten att anmäla utstationering till Arbetsmiljöverkets register utgör visserligen en lagöverträdelse men det utgör inte ett brott. Det innebär att de sekretessbestämmelser som nu nämnts inte kan bli aktuella att tillämpa. De uppgifter som Polismyndigheten enligt förslaget ska samla in är identifikationsuppgifter avseende föraren/arbetstagaren och arbetsgivaren, kontaktinformation till arbetsgivaren samt tid och plats när det aktuella fordonet kontrollerades. Det är inte fråga om känsliga uppgifter.

Regeringen ska närmare kunna föreskriva vilka uppgifter som ska överlämnas.

Eftersom uppgifterna inte är känsliga kommer de inte att skyddas av någon sekretessbestämmelse hos vare sig Polismyndigheten eller Arbetsmiljöverket. Av samma skäl saknas anledning att se över sekretessregleringen i förhållande till den föreslagna uppgiftsskyldigheten.

7 Förändrade regler om anmälningsskyldighet vid utstationering

7.1 Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dag m.m.

Förslag: Arbetsgivarens skyldighet att göra en anmälan om utstationering samt att utse och anmäla en kontaktperson ska gälla vid samtliga utstationeringar oberoende av utstationeringens längd.

Vid förändringar i verksamheten, av betydelse för de uppgifter som redan anmälts, ska arbetsgivaren omgående anmäla de ändrade uppgifterna till Arbetsmiljöverket.

7.1.1 Regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson i utstationeringslagen

Utstationeringslagen innehåller bestämmelser om anmälningsskyldighet och kontaktperson vid utstationering av arbetstagare. Enligt 10 § utstationeringslagen ska en arbetsgivare anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige. Enligt 11 § utstationeringslagen ska arbetsgivaren även utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Det finns ett undantag från anmälningsskyldigheten vid kortare utstationeringar som inte avses pågå under längre tid än fem dagar.

Syftet med bestämmelserna om anmälningsskyldighet är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och skydda de utstationerade arbetstagarna. Vidare är det

en förutsättning för att reglerna i utstationeringslagen ska fungera i praktiken då det är nödvändigt att arbetstagarorganisationer och myndigheter får kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare i Sverige och har en reell möjlighet att kontakta arbetsgivaren.¹⁵⁰

För en närmare redogörelse av regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering, se avsnitt 5.2.

7.1.2 Undantaget för kortare utstationeringar skapar problem

Som framgår av avsnitt 5.4.2 har undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar skapat problem. Regelverket kan skapa missförstånd om att det inte är fråga om utstationering vid arbete understigande fem dagar, dvs. missförstånd om att den utstationerande arbetsgivaren inte måste tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som följer av 5 § i utstationeringslagen (den s.k. ”hårda kärnan”). Bestämmelsen skapar även problem vid Arbetsmiljöverkets tillsyn, då det enligt Arbetsmiljöverket inte utan en utredning eller begäran om ytterligare handlingar är möjligt att veta om det är fråga om en förlängning som ska anmälas från sjätte dagen eller om arbetet borde ha anmälts från första dagen.

I transportbranschen har utländska arbetsgivare typiskt sett ett tillfälligt och tidsbegränsat tillträde till andra medlemsstaters nationella transportmarknader genom t.ex. reglerna om cabotage-transporter. Detta kan medföra att utländsk arbetskraft är i Sverige mycket ofta, men då det varje enskild gång rör sig om kortare perioder faller de utanför regelverket om anmälningsskyldighet. Arbetstagarna synliggörs därmed inte för myndigheter, arbetstagarorganisationer eller andra intressenter, trots fall där det är fråga om utstationering och att de sammantaget kan vara i landet i stor utsträckning. Mot denna bakgrund bör nuvarande regelverk rörande anmälningsskyldighet och kontaktperson förändras.

¹⁵⁰ Prop. 2012/13:71 s. 28.

7.1.3 Anmälan om utstationering och utseende av kontaktperson från första dagen bidrar till att uppnå syftet med regelverket

Att ta bort undantaget för kortare utstationeringar bedöms bidra till att utstationeringsregistret bättre fyller sin funktion, då det förväntas leda till att fler utstationerade registreras och arbetstagarorganisationerna bättre kan fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Förändringen bidrar vidare till att ge en mer rättvisande bild av antalet utstationerade i Sverige. Det är också ett led i att säkerställa att Sverige bättre uppfyller sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet och viktigt för att tillgodose myndigheters behov av att komma i kontakt med utländska arbetsgivare för sin tillsyn.

Att ta bort undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar bedöms bidra till en enklare och mer kostnadseffektiv tillsyn, t.ex. eftersom Arbetsmiljöverket då inte kommer behöva ta ställning till om det är fråga om en sen anmälan eller förlängning. Arbetsmiljöverkets utredningar kommer då att kunna göras direkt baserat på uppgifter från registret. Myndigheten skulle då inte behöva inhämta ytterligare uppgifter för att bedöma om det från början fanns en avsikt att utstationeringen var avsedd att vara så kort att det inte fanns någon anmälningsskyldighet. Att ta bort undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar bedöms vidare göra det enklare och tydligare för arbetsgivaren att förstå när anmälningsskyldigheten inträder. Det kan därmed bidra till att flera arbetsgivare anmäler utstationering inom den föreskrivna tidsramen.

I syfte att reglerna inte ska bli för betungande kan det övervägas, i likhet med systemet i Finland, att låta undantaget för kortare utstationeringar kvarstå för koncerninterna förflyttningar. Övervägande skäl talar dock för att slopa undantagsregeln för all utstationering då det bidrar till att skapa ett enklare, mer enhetligt och tydligt regelverk. Dessutom kvarstår enligt 12 § utstationeringslagen möjligheten för regeringen att meddela föreskrifter om undantag från anmälningsskyldigheten. Som anges i prop. 2012/13:71 s. 71 kan möjligheten för regeringen att meddela undantag t.ex. avse undantag för en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänster.

Anmälningsskyldigheten för utstationering är nära sammankopplad med anmälan av kontaktpersonen. Det är därför lämpligt att anmälningsskyldigheten avseende utstationering och att anmäla kontaktpersonen inträder samtidigt. Det torde vidare vara enklare för den utländske arbetsgivaren med en och samma tidpunkt för anmälan.

7.1.4 Anmälan om utstationering och utseende av kontaktperson från första dagen är förenligt med EU-rätten

Vid införandet av anmälningsskyldigheten 2013 gjordes en analys av om anmälningsskyldigheten kunde ses som en inskränkning i den fria rörligheten (prop. 2012/13:71 s. 28 f.). Slutsatsen var att det är en inskränkning men att den utifrån EU-praxis kan tillåtas då den grundas på tvingande skäl av allmänintresse, och att anmälningsskyldigheten är nödvändig för att uppnå målet och inte går utöver vad som krävs för att uppnå målet. Skydd för arbetstagare anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse.¹⁵¹ Samtidigt gjordes en bedömning av om anmälningsskyldigheten kunde anses diskriminerande. Då all näringsverksamhet som bedrivs i Sverige behöver redovisas till behöriga myndigheter kunde anmälningsskyldigheten för utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige inte anses utgöra en diskriminerande åtgärd.

Undantaget för kortare utstationeringar motiverades med att reglerna om anmälningsskyldighet inte skulle bli onödigt betungande. Vid införandet av en undantagsregel för kortare utstationeringar refererades till liknande regler i Finland och Danmark.

Sedan reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering trädde i kraft 2013 har tillämpningsdirektivet antagits. I tillämpningsdirektivet föreskrivs anmälningsskyldighet vid utstationering som en tillåten kontrollåtgärd. I direktivet anges ingenting om undantag för kortare utstationeringar. Artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet föreskriver att medlemsstaterna får införa krav på att anmälan ska ske senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas. Inte heller kravet på att utse en person att stå i förbindelse med

¹⁵¹ Se de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade m.fl., REG 1999, s. I-8453.

myndigheter eller kontaktperson som arbetsmarknadens parter kan stå i förbindelse med föreskriver något om undantag för kortare utstationeringar.¹⁵²

T.ex. Nederländerna, Finland, Polen och Frankrike, som infört anmälningsskyldighet vid utstationering med anledning av genomförandet av tillämpningsdirektivet, har inte något undantag från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar motsvarande det svenska undantaget, se avsnitt 5.5.

I Finland har en ny lag med skyldighet att anmäla utstationering beslutats. Enligt den nya lagen ska anmälningsskyldigheten gälla från första dagen, förutom vid koncerninterna förflyttningar då utstationeringar som är kortare än fem dagar befrias från kravet att anmäla. Kravet att ha en utsedd företrädare kvarstår i den nya lagen. Undantaget från kravet på att utse en företrädare vid kortare utstationeringar har ändrats från 14 kalenderdagar till 10 arbetsdagar.

I Danmark ska anmälan till RUT ske i samband med att arbetet utförs. Det finns dock ett undantag från kravet på att registrera i RUT som förutsätter att samtliga följande tre krav uppfylls; att arbetet inte överstiger åtta dagar, att det är ett led i en teknisk montering eller installation och att arbetstagarna är specialiserade. I Danmark finns också möjlighet att meddela bestämmelser om att undanta vissa kortvariga arbeten från anmälningsskyldighet, vilket bland annat gjorts för cabotagetransporter.¹⁵³

Som regeringen framhåller i propositionen Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107 s. 116) får en reglering som motsvarar tillämpningsdirektivets krav på anmälningsskyldighet och kontaktperson i princip anses EU-rättsligt tillåten. Skälet är att de krav eller åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet i sig, är att anse som motiverade och proportionerliga och att en åtgärd som motsvarar någon av de åtgärder som nämns i artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet därför också är förenlig med EU-rätten. Även om artikel 9 skulle tolkas som att ett krav eller en åtgärd enligt första punkten är tillåten i sig men att en proportionalitetsbedömning ändå måste göras utifrån hur kravet eller åtgärden är utformad i det enskilda fallet, bör borttagandet av

¹⁵² Jämför tillämpningsdirektivet artikel 9.1 e och f.

¹⁵³ BEK nr 1517 af 16/12/2010.

undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar i utstationeringslagen anses vara förenligt med unionsrätten och tillämpningsdirektivet. Syftet med ändringen är att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket måste anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås och kan inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Åtgärden bedöms nödvändig för att tillgodose ett informationsbehov och för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslaget bedöms alltså vara motiverat och proportionerligt i enlighet med unionsrätten, och utgör därför en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

7.1.5 Förändringar ska anmälas omgående

För att anmälningsskyldigheten ska vara så enkelt utformad som möjligt bör även tidsfristen för att anmäla förändringar i verksamheten tas bort. På detta sätt behöver inte den utstationerande arbetsgivaren förhålla sig till olika tidsfrister vad gäller anmälningsskyldigheten och anmälan om förändringar i verksamheten. Att förändringar anmäls omgående bör också bidra till att registret blir mer uppdaterat och rättvisande, vilket underlättar för alla som behöver använda sig av registret.

7.2 Skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation

Förslag: En utstationerande arbetsgivare ska senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige lämna dokumentation till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna som visar att en anmälan om utstationeringen har gjorts till Arbetsmiljöverket.

Om mottagaren av tjänsterna inte får dokumentation till stöd för att anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket ska denne senast tre dagar efter att arbetet påbörjats underrätta Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen. Denna skyldighet gäller inte om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk.

7.2.1 Underrättelseskyldighet skapar incitament för anmälan och bidrar till att syftet med regelverket uppnås

Som framgår av avsnitt 5.4.2 är det få som anmäler utstationering, särskilt i vissa branscher. Såväl flera arbetstagarorganisationer som myndigheter ger uttryck för att det sannolikt finns ett mörkertal som inte anmäler utstationering. Dessutom är de uppgifter som anmäls i viss utsträckning bristfälliga, vilket gör att registret ger en felaktig bild av förhållandena. Det finns mycket som talar för att utstationeringsregistret inte ger en tillräckligt rättvisande bild av de utstationeringar av arbetstagare som faktiskt sker i Sverige.

Syftet med regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering är att skydda utstationerade arbetstagare och ge allmän information om omfattningen av utstationeringen i Sverige, vilket är av särskild betydelse för att arbetstagarorganisationerna ska kunna fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Det är också ett led i att säkerställa att Sverige uppfyller sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet och viktigt för att tillgodose myndigheters behov av att komma i kontakt med utländska arbetsgivare för sin tillsyn.

Genom registret har arbetstagarorganisationerna fått större möjligheter att säkerställa att utstationerade tillförsäkras villkor enligt utstationeringsdirektivet. De fackliga organisationerna har dock svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade om utstationeringsregistret inte ger en rättvisande bild av antalet utstationerade. Det leder också till problem vid tillsynen när Arbetsmiljöverket inte får kontakt med den utländske arbetsgivaren eller kontaktpersonen.

Idag finns i svensk rätt inga skyldigheter för mottagaren av en tjänst att efterfråga eller reagera på huruvida anmälningsskyldigheten har fullgjorts eller inte. Sådana bestämmelser infördes i flera andra europeiska länder i samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet. I Nederländerna finns sedan den 18 juni 2016 en lag om anmälningsskyldighet¹⁵⁴ med ett krav för mottagaren av tjänsten att kontrollera att den utländska arbetsgivaren i förväg anmält utstationeringen. Om anmälan är bristande kan både arbetsgivaren och mottagaren av tjänsten åläggas en administrativ sanktionsavgift. En mottagare som uppmärksammar de behöriga myndigheterna att anmälningsskyldigheten inte fullgjorts drabbas inte av några påföljder.

I den danska utstationeringslagen¹⁵⁵ finns i vissa branscher en skyldighet för den utländska arbetsgivaren att senast i samband med att arbetet påbörjas visa för mottagaren av tjänsten att anmälan skett till RUT-registret. De branscher som berörs av bestämmelsen är bygg och anläggning, lantbruk, skogsbruk och växthusodling. Om mottagaren av tjänsten inte fått del av sådan dokumentation eller om den är bristfällig eller felaktig beträffande var och när arbetet ska utföras har mottagaren av tjänsten en skyldighet att underrätta Arbejdstilsynet. Detta ska göras inom tre dagar från det att arbetet startades. Både den utländska arbetsgivare som inte gjort anmälan och den mottagare av tjänsten som inte underrättar behöriga myndigheter om bristande anmälan riskerar att straffas med böter.¹⁵⁶

¹⁵⁴ The Terms of Employment Posted Workers in the European Union Act (WagwEU).

¹⁵⁵ Kapitel 3 a § 7 d, Lov om udstationering af lonmodtagere m.v., LBK nr 342 af 03/04/2014

¹⁵⁶ Kapitel 6 § 10 a p. 3-4, Lov om udstationering af lonmodtagere m.v., LBK nr 342 af 03/04/2014

Finland har sedan den 18 juni 2016 anmälningsskyldighet vid utstationering med ett krav på att ange kontaktuppgifter till den finska beställaren eller uppdragsgivaren.¹⁵⁷ Enligt de nya reglerna ska beställaren även bistå det utländska företaget med information för att de ska kunna fullgöra sina skyldigheter och sedan se till att anmälan görs. Ansvar att göra anmälan till registret kan dock bara fullgöras av den utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare.¹⁵⁸ I Finland finns det även sedan tidigare en annan lag, kallad beställaransvarslagen, som också reglerar beställarens ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft.¹⁵⁹ Syftet med den lagen är att främja lika konkurrens mellan företag och iakttagande av anställningsvillkor. Förutsättningar ska skapas för att arbetsgivarförpliktelse ska fullgöras. Beställaren är skyldig att utreda om avtalsparten betalat skatter, tecknat pensionsförsäkringar, vilka kollektivavtal eller anställningsvillkor som tillämpas. Skyldigheten att utreda förutsätter att det arbete som ska utföras fortgår i mer än tio arbetsdagar eller att det totala värdet av avtalet överstiger 9 000 euro.

Det finns alltså flera exempel på länder där mottagaren av tjänsterna har skyldigheter kopplade till skyldigheten för en utstationerad arbetsgivare att anmäla utstationering till ett register.

Frågan är om en motsvarande reglering bör införas i Sverige. Att införa ett krav på arbetsgivaren att lämna dokumentation om fullgjord anmälningsskyldighet till mottagaren av tjänsterna bedöms skapa ett större incitament för den utländska arbetsgivaren att anmäla utstationering till Arbetsmiljöverket. Det kan också skapa en större medvetenhet hos en mottagare av tjänsten om hur arbetet ska bedrivas. En skyldighet för mottagaren av tjänsten att underätta Arbetsmiljöverket i de fall det saknas dokumentation om att anmälan gjorts bör bidra till att fler utstationerade registreras och att arbetstagarorganisationerna får tillgång till de uppgifter som möjliggör övervakningen av löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Även svenska myndigheters behov av att komma i kontakt med utländska arbetsgivare underlättas om registret ger en

¹⁵⁷ Lag om utstationering av arbetstagare, 17.6.2016/447, 3 kap. 7 §.

¹⁵⁸ Lag om utstationering av arbetstagare, 17.6.2016/447, 4 kap. 13-14 §§.

¹⁵⁹ Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft, 22.12.2006/1233, kallad beställaransvarslagen.

mer korrekt bild av de utstationeringar som sker. Det är även ett led i att säkerställa att Sverige bättre uppfyller sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet.

Det framstår inte som onödigt betungande att arbetsgivaren även meddelar mottagaren av tjänsterna om att anmälningsskyldigheten har fullgjorts. I de flesta fall görs anmälan om utstationering elektroniskt på Arbetsmiljöverkets webbplats, och det är enkelt att i samband med detta vidarebefordra kvittot på anmälan även till mottagaren av tjänsterna. Det framstår vidare som naturligt att mottagare av tjänster i Sverige har vetskap om vem de har ingått avtal med och om det är en utländsk motpart. En mottagare av tjänsterna bör dessutom vara skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket endast om denne inte får dokumentation till stöd för att arbetsgivaren gjort en anmälan till Arbetsmiljöverket.

Det kan resoneras om vilka aktörer som bör anses vara en mottagare av tjänsterna och som därför bör omfattas av de skyldigheter som nu föreslås. Begreppet ”den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna” återfinns redan i dag i utstationeringslagen, nämligen i 3 § 1. Ett alternativ skulle därför kunna vara att den skyldighet som nu föreslås endast gäller den som nämns i 3 § 1 utstationeringslagen.

Som framgår av 1 § utstationeringslagen gäller lagen dock när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare hit i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Det centrala begreppet är alltså ”tillhandahåller tjänster”. Även beträffande de situationer som nämns i punkterna 2 och 3 i 3 § utstationeringslagen finns det typiskt sett någon som kan anses som mottagare av tjänsterna, nämligen det företag i Sverige som tillhör koncernen och som tar emot arbetstagaren (punkten 2) eller det användarföretag som är etablerat eller bedriver verksamhet i Sverige och tar emot arbetstagaren (punkten 3).

Det svenska utstationeringsregelverket gör inte i något avseende någon åtskillnad mellan de tre olika utstationeringssituationerna som nämns i 3 § utstationeringslagen. Det har heller inte framkommit något skäl att i detta fall göra någon åtskillnad mellan dessa olika typer av mottagare av tjänsterna. Övervägande skäl talar för att inte göra någon åtskillnad då det bidrar till att skapa ett enklare, mer enhetligt och tydligt regelverk. Dessutom föreslås i

avsnitt 7.4 en möjlighet för regeringen att meddela föreskrifter om undantag från de nu aktuella bestämmelserna. Mot denna bakgrund bör skyldigheten som rör mottagaren av tjänsterna gälla beträffande samtliga mottagare av tjänsterna.

Privata företag, föreningar, enskilda personer och offentligt driven verksamhet är exempel på några aktörer som kan vara mottagare av tjänster. Typiskt sett torde det dock vara mindre vanligt att tjänstemottagaren är en enskild som mottar tjänsten för privat bruk. Det framstår som mest rimligt att enskilda inte bör behöva ta ställning till om en underrättelse till Arbetsmiljöverket behöver göras. I förhållande till enskilda privatpersoner, i de fall de mottar tjänsten för privat bruk, skulle en sådan skyldighet kunna anses som alltför betungande. Mot denna bakgrund bör skyldigheten för mottagaren av tjänsterna att underrätta Arbetsmiljöverket inte gälla mottagare av tjänster som tar emot tjänsten för privat bruk.

Det skulle även kunna tänkas att, istället för den utländske arbetsgivaren, låta mottagaren av tjänsten anmäla de utstationerade arbetstagarna i registret, samt se till att den utstationerade arbetsgivaren utser en kontaktperson och anmäler denne till registret. Detta framstår dock som en alltför stor administrativ börda för mottagaren av tjänsterna, eftersom mottagaren kommer ha svårt att få tillgång till de uppgifter som ska anmälas.

7.2.2 Underrättelseskyldighet för arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna är förenligt med EU-rätten

Anmälan till behöriga myndigheter enligt artikel 9.1 i tillämpningsdirektivet riktar sig mot tjänsteleverantören. Enligt artikel 9.2 i tillämpningsdirektivet får dock medlemsstaterna använda andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningsfulla nog för att efterlevnaden av de krav som ställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet ska kunna kontrolleras effektivt. EU-domstolen har i det belgiska målet *De Clercq m.fl.* uttalat att ett krav på kontroll av om anmälan har gjorts och – om sådan anmälan inte har gjorts – motsvarande skyldighet för tjänstemottagaren, kan ses som en naturlig följd och nödvändig för att uppnå

syftet. Sanktioner, inklusive straffrättsliga sådana, kan också vara nödvändiga, om de är proportionella. EU-domstolen överlämnade åt den nationella domstolen att göra proportionalitetsbedömningen, men lämnade alltså utrymme för att den belgiska lagstiftningen som innebar en skyldighet för mottagaren av tjänsten är förenlig med EU-rätten.¹⁶⁰

Som anges i avsnitt 5.4.2 ger inte utstationeringsregistret en rättvisande bild av antalet utstationerade vilket leder till att de fackliga organisationerna har svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Det leder också till problem vid exempelvis tillsyn när Arbetsmiljöverket inte får kontakt med den utländske arbetsgivaren eller kontaktpersonen. Sammantaget tyder detta på att de administrativa kraven och kontrollåtgärderna bör göras mer verkningfulla. Syftet med förslagen är att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket måste anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås och utgör en mycket liten administrativ börda för mottagaren av tjänsten i Sverige och kan därmed inte anses gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Åtgärderna bedöms nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslagen bedöms alltså vara motiverade och proportionerliga i enlighet med unionsrätten.

7.3 Sanktionsavgift för såväl arbetsgivaren som mottagaren av tjänsterna

Förslag: En sanktionsavgift ska tas ut av den arbetsgivare som underlåter att lämna dokumentation till mottagaren av tjänsterna om att anmälningsskyldigheten har fullgjorts. En sanktionsavgift ska även tas ut av den mottagare av tjänsterna som inte underrättar Arbetsmiljöverket om att den utstationerande arbetsgivaren inte lämnat sådan dokumentation. En

¹⁶⁰ Mål C-315/14 De Clercq m.fl.

sanktionsavgift ska i båda dessa fall tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. Avgiften ska få sättas ned helt eller delvis om det skulle vara oskäligt att ta ut avgiften. Avgiften ska tillfalla staten.

7.3.1 En sanktionsavgift för arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna bidrar till en effektivare tillsyn

För att se till att utstationerande arbetsgivare lämnar dokumentation om att anmälningsskyldigheten fullgjorts, samt att mottagaren av tjänsten uppmärksammar Arbetsmiljöverket på den uteblivna dokumentationen, bör det finnas effektiva och ändamålsenliga sanktionsmöjligheter. På arbetsmiljöområdet infördes möjligheten för Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter om sanktionsavgifter genom propositionen Ändringar i arbetsmiljölagen (prop. 1993/94:186). Vid bedömningen av på vilka områden sanktionsavgifter kunde anses vara lämpliga uttalade regeringen att effektivitetsvinster och resursbesparingar främst stod att vinna när det gällde överträdelser av föreskrifter om formella förfaranden eller preciserade åtgärder, alltså sådana överträdelser som var direkt straffbelagda i arbetsmiljölagen och inte förutsatte föreläggande eller förbud. Vidare ansåg regeringen att det var av vikt att sanktionsavgifter endast införts på ett avgränsat område där det relativt lätt kan fastställas om en överträdelse skett eller inte. År 2014 genomfördes en reform genom en ändring i arbetsmiljölagen som innebär att Arbetsmiljöverket har gått från ett system med straffsanktioner till ett system med sanktionsavgifter (prop. 2012/13:143). Sanktionsavgift är även den ordning som har valts i utstationeringslagen för överträdelser av den utstationerande arbetsgivarens skyldigheter angående anmälan och kontaktperson (prop. 2012/13:71). Den utländske arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet att anmäla utstationeringen samt att utse och anmäla en kontaktperson kan alltså idag drabbas av en sanktionsavgift enligt utstationeringslagen.

Bedömningen av om mottagaren av tjänsten har underrättat Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen är av okomplicerat slag och kan lätt fastställas. För att konstatera om mottagaren av tjänsten har överträtt sina skyldigheter krävs inte

något föreläggande eller något förbud. Mot denna bakgrund, och då det följer systematiken i utstationeringslagen i övrigt, bör sanktionsavgift vara en lämplig sanktion för tjänstemottagaren vid överträdelser av bestämmelsen.

Den föreslagna skyldigheten för arbetsgivaren att lämna dokumentation är nära sammankopplad med den föreslagna skyldigheten för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation. Mot denna bakgrund, och då det följer systematiken i utstationeringslagen i övrigt, bör en sanktionsavgift införas även för utstationerande arbetsgivare som underlåter att lämna dokumentation till mottagaren av tjänsterna som visar att anmälningsskyldigheten har fullgjorts.

Sanktionsavgift kan riktas mot en juridisk person, vilket är en fördel, eftersom en utredning för att identifiera en för arbetsgivaren ansvarig fysisk person då kan undvikas. Det bör anges i lagen i vilka fall en sanktionsavgift ska tas ut. För att sanktionsavgiften ska vara ett effektivt medel för att upprätthålla att reglerna följs, bör den inte förutsätta uppsåt eller oaktsamhet. Sanktionsavgiften bör kunna jämkas och efterges om det skulle vara oskäligt att påföra den. Detta gör det möjligt att beakta de omständigheter som ligger till grund för utebliven dokumentation/utebliven underrättelse till Arbetsmiljöverket. Enligt förarbetena till nuvarande bestämmelser om anmälningsskyldighet vid utstationering (prop. 2012/13:71 s. 45) anges att bestämmelsen om jämkning bör tillämpas varsamt så att den förebyggande effekten inte går förlorad, och viss ledning bör kunna hämtas i Arbetsdomstolens praxis när det gäller jämkning av allmänt skadestånd med hänvisning till tidigare förarbetsuttalanden (prop. 1993/94:186 s. 53). Samma resonemang gör sig fortfarande gällande här. Möjligheten att jämka eller efterge avgiften bör kunna tillämpas av såväl Arbetsmiljöverket som i de allmänna förvaltningsdomstolarna. Sanktionsavgiften bör tillfalla staten.

Att införa en skyldighet för mottagaren av tjänsten att betala en sanktionsavgift kommer att innebära att Arbetsmiljöverket har att rikta sin tillsyn mot en ny aktör, som inte tidigare haft några skyldigheter kopplad till regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering. Som framgår ovan är det mycket som tyder på att utstationeringsregistret idag inte ger en rättvisande bild av utstationering i Sverige, vilket bl.a. leder till att arbetstagarorganisation-

erna har svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. En skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för mottagaren av tjänsten att underrätta Arbetsmiljöverket att det saknas dokumentation om att anmälan gjorts bedöms bidra till att fler utstationeringar registreras och att arbetstagarorganisationerna får tillgång till de uppgifter som möjliggör övervakningen av löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Möjlighet att besluta om sanktionsavgift vid överträdelser av dessa skyldigheter bedöms därför som nödvändiga. Avsikten är att effektivt tillse att den utländska arbetsgivaren fullgör sin skyldighet att lämna dokumentation och att säkerställa att mottagaren av tjänsterna faktiskt uppmärksammar Arbetsmiljöverket på den uteblivna dokumentationen.

7.3.2 Sanktionsavgift för arbetsgivaren och mottagaren av tjänsterna är förenlig med EU-rätten

Som anges under 5.4.2 talar mycket för att utstationeringsregistret inte ger en rättvisande bild av antalet utstationerade, vilket bl.a. leder till att de fackliga organisationerna har svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Mot denna bakgrund är bedömningen att de administrativa kraven och kontrollåtgärderna bör göras mer verkkningsfulla. Som en följd av förslaget om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation och mottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation bedöms det även nödvändigt med en sanktionsavgift i dessa fall i syfte att skapa en mer effektiv tillsyn och till att skydda de utstationerade arbetstagarna. Detta anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Förslagen är ägnade att säkerställa att detta mål uppnås och bedöms nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka och kontrollera och följa upp efterlevnaden av att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslagen bedöms alltså vara motiverade och proportionerliga i enlighet med unionsrätten, och utgör därför tillåtna inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster.

7.4 Möjligheter att meddela föreskrifter om undantag

Förslag: Regeringen ska få meddela föreskrifter om undantag från bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation och tjänstemottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation.

Regeringen bör få meddela föreskrifter om undantag från arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation och mottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation. Eftersom regeringen kan meddela föreskrifter om undantag från den utländska arbetsgivarens anmälningsskyldighet, framstår det som naturligt att en möjlighet till undantag även ska gälla i förhållande till arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation och de föreslagna skyldigheterna för tjänstemottagaren. Den föreslagna ändringen i bestämmelsen syftar till att hantera undantag från förpliktelse i utstationeringslagen för mottagaren av tjänsterna på samma sätt som förpliktelserna för en utländsk arbetsgivare.

Enligt 8 kap. 2 § första stycket 2 regeringsformen ska föreskrifter meddelas genom lag om de avser förhållandet mellan enskilda och det allmänna under förutsättning att föreskrifterna gäller skyldigheter för enskilda eller i övrigt avser ingrepp i enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. Riksdagen kan enligt 8 kap. 3 § första stycket regeringsformen bemyndiga regeringen att meddela föreskrifter enligt 8 kap. 2 § första stycket 2. Med stöd av dessa bestämmelser bör regeringen ges möjlighet att meddela föreskrifter om undantag från en bestämmelse om skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket när dokumentation om anmälan om utstationering inte lämnats. Möjligheten för regeringen att meddela undantag kan avse t.ex. undantag för en viss typ av verksamhet eller en viss typ av tjänster.

7.5 Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket

Förslag: Arbetsmiljöverket ska ges utökade befogenheter för den tillsyn som myndigheten utövar över regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson. Vid den tillsynen ska Arbetsmiljöverket

- ges rätt att få upplysningar, handlingar och prov samt påkalla undersökningar,
- ges tillträdesrätt till ett arbetsställe samt
- ges rätt att besluta om förelägganden och förbud.

Dessa rättigheter för Arbetsmiljöverket ska införas genom en hänvisning till motsvarande bestämmelser i arbetsmiljölagen. Rätten att få upplysningar m.m., tillträdesrätten, samt rätten att besluta om förelägganden och förbud ska även gälla i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Rätten att besluta om förelägganden och förbud i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna ska inte gälla om mottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk.

7.5.1 Arbetsmiljöverkets tillsyn över bestämmelserna om anmälningsskyldighet

Som framgår av avsnitt 5.4.2 har Arbetsmiljöverket påtalat problem vid sin tillsyn då utstationeringslagen och utstationeringsförordningen inte ger myndigheten rätt att begära in uppgifter av den svenska uppdragsgivaren eller andra rättssubjekt. Enligt 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen har Arbetsmiljöverket rätt att begära in vissa uppgifter. Myndigheten bedömer dock att den inte med stöd av arbetsmiljölagen kan begära in uppgifter för tillsynen av utstationeringsregistret. Myndigheten saknar också en rätt motsvarande 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen, att vid vite kunna kräva in uppgifter. I de fall myndigheten identifierar en arbetsgivare finns ingen rätt att kräva in uppgifter av denne.

Arbetsmiljöverket har lyft fram att eftersom myndigheten inte kan begära in uppgifter av uppdragsgivaren eller av andra

rättssubjekt leder det till att utredningsarbetet försvåras och att färre anmäls till utstationeringsregistret. Detta torde medföra bl.a. att arbetstagarorganisationerna har svårt att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade.

7.5.2 Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket bör underlätta myndighetens arbete och bidra till att syftet med regelverket uppnås

En rätt att på begäran få kräva in de uppgifter som behövs för att utföra tillsyn över reglerna om utstationering är nödvändig för att Arbetsmiljöverket ska kunna identifiera utländska arbetsgivare och utreda om det är fråga om utstationering, samt påföra sanktionsavgift i de fall registrering inte har skett. För att tillsynen av anmälningsskyldigheten ska fungera måste Arbetsmiljöverket vidare ges tillträdesrätt till arbetsplatser för tillsynen. En befogenhet att vid tillsynen förena ett beslut om föreläggande m.m. med vite för att framtvinga information är vidare ett viktigt medel för en effektivare tillsyn. Arbetsmiljöverket bedömer att den inte kan använda sig av arbetsmiljölagens bestämmelser om att begära in uppgifter eller vid vite kräva in sådana vid tillsynen över anmälningsskyldigheten i utstationeringslagen. Mot denna bakgrund bör Arbetsmiljöverket ges utökade befogenheter för den tillsyn som myndigheten utövar över bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson.

Det framstår som rimligt att de utökade befogenheterna i huvudsak tillämpas på motsvarande sätt och i förhållande till motsvarande personkrets som i arbetsmiljölagen. Vid utstationering kan dock den person som Arbetsmiljöverket möter vid sin tillsyn och har behov av att få information av ofta vara mottagaren av tjänsterna. Mot denna bakgrund finns det anledning att ge Arbetsmiljöverket befogenheter att kunna vända sig till även denna aktör.

Ett sätt att reglera detta är att införa en självständig bestämmelse i utstationeringslagen som reglerar Arbetsmiljöverkets rätt att begära in uppgifter vid tillsynen över skyldigheterna att anmäla utstationering och att utse en kontaktperson, samt befogenhet att vid tillsynen förena ett beslut om föreläggande med vite.

De verktyg som myndigheten uppger sig behöva, och den krets som myndigheten för sin tillsyn har behov av att vända sig till, motsvaras dock till stor del av vad som framgår i 7 kap. 3, 5 och 7 §§ arbetsmiljölagen. När Arbetsmiljöverket utövar sin tillsyn, t.ex. i samband med en inspektion på en arbetsplats, kan det dessutom bli aktuellt att utföra tillsyn enligt både arbetsmiljölagen och utstationeringslagen. Det framstår därför som mest lämpligt att i utstationeringslagen införa en bestämmelse som hänvisar till de bestämmelser som gäller enligt arbetsmiljölagen. Detta bör dock göras med tillägget att Arbetsmiljöverkets rätt att få upplysningar m.m., tillträdesrätten, samt rätten att besluta om förelägganden och förbud även ska gälla i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna.

Rätten att besluta om förelägganden och förbud enligt arbetsmiljölagen innefattar dock en möjlighet att förena beslutet med vite. En möjlighet att rikta ett föreläggande, särskilt om det förenas med ett vitesäventyr, framstår som ingripande i förhållande till en privatperson. Rätten att besluta om förelägganden och förbud i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna bör därför intet gälla om mottagaren är en enskild person som mottar tjänsten för privat bruk.

De utökade befogenheterna för Arbetsmiljöverket vid tillsynen torde bidra till att fler utstationerade anmäls, vilket i sin tur bör leda till att arbetstagarorganisationerna lättare kan fullgöra sitt uppdrag att övervaka löne- och anställningsvillkor för de utstationerade. Det är också ett led i att säkerställa att Sverige uppfyller sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet, och viktigt för att tillgodose myndigheters behov av att komma i kontakt med utländska arbetsgivare för sin tillsyn.

7.5.3 De utökade befogenheterna är förenliga med EU-rätten

Ändringar avseende Arbetsmiljöverkets befogenheter att begära in uppgifter syftar till att skapa en mer effektiv tillsyn och att skydda de utstationerade arbetstagarna, vilket måste anses utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse. Lagstiftningen är ägnad att säkerställa att detta mål uppnås och bedöms nödvändig för att man effektivt ska kunna övervaka och kontrollera och följa upp efterlevnaden av

att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs. Förslaget bedöms alltså vara motiverat och proportionerligt i enlighet med unionsrätten, och utgör därför en tillåten inskränkning i den fria rörligheten för tjänster.

I sammanhanget kan nämnas att artikel 10 i tillämpningsdirektivet anger följande. Medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför effektiva och lämpliga inspektioner på deras territorier. Det behövs för att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i utstationeringsdirektivet, med beaktande av de relevanta bestämmelserna i tillämpningsdirektivet, för att därigenom garantera att de bägge direktiven tillämpas och efterlevs korrekt.

8 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Förslag: De föreslagna ändringarna i lagen om utstationering av arbetstagare ska träda ikraft den 2 juli 2018.

När det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet ska bestämmelserna om anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket och bestämmelserna om utseende och anmälan av kontaktperson tillämpas i den äldre lydelsen.

Bestämmelsen om att en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna ska underrätta Arbetsmiljöverket om att den utstationerande arbetsgivaren inte lämnat dokumentation som visar att en anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket, ska inte tillämpas när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet.

Förslagen bör träda ikraft så snart möjligt. Såvitt för närvarande kan bedömas bör förslagen kunna träda ikraft den 2 juli 2018.

Det föreslås att bestämmelserna om anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket och bestämmelserna om utseende och anmälan av kontaktperson ska gälla även för utstationeringar som understiger fem dagar. Detta innebär ett utökat ansvar för den utstationerande arbetsgivaren på så sätt att utstationeringar som tidigare var undantagna från anmälningsskyldigheten nu ska anmälas till Arbetsmiljöverket samt vara förenat med en skyldighet att utse och anmäla en kontaktperson. Bestämmelserna bör därför endast tillämpas beträffande arbeten som påbörjats efter lagens ikraftträdande. När det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet bör istället bestämmelserna om anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket

och bestämmelserna om utseende och anmälan av kontaktperson tillämpas i den äldre lydelsen.

Det föreslås vidare att en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna ska underrätta Arbetsmiljöverket om den utstationerade arbetsgivaren inte lämnat dokumentation som visar att en anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket. Skyldigheten för den utstationerande arbetsgivaren att överlämna dokumentationen föreslås inträda senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige, medan skyldigheten för den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna att underrätta Arbetsmiljöverket föreslås inträda senast tre dagar efter att arbetet påbörjats. Dessa nya bestämmelser innebär en ny slags skyldighet för både den utstationerande arbetsgivaren samt mottagaren av tjänsterna. Detta talar för att bestämmelserna endast ska tillämpas beträffande arbeten som påbörjats efter lagens ikraftträdande.

De föreslagna bestämmelserna är utformade så att skyldigheten är nära kopplad till tidpunkten för när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige. Mot den bakgrunden kan det ifrågasättas om bestämmelserna överhuvudtaget skulle kunna tillämpas beträffande arbete som påbörjats före lagens ikraftträdande. För att det inte ska råda någon tveksamhet bör det ändå införas en övergångsbestämmelse med innebörden att bestämmelsen om att en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna ska underrätta Arbetsmiljöverket om att den utstationerande arbetsgivaren inte lämnat dokumentation som visar att en anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket, inte ska tillämpas när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagare påbörjat före ikraftträdandet.

Övriga föreslagna bestämmelser bör tillämpas fullt ut efter lagens ikraftträdande. Det behövs därför inte några ytterligare övergångsbestämmelser.

9 Konsekvensbeskrivning

I anslutningen till konsekvensbeskrivningen för respektive del som behandlas i denna promemoria kommer en närmare bedömning av vilka som berörs av förslagen att framgå. Redan nu finns emellertid anledning att på ett övergripande plan redovisa vissa uppgifter om förekomst och omfattning av utstationering i Sverige.

Enligt Arbetsmiljöverkets statistik från utstationeringsregistret registrerades 47 727 utstationerade arbetstagare i Sverige under perioden den 1 januari till och med den 31 december 2016.¹⁶¹

Statistiken baseras på de uppdrag som arbetsgivarna har registrerat hos Arbetsmiljöverket, vilket i praktiken innebär att en utstationerad person som har arbetat i flera olika uppdrag i statistiken kan räknas flera gånger. Antalet anmälda utstationerade arbetstagare varierar något över året, med färre anmälda i januari. Detta kan bero på att nya arbeten normalt startas efter helgledigheterna. I genomsnitt var cirka 7 700 personer anmälda per månad under 2016. Under året 2016 har det skett en ökning i antalet registreringar med drygt tolv procent jämfört med föregående år.

De företag som anmälde flest utstationerade arbetstagare under 2016 kommer främst från Polen, Litauen, Lettland, Tyskland, Tjeckien, Indien, Finland och Slovakien. Vid anmälan till registret anges hemvist för det utstationerande företaget vilket inte behöver innebära att nationaliteten på de utstationerade arbetstagarna är densamma. Bland de anmälda utstationeringarna står byggsektorn¹⁶² för närmare hälften av alla registrerade arbetstagare.

¹⁶¹ Helårsrapport 2016 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige [rapport 2017:2], Arbetsmiljöverket.

¹⁶² Med byggsektorn avses här byggande av hus, specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet samt anläggningsarbeten.

9.1 Vägtransporter och utstationering

9.1.1 Problembeskrivning och förslagen

Det råder en uttalad osäkerhet hos arbetsmarknadens parter om utstationeringslagen är tillämplig vid vägtransporter. I Sverige har godsförordningens skäl 17 inte uppmärksammats särskilt av lagstiftaren och det har inte heller påverkat Arbetsmiljöverkets rådgivning eller i praktiken på annat sätt. Det råder dock en större osäkerhet i Sverige om cabotage transporter kan anses vara utstationering än vad EU:s regelverk ger vid handen.

Vad gäller vägtransporter är Arbetsmiljöverket, till skillnad från vad som gäller för arbetsmarknaden i övrigt, i stor utsträckning beroende av framför allt Polismyndigheten för sin tillsynsverksamhet. Arbetsmiljöverket har ingen rätt att stoppa fordon. För att tillsynen ska fungera bättre och utstationeringsregistret, i förhållande till vägtransporter, därmed bättre ska spegla de verkliga förhållandena, krävs därför att Polismyndigheten bistår Arbetsmiljöverket med viss information.

Förslagen innebär att det i utstationeringslagen förtydligas att med utstationering jämställs cabotage transporter, samt att Polismyndigheten vid kontroll av cabotage transporter ska underätta Arbetsmiljöverket om anmälningsskyldigheten inte är fullgjord. Förslagen är nära sammankopplade med förslaget att ta bort undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationering.

Från införandet av anmälningsskyldigheten vid utstationering 2013 och fram till idag är anmälningarna inom transportbranschen mycket få. Som redovisats i avsnitt 5.4.1 anmäldes endast nio tillfällen av utstationering inom verksamhetsområdet Transport under 2016. Till viss del kan de låga anmälningstalen förklaras av att cabotage transporter till sin natur är korta och de har av den anledningen kunnat omfattas av undantaget från anmälningsskyldigheten.

Den statistik som publiceras av Trafikanalys visar att under 2014 genomförde utländska lastbilar cirka 639 000 transporter med start och slut på svensk mark. När man på detta sätt avgränsar urvalet till transporter, med utländska fordon, som startar och slutar på svensk mark är det fråga om cabotage transporter men även kombi transporter kan inkluderas. Av dessa körningar innehöll 47 procent last (299 000 transporter) och dessa utgjorde 1,1

procent av alla inrikestransporter med last i Sverige under 2014.¹⁶³ Statistik avseende året 2015 har ännu inte färdigbearbetats men inget tyder på någon dramatisk förändring avseende omfattningen av transporter utförda i Sverige av utländska lastbilar.

9.1.2 Alternativa lösningar

Det finns inget undantag i utstationeringslagen för transportbranschen. Mot denna bakgrund kan det ifrågasättas om det är nödvändigt att göra förändringar i svensk rätt för att tydliggöra vad som gäller för transportbranschen. Samtidigt finns det i tillämpningen av regelverket en uttalad osäkerhet om huruvida cabotagetransporter omfattas av utstationeringslagen, vilket gör att ett förtydligande är motiverat. I avsaknad av ett förtydligande skulle den osäkerhet som råder idag kvarstå. Förslaget om tydliggörande avseende cabotagetransporter i utstationeringslagen är mycket nära sammankopplat med förslaget om Polismyndighetens uppdrag att underrätta Arbetsmiljöverket. Med förtydligandet förklarar Polismyndighetens bidrag i tillsynen. I avsaknad av förtydligandet om cabotagetransporter i utstationeringslagen skulle det föreslagna uppdraget för Polismyndigheten försvåras.

När det gäller Arbetsmiljöverkets tillgång till information om cabotagetransporter framstår det inte som något lämpligt alternativ att inte göra någon förändring jämfört med idag, eftersom Arbetsmiljöverket inte har någon rätt att stoppa fordon och problemen med få anmälningar till utstationeringsregistret därmed sannolikt skulle kvarstå.

Ett annat alternativ är att Arbetsmiljöverket ska få del av samma information som Polismyndigheten lämnar till Transportstyrelsen angående överträdelser av regelverket avseende cabotagetransporter. Den här informationen ger dock inget tydligt eller klart besked om att det faktiskt är en cabotagetransport och är därför mindre användbar för Arbetsmiljöverket.

Ett ytterligare alternativ till att Polismyndigheten ska underrätta Arbetsmiljöverket vid utebliven anmälan till utstationeringsregistret är att istället bygga vidare på de gemensamma tillsynsprojekt

¹⁶³ Trafikanalys rapport Statistik 2016:35, Utländska lastbilar i Sverige 2013–2014.

som myndigheterna är delaktiga i, där Arbetsmiljöverkets inspektörer deltar tillsammans med polis vid vägkanten.

Den föreslagna regeln, att Polismyndigheten underrättar Arbetsmiljöverket om cabotagetransporter som inte anmälts till utstationeringsregistret, torde ha bättre förutsättningar att få genomslag i praktiken. Informationen är tydligare, kontrollen mot registret och underrättelsen utförs i anslutning till polisens befintliga trafikkontroller, vilket ger fler kontroller än om Arbetsmiljöverket skulle medverka och därmed ett större underlag för Arbetsmiljöverkets tillsyn. Förslaget utesluter dock inte fortsatt samverkan mellan myndigheterna.

9.1.3 Vilka berörs av förslagen?

Förslagen berör främst utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige. Förslagen får även konsekvenser för de arbetstagare som utstationerats hit då de föreslagna regelförändringarna syftar till att säkerställa att de tillförsäkras skydd enligt utstationeringslagen. Förslaget får vidare konsekvenser för Polismyndigheten och för Arbetsmiljöverkets tillsyn samt för andra myndigheter som behöver komma i kontakt med de utstationerande arbetsgivarna. Om registret blir mer rättvisande så får det också positiva konsekvenser för arbetstagarorganisationernas arbete.

9.1.4 Ikraftträdande och informationsinsatser

Bedömningen är att reglerna bör kunna träda i kraft den 2 juli 2018.

De ändringar som föreslås påverkar främst utländska arbetsgivares skyldigheter när de utstationerar arbetstagare i Sverige. Det krävs därför insatser för att informera utländska arbetsgivare om de nya reglerna. Arbetsmiljöverket är den myndighet som är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen. Det är därför lämpligt att i första hand Arbetsmiljöverket genomför informationsinsatser. Ett sådant uppdrag bedöms ingå i Arbetsmiljöverkets skyldigheter enligt 9 § i utstationeringslagen.

9.1.5 Förslagets förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden

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

Sverige är bundet av flera ILO-konventioner samt den Europeiska sociala stadgan. Därutöver är Sverige bundet av den europeiska konventionen den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilken gäller som lag i Sverige (lag 1994:1219 om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna). Av den Europeiska sociala stadgan och ILO:s konvention nr 98 och nr 154 följer att stater har en skyldighet att främja kollektiva förhandlingar. Det föreslagna tydliggörandet om cabotagetransporter i utstationeringslagen kan bidra till att fler utstationeringar anmäls till Arbetsmiljöverket, vilket i sin tur skulle kunna bidra till att arbetstagarorganisationerna lättare kan komma i kontakt med utstationerande arbetsgivare för förhandlingar. Förslagen bedöms i övrigt inte få några direkta följder för nämnda internationella åtaganden och inte heller strida mot dessa.

9.1.6 Kostnader för stat, kommuner och landsting

Tydliggörandet i utstationeringslagen tillsammans med Polismyndighetens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket i fråga om icke anmälda cabotagetransporter kommer sannolikt att leda till att Arbetsmiljöverket får mer information om utstationeringar och att fler anmälningar om utstationering görs. Förslagen kan leda till en ökad arbetsmängd för Polismyndigheten och Arbetsmiljöverket, även om den för Polismyndigheten del torde vara ringa mot bakgrund av att myndigheten ändå genomför cabotagekontroller som en del av den befintliga tillsynen.

Bedömningen är att en eventuell ökad arbetsbörda bör kunna hanteras inom ramen för myndigheternas nuvarande anslag.

Underrättelserna från Polismyndigheten kan vidare leda till att Arbetsmiljöverket fattar fler beslut om föreläggande om sanktionsavgift. I de fall ett föreläggande inte godkänns får Arbetsmiljöverket ansöka till förvaltningsdomstol om att sanktionsavgiften ska tas ut. För överklagande av förvaltningsdomstols beslut krävs prövningstillstånd. Fler beslut av Arbetsmiljöverket kan förväntas leda till en viss ökning av antalet ansökningar till förvaltningsdomstol. Arbetsmiljöverket hanterar samtliga ärenden om registrering av utstationering vid huvudkontoret i Stockholm och ansökningar om sanktionsavgifter i dessa ärenden skickas till Förvaltningsrätten i Stockholm. Hittills har antalet ansökningar om avgiftsföreläggande varit mycket begränsat, sedan anmälningsskyldigheten infördes har Arbetsmiljöverket ansökt om sex avgiftsförelägganden. I inget av dessa ärenden har beslut om att ta ut sanktionsavgift fattats. Ökningen av antal mål i förvaltningsdomstol bör kunna hanteras inom ramen för nuvarande anslag.

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

9.1.7 Konsekvenser för företagen

Förslaget om cabotagetransporter i utstationeringslagen påverkar framför allt utländska företag som gör cabotagetransporter i Sverige eftersom det tydliggörs att verksamheten omfattas av utstationeringslagen. Förslaget är nära sammankopplat med att undantaget från anmälningsskyldigheten för kortare utstationeringar föreslås tas bort. Eftersom cabotagetransporter är så kortvariga att de idag ofta undantas från anmälningsskyldigheten skulle de två förslagen, sammantagna, leda till att cabotagetransporter i högre utsträckning behöver anmälas till utstationeringsregistret.

Förslagen, om förtydligandet avseende cabotagetransporter och Polismyndighetens underrättelse till Arbetsmiljöverket vid cabotagekontroller, skulle kunna få till följd att det blir en viss kostnadsökning för köp av cabotagetransporter, vilket kan påverka

även svenska företag när de köper transporttjänster. Det är svårt att ange hur många företag som köper transporttjänster. Förslagen kan förväntas leda till förändrade konkurrensförhållanden på den svenska marknaden, vilket påverkar alla företag som är verksamma på denna marknad. Den svenska åkerinäringen består av ca 10 000 företag.¹⁶⁴ Det är dock svårare att uppskatta hur många utländska företag som är verksamma på den svenska transportmarknaden. Förslagen berör dock bara tjänstesektorn. Eftersom förslagen förväntas medföra att det blir svårare för oseriösa arbetsgivare att kringgå reglerna i utstationeringslagen, torde förslagen medföra förbättrade konkurrensförhållanden för såväl de utstationerande arbetsgivare som följer reglerna som för inhemska företag.

9.1.8 Andra konsekvenser

Förslagen förväntas få positiva effekter för regelefterlevnaden, eftersom de torde leda till att Arbetsmiljöverket får mer information om den utstationering som sker i samband med godstransporter på väg. Genom förslaget att Polismyndigheten vid cabotagetransporter ska kontrollera mot Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister bör det skapas incitament för utländska arbetsgivare att anmäla utstationering.

Förslagen förväntas leda till positiva konsekvenser för arbetstagarorganisationerna, som genom ett mer rättvisande register får förbättrade möjligheter att utföra sin uppgift att utöva tillsyn över arbets- och anställningsvillkor enligt utstationeringslagen. Med det följer också att förslagen förväntas ge positiva effekter för de utstationerade arbetstagarerna som tillförsäkras skydd enligt utstationeringslagen.

9.2 Anmälningsskyldighet vid utstationering

9.2.1 Problembeskrivning och förslagen

Idag är det mycket som tyder på att få anmäler utstationering, särskilt i vissa branscher, och att Arbetsmiljöverkets register

¹⁶⁴ Skatteverkets rapport Åkeriverksamhet i Sverige 2015, 2016-03-02.

därmed inte ger en rättvisande bild av utstationering i Sverige. Förslagen om förändringar angående anmälningsskyldigheten bedöms nödvändiga för utstationeringsregistret ska ge en mer rättvisande bild av utstationering i Sverige, vilket i sin tur bättre tillgodoser de behov som svenska arbetstagarorganisationer har av att kunna komma i kontakt med och, i förkommande fall, förhandla om kollektivavtal med företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Detta syftar i sin tur till att säkerställa att de arbetstagare som utstationerats hit tillförsäkras skydd enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet.

Förslagen innebär dels att utstationeringslagen ändras på så sätt att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och att utse en kontaktperson i Sverige även för utstationeringar kortare än fem dagar. Detta förslag är nära sammankopplat med förslaget om tydliggörande av cabotagetransporter i utstationeringslagen. Vidare får mottagaren av tjänsten i Sverige en skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om den utstationerande arbetsgivaren inte visar att anmälningsskyldigheten fullgjorts. I tillägg till detta får Arbetsmiljöverket vid sin tillsyn utökade befogenheter att begära in uppgifter avseende skyldigheterna att anmäla utstationering och att utse en kontaktperson. Arbetsmiljöverket ges befogenhet att vid denna tillsyn förena ett beslut om föreläggande med vite.

Förslagen syftar inte bara till att skydda utstationerade arbetstagare och underlätta arbetstagarorganisationernas arbete, utan även svenska myndigheters möjlighet att få kännedom om och komma i kontakt med utstationerande företag. Sammantaget bör detta bidra till att utstationeringslagens regler fungerar bättre i praktiken och att Sverige bättre efterlever sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet.

9.2.2 Alternativa lösningar

Mot bakgrund av att utstationeringsregistret idag inte ger en rättvisande bild av utstationering i Sverige, framstår det inte som ett bra alternativ att avstå från att företa några ändringar, dvs. att låta dagens regelverk rörande anmälningsskyldighet kvarstå oförändrat.

Problemen med att alltför få är registrerade i utstationeringsregistret skulle då sannolikt kvarstå.

Avseende tidpunkten för anmälan skulle ett tänkbart alternativ vara att för kortare utstationeringar i vissa situationer göra undantag från huvudregeln om att anmälan ska ske senast när arbetet påbörjas. I Finland finns ett undantag från anmälningsskyldigheten vid utstationering inom koncerner om utstationeringen är kortare än fem dagar. Övervägande skäl talar dock för att slopa undantagsregeln för all utstationering då det bidrar till att skapa ett enklare, mer enhetligt och tydligt regelverk. Dessutom kvarstår enligt 12 § utstationeringslagen möjligheten för regeringen att meddela föreskrifter om undantag från anmälningsskyldigheten.

Förslaget att mottagaren av tjänsterna under vissa förutsättningar ska underrätta Arbetsmiljöverket skulle vidare kunna begränsas till att bara omfatta vissa branscher. I Danmark gäller mottagarens skyldighet att agera bara i de branscher där det anses finnas ett större behov av sådan information. Undantag för vissa branscher kan dock skapa gränsdragningsproblem och otydlighet därför framstår en generell regel om att alla tjänstemottagare ska underrätta Arbetsmiljöverket som mest tydlig och ändamålsenlig. Skyldigheten ska dock inte gälla om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk.

Det skulle vidare kunna tänkas att, istället för den utländske arbetsgivaren, låta mottagaren av tjänsterna anmäla de utstationerade arbetstagarna i registret, samt se till att den utstationerade arbetsgivaren utser en kontaktperson och anmäler denne till registret. Detta framstår dock som en alltför stor administrativ börda för mottagaren av tjänsterna, eftersom mottagaren kommer ha svårt att få tillgång till de uppgifter som ska anmälas.

Mot bakgrund av att Arbetsmiljöverket har lyft fram svårigheter med utredningsarbetet avseende regelverket om anmälningsskyldighet vid utstationering, framstår det vidare inte som något tillfredsställande alternativ att inte genomföra några förändringar avseende myndighetens befogenheter.

9.2.3 Vilka berörs av förslagen?

Förslagen berör utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige men även svenska mottagare av tjänster. Förslaget får konsekvenser för de arbetstagare som utstationerats hit då de föreslagna regelförändringarna syftar till att säkerställa att de tillförsäkras skydd enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet. Förslaget får vidare konsekvenser för Arbetsmiljöverkets tillsyn samt för andra myndigheter som behöver komma i kontakt med de utstationerande arbetsgivarna. Om registret blir mer rättvisande så får det också konsekvenser för arbetstagarorganisationernas arbete.

9.2.4 Ikraftträdande och informationsinsatser

Bedömningen är att reglerna bör kunna träda i kraft den 2 juli 2018.

De ändringar som föreslås påverkar både utländska arbetsgivares skyldigheter när de utstationerar arbetstagare i Sverige och i Sverige verksamma mottagare av tjänster, dock inte enskilda som mottar tjänster för privat bruk. Det krävs därför insatser för att informera både utländska arbetsgivare och i Sverige verksamma tjänstemottagare om de nya reglerna. Arbetsmiljöverket är den myndighet som är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen. Det är därför lämpligt att i första hand Arbetsmiljöverket genomför informationsinsatser. En sådan skyldighet bedöms ingå i Arbetsmiljöverkets skyldigheter enligt 9 § i utstationeringslagen.

9.2.5 Förslagets förenlighet med EU-rätten och övriga internationella åtaganden

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

Sverige är bundet av flera ILO-konventioner samt den Europeiska sociala stadgan. Därutöver är Sverige bundet av den europeiska konventionen den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilken gäller som lag i Sverige (lag 1994:1219 om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna). Av den Europeiska sociala stadgan och ILO:s konvention nr 98 och nr 154 följer att stater har en skyldighet att främja kollektiva förhandlingar. De förslagna ändringarna avseende anmälningsskyldighet vid utstationering syftar bl.a. till att fler utstationeringar ska anmälas till Arbetsmiljöverket. Detta skulle i sin tur kunna bidra till att arbetstagarorganisationerna lättare kan komma i kontakt med utstationerande arbetsgivare för förhandlingar. Förslagen bedöms i övrigt inte få några direkta följder för nämnda internationella åtaganden och inte heller strida mot dessa.

9.2.6 Kostnader för stat, kommuner och landsting

Förslaget om nya skyldigheter för tjänstemottagaren kan leda till en ökad arbetsmängd för Arbetsmiljöverket, som med den förslagna förändringen har att rikta sin tillsyn mot ytterligare en aktör. Samtidigt torde förslaget om att slopa undantaget för anmälan för kortare utstationeringar skapa en förenkling i myndighetens arbete, eftersom Arbetsmiljöverket inte har att ta ställning till försenade anmälningar. Även de utökade befogenheterna torde underlätta för myndighetens arbete. Bedömningen är att en eventuell ökad arbetsbörda bör kunna hanteras inom ramen för myndighetens nuvarande anslag.

Arbetsmiljöverkets utökade befogenheter vid tillsyner samt ett mer rättvisande anmälningsregister med fler registrerade kan leda till fler beslut om föreläggande om sanktionsavgift. I de fall ett föreläggande inte godkänns får Arbetsmiljöverket ansöka till förvaltningsdomstol om att sanktionsavgiften ska tas ut. För överklagande av förvaltningsdomstols beslut krävs prövningstillstånd. Fler beslut av Arbetsmiljöverket kan förväntas leda till en viss ökning av antalet ansökningar till förvaltningsdomstol. Arbetsmiljöverket hanterar samtliga ärenden

om registrering av utstationering vid huvudkontoret i Stockholm och ansökningar om sanktionsavgifter i dessa ärenden skickas till Förvaltningsrätten i Stockholm. Hittills har antalet ansökningar om avgiftsföreläggande varit mycket begränsat, sedan anmälningsskyldigheten infördes har Arbetsmiljöverket ansökt om sex avgiftsförelägganden. I inget av dessa ärenden har beslut om att ta ut sanktionsavgift fattats. Ökningen av antal mål i förvaltningsdomstol bör kunna hanteras inom ramen för nuvarande anslag.

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

9.2.7 Konsekvenser för företagen

Det är delvis svenska företag som påverkas av de förslag som läggs fram i denna promemoria, eftersom förslagen avser att skapa skyldigheter för i Sverige verksamma mottagare av tjänster som innebär utstationering av arbetstagare. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation som visar att en anmälan gjorts innebär ett visst merarbete. Förslagen torde dock utgöra en mindre administrativ börda och därmed innebära begränsade kostnadsökningar för tjänstemottagare i Sverige. Det är svårt att närmare uppskatta antalet tjänstemottagare som berörs. Som redovisats i avsnitt 9.1.1 utfördes ca 299 000 transporter av utländska fordon 2014 vilket motsvarade 1,1 procent av det totala antalet inrikestransporter.¹⁶⁵ Det är således endast en mindre andel av alla de som är mottagare av transporttjänster som faktiskt berörs av förslagen.

Utländska företag påverkas också av de förslag som läggs fram i promemorian då undantaget för kortare utstationeringar tas bort. Det kan innebära merarbete för de arbetsgivare som tidigare endast haft kortare utstationeringar och kunnat använda sig av undantagsregeln från anmälningsskyldigheten. Eftersom det praktiska förfarandet avseende anmälan enkelt kan fullgöras via Arbetsmiljöverkets hemsida bör det inte anses skapa något större merarbete för utländska företag.

¹⁶⁵Dessa transporter var sådana som var lastade och som påbörjats och avslutats i Sverige.

Förslagen kan förväntas leda till förändrade konkurrensförhållanden på den svenska marknaden, vilket påverkar alla företag som är verksamma på denna marknad. Förslagen berör dock bara tjänstesektorn. Eftersom förslagen förväntas medföra att det blir svårare för oseriösa arbetsgivare att kringgå reglerna i utstationeringslagen, så torde förslagen medföra förbättrade konkurrensförhållanden för såväl de utstationerande arbetsgivare som följer reglerna som för inhemska företag.

9.2.8 Andra konsekvenser

Förslagen förväntas leda till positiva konsekvenser för arbetstagarorganisationerna, som får förbättrade möjligheter att utföra sin uppgift att utöva tillsyn över arbets- och anställningsvillkor enligt utstationeringslagen. Med det följer också att förslagen förväntas ge positiva effekter för de utstationerade arbetstagarna som tillförsäkras skydd enligt utstationeringslagen.

Förslagen förväntas också leda till positiva konsekvenser för andra myndigheter som har behov av att komma i kontakt med utstationerande företag.

Förslagen förväntas medföra att fler utländska arbetsgivare anmäler utstationering. Med en underrättelseskyldighet för mottagare av tjänster borde incitamentet att anmäla utstationering öka. Arbetsmiljöverkets utökade befogenheter torde också bidra till effektivare utredningar. Sammantaget förväntas förslagen få positiva effekter för regelefterlevnaden.

10 Författningskommentar

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

3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1. Paragrafen tillförs ett nytt andra stycke. Det tidigare andra stycket blir nu ett tredje stycke.

Paragrafen anger vad som är utstationering och reglerar, tillsammans med 1 och 4 §§, när en situation ska betraktas som utstationering. Av paragrafens *första stycke* framgår att med utstationering avses någon av tre angivna gränsöverskridande åtgärder.

Av det nya *andra stycket* framgår att med utstationering jämföras även cabotagetransport som avses i Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg. Cabotagetransporter kan i vissa fall omfattas även av paragrafens första stycke. Det nya andra stycket tydliggör dock att alla cabotagetransporter jämföras med utstationering. För att lagen ska tillämpas på de situationer som beskrivs i paragrafen krävs att även övriga förutsättningar för utstationering i 1 §, 3 § tredje stycket och 4 § är uppfyllda.

10 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1 och 7.2. Paragrafens andra och tredje stycke ändras.

Paragrafen innehåller bestämmelser om anmälningsskyldighet för arbetsgivaren vid utstationering.

Enligt *andra stycket* ska arbetsgivaren omgående anmäla ändrade uppgifter till Arbetsmiljöverket om ändringar sker i verksamheten på ett sätt som har betydelse för de uppgifter som anmälts. Det kan gälla t.ex. att tiden för utstationeringen förlängts, att en annan typ av tjänster än tidigare ska tillhandahållas eller att kontaktuppgifterna till den som utsetts till kontaktperson har ändrats.

I paragrafens nya *tredje stycke* införs en skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna lämna dokumentation till stöd för att anmälan om utstationering enligt första stycket har gjorts. Denna skyldighet ska fullgöras senast när arbetet påbörjas. Dokumentationen kan bestå av den bekräftelse, i form av ett e-postmeddelande, som arbetsgivaren får efter att en anmälan om utstationering gjorts på Arbetsmiljöverkets webbplats. Lämnandet av dokumentationen kan fullgöras genom att bekräftelsen från Arbetsmiljöverket vidarebefordras.

Skyldigheten gäller i förhållande till samtliga slags mottagare av tjänsten, dvs. oavsett om mottagaren av tjänsterna är t.ex. privatperson eller näringsidkare. Av 3 § utstationeringslagen framgår vilka aktörer som kan vara mottagare av tjänsterna, nämligen den aktör som ingått ett avtal med arbetsgivaren och som är mottagare av tjänsterna (punkten 1), det företag i Sverige som tillhör koncernen och som tar emot en arbetstagare (punkten 2) eller det användarföretag som är etablerat eller bedriver verksamhet i Sverige och tar emot en inhyrd arbetstagare (punkten 3).

Skyldigheten för den utstationerande arbetsgivaren att lämna dokumentation till stöd för att anmälan om utstationering gjorts till Arbetsmiljöverket gäller dock endast i förhållande till en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna. Om det inte finns någon tjänstemottagare i Sverige finns det inte någon skyldighet att överlämna dokumentation.

I merparten av situationerna är det förmodligen inte oklart om en tjänstemottagare är verksam i Sverige eller inte. I vissa andra situationer kan frågan dock vara mer oklar. Som exempel kan nämnas en cabotagetransport som utförs i Sverige av en holländsk arbetsgivare enligt avtal med en dansk speditör, som kan ses som mottagaren av tjänsten. Den danska speditörens avtalsenliga skyldighet att leverera en vara till en kund i Sverige skulle,

beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, kunna innebära att den danska speditören anses verksam i Sverige. Frågan om när en tjänstemottagare ska anses verksam i Sverige är dock ytterst en fråga för rättstillämpningen.

Undantaget från anmälningsskyldigheten om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar som tidigare fanns i det tredje stycket, tas bort. En utstationerande arbetsgivares skyldighet enligt första stycket att anmäla en utstationering senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige, gäller alltså även om utstationeringen är avsedd att pågå kortare än fem dagar.

10 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2. Paragrafen är ny.

Paragrafens *första stycke* innehåller en bestämmelse om att den i Sverige verksam mottagaren av tjänsterna (mottagaren) är skyldig att underrätta Arbetsmiljöverket om denna inte får dokumentation som visar att en anmälan om utstationering gjorts av den utstationerande arbetsgivaren enligt 10 § första stycket. Skyldigheten ska fullgöras senast tre dagar efter att arbetet påbörjades. Med dagar avses kalenderdagar. Mottagaren har inget ansvar för att verifiera informationen i en gjord anmälan. Mottagarens ansvar består endast av att kontrollera att det finns dokumentation som visar att en anmälan om utstationering gjorts till Arbetsmiljöverket. Mottagarens underrättelse om att sådan dokumentation uteblivit är ett sätt att upplysa Arbetsmiljöverket om att arbete pågår som innebär utstationering av arbetstagare. Underrättelsen ger Arbetsmiljöverket information för att myndigheten ska kunna utreda och konstatera om anmälningsskyldigheten är fullgjord eller om den utländske arbetsgivaren brutit i sina skyldigheter att anmäla utstationering av arbetstagare enligt 10–11 § utstationeringslagen.

Skyldigheten för den utstationerande arbetsgivaren att lämna dokumentation till stöd för att anmälan om utstationering gjorts till Arbetsmiljöverket gäller enligt 10 § i förhållande till samtliga slags mottagare av tjänsterna – t.ex. privata företag, föreningar, enskilda personer och myndigheter – om det är fråga om en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna, se

författningskommentaren till 10 §. Skyldigheten för mottagaren av tjänsterna att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation gäller dock enligt *andra stycket* inte om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk. Om en utländsk arbetsgivare med utstationerade arbetstagare exempelvis bygger om ett kök för en privatpersons räkning i dennes bostad har den utstationerande arbetsgivaren alltså en skyldighet att lämna dokumentation till denna privatperson om att anmälan har gjorts till Arbetsmiljöverket. Men det uppstår ingen skyldighet för privatpersonen att underrätta Arbetsmiljöverket om dokumentationen uteblir.

11 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1. Det fjärde stycket utgår.

Paragrafen innehåller bestämmelser om skyldighet att utse och anmäla en kontaktperson.

Undantaget från skyldigheten att utse och anmäla en kontaktperson om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar, som tidigare fanns i det fjärde stycket, tas bort. En utstationerande arbetsgivares skyldighet enligt första stycket att utse och anmäla en kontaktperson senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbetet i Sverige, gäller alltså även om utstationeringen är avsedd att pågå kortare än fem dagar.

12 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.4. Första stycket ändras i sak. I andra stycket görs mindre språkliga justeringar.

Paragrafen innehåller bestämmelser om regeringens möjligheter att meddela föreskrifter.

Regeringen får bl.a. meddela föreskrifter om undantag från bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10 och 11 §. Ändringen i *första stycket* innebär att regeringen får meddela föreskrifter om undantag även från bestämmelsen i 10 § tredje stycket om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation samt bestämmelsen i 10 a § om tjänstemottagarens

skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation.

13 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.5. Paragrafens första stycke ändras och ett nytt andra och tredje stycke tillkommer.

I paragrafen anges att Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i 10 och 11 §§ samt föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs. Ändringen i *första stycket* innebär att Arbetsmiljöverket även ska utöva tillsyn över den nya bestämmelsen i 10 § tredje stycket om arbetsgivarens skyldighet att lämna dokumentation till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna, samt den nya bestämmelsen i 10 a § om mottagarens skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation.

Enligt det *andra stycket* har Arbetsmiljöverket vid sin tillsyn enligt första stycket samma befogenheter som följer av 7 kap. 3, 5 och 7 §§ arbetsmiljölagen. De befogenheter som följer av de nu nämnda bestämmelserna i arbetsmiljölagen är följande:

- Rätten att få upplysningar, handlingar och prov samt påkalla undersökningar (7 kap. 3 § arbetsmiljölagen)
- Tillträdesrätten till ett arbetsställe (7 kap. 5 § arbetsmiljölagen)
- Rätten att besluta om förelägganden och förbud (7 kap. 7 § arbetsmiljölagen)

Enligt det *tredje stycket* gäller befogenheterna enligt andra stycket även i förhållande till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. Det innebär att det t.ex. finns en rätt för Arbetsmiljöverket att få upplysningar från en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna samt en rätt att besluta om förelägganden och förbud i förhållande till en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna. Rätten att besluta om förelägganden och förbud. (dvs. den rätt som finns reglerad i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen) i förhållande till mottagaren av tjänsterna gäller dock inte om en enskild mottar tjänsterna för privat bruk. Att en enskild mottar

tjänsterna för privat bruk har samma innebörd som enligt 10 a §, se författningskommentaren till den paragrafen.

13 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2. Paragrafen är ny.

Paragrafen innehåller en bestämmelse om att Polismyndigheten ska bistå Arbetsmiljöverket.

Av 3 § andra stycket framgår att med utstationering jämställs cabotagetransport som avses i Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg, se författningskommentaren till 3 §. Polismyndigheten gör kontroller av fordon enligt bl.a. artikel 4.6 i förordning (EG) nr 1072/2009 och enligt 3 § förordningen (1998:786) om internationella vägtransporter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Vid dessa kontroller görs bl.a. en bedömning av om en transport anses utgöra en cabotagetransport enligt artikel 2.6 i förordning (EG) nr 1072/2009.

Polismyndighetens bistånd till Arbetsmiljöverket utgörs enligt *första stycket* av en underrättelseskyldighet. När Polismyndigheten kontrollerat en cabotagetransport som avses i förordning (EG) nr 1072/2009 och det inte har gjorts en anmälan enligt 10 § till Arbetsmiljöverket beträffande den aktuella cabotagetransporten ska polismyndigheten underrätta Arbetsmiljöverket. För att fullgöra sin underrättelseskyldighet måste Polismyndigheten, när den kontrollerar en cabotagetransport, kontrollera om utstationeringen finns anmäld i Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister. Om Polismyndigheten finner att det saknas en sådan anmälan ska Polismyndigheten underrätta Arbetsmiljöverket.

De uppgifter som Arbetsmiljöverket får från polismyndigheten kan ligga till grund för Arbetsmiljöverkets fortsatta tillsyn enligt 13 §, se författningskommentaren till den paragrafen.

Enligt *andra stycket* får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om vilka uppgifter underrättelsen enligt första stycket ska innehålla.

14 §

Förslagen behandlas i avsnitt 7.3. Första stycket ändras. Paragrafens andra och tredje stycke ändras redaktionellt på så sätt att de sammanförs till ett nytt andra stycke. Det nya tredje stycket motsvaras av det tidigare fjärde stycket.

Paragrafen innehåller bestämmelser om när en sanktionsavgift ska tas ut för överträdelse av regelverket om anmälningsskyldighet och kontaktperson.

Av det *första stycket* framgår att en sanktionsavgift ska tas ut om en utstationerande arbetsgivare har överträtt skyldigheten att anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket (10 § första stycket), skyldigheten att lämna dokumentation till mottagaren av tjänsterna som visar att en anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket (10 § tredje stycket) samt skyldigheten att utse och anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket (11 § första stycket). Av första stycket framgår att en sanktionsavgift även ska tas ut av den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna som överträtt bestämmelsen om underrättelseskyldighet i 10 a §.

Av det *andra stycket* följer att sanktionsavgiften ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. Avgiften får jämkas eller efterges om det skulle vara oskäligt att påföra den enligt angiven beräkningsgrund. Detta gör det möjligt att beakta de omständigheter som utgör skälet till utebliven anmälan. Det andra stycket gäller både sanktionsavgifter som tas ut av den utstationerande arbetsgivaren och av den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna.

Av det *tredje stycket* följer att sanktionsavgiften tillfaller staten. Även det tredje stycket gäller både sanktionsavgifter som tas ut av den utstationerande arbetsgivaren och av den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

Punkt 2

Av punkten framgår att för arbete som en utstationerad arbetstagarare påbörjat före ikraftträdandet gäller 10 och 11 §§ i den äldre lydelsen. De paragrafer som det hänvisas till är bestämmelserna om anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket (10 §) och bestämmelserna om utseende och anmälan av kontaktperson (11 §).

Punkt 3

Av punkten framgår att bestämmelsen i 10 a § inte ska tillämpas när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagarare påbörjat före ikraftträdandet. Den paragraf som det hänvisas till är bestämmelsen om att en i Sverige verksam mottagare av tjänsterna ska underrätta Arbetsmiljöverket om den utstationerade arbetsgivaren inte lämnat dokumentation som visar att en anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket.

I

(Rättsakter vilkas publicering är obligatorisk)

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 96/71/EG

av den 16 december 1996

om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 57.2 och 66 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag⁽¹⁾,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁽²⁾,

i enlighet med det i artikel 189b i fördraget angivna förfarandet⁽³⁾, och

med beaktande av följande:

1. Enligt artikel 3 c i fördraget utgör avskaffandet av hindren för fri rörlighet för personer och tjänster mellan medlemsstaterna ett av gemenskapens mål.
2. Vad gäller tillhandahållandet av tjänster är alla begränsningar som grundar sig på nationalitet eller hemvist förbjudna enligt fördraget efter övergångstidens slut.
3. Genomförandet av den inre marknaden medför en dynamisk miljö för att tillhandahålla tjänster över gränserna, genom att det lockar ett växande antal företag att utstationera arbetstagare för att tillfälligt utföra arbete inom en annan medlemsstat

⁽¹⁾ EGT nr C 225, 30.8.1991, s. 6, och EGT nr C 187, 9.7.1993, s. 5.

⁽²⁾ EGT nr C 49, 24.2.1992, s. 41.

⁽³⁾ Yttrande av Europaparlamentet den 10 februari 1993 (EGT nr C 72, 15.3.1993, s. 78), rådets gemensamma ståndpunkt av den 3 juni 1996 (EGT nr C 220, 29.7.1996, s. 1) och Europaparlamentets beslut av den 18 september 1996 (ännu ej offentliggjort i EGT). Rådets beslut av den 24 september 1996.

territorium än den stat inom vilkens territorium de vanligtvis fullgör sitt arbete.

4. Tillhandahållandet av tjänster kan antingen bestå i arbete som utförs av ett företag för egen räkning och under egen ledning, i enlighet med ett avtal som har slutits mellan detta företag och mottagaren av de tillhandahållna tjänsterna, eller av att arbetstagare ställs till förfogande för ett företag i enlighet med ett offentligt eller privaträttsligt kontrakt.
5. Att främja tillhandahållandet av tjänster över gränserna kräver lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras.
6. Ett anställningsförhållande över gränserna ger upphov till problem beträffande vilken lag som skall tillämpas på detta anställningsförhållande och i parternas intresse bör det fastställas arbets- och anställningsvillkor, vilka skall tillämpas på det avsedda anställningsförhållandet.
7. Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag på avtalsförpliktelser⁽⁴⁾, vilken antagits av tolv medlemsstater, trädde i kraft den 1 april 1991 i en majoritet av medlemsstaterna.
8. I artikel 3 i den konventionen anges som en allmän regel att parterna fritt får välja vilken lag som skall tillämpas. Om inget val gjorts regleras avtalet enligt artikel 6.2 av lagen i det land där arbetstagaren vid fullgörandet av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är utstationerad i ett annat land eller, om arbetstagaren inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, av lagen i det land där

⁽⁴⁾ EGT nr L 266, 9.10.1980, s. 1.

- företaget som har anställt honom är beläget, om det inte framgår av de samlade omständigheterna att anställningsavtalet har närmare anknytning till ett annat land, i vilket fall lagen i detta land skall tillämpas.
9. Enligt artikel 6.1 i konventionen får inte parternas val av tillämplig lag medföra att arbetstagaren berövas det skydd som garanteras genom de tvingande bestämmelserna i den lag som enligt punkt 2 skall tillämpas om inget val gjorts.
 10. I artikel 7 i konventionen anges att de obligatoriska reglerna i en annan lag, särskilt lagen i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren tillfälligt är utstationerad, på vissa villkor kan gälla samtidigt som den lag som har förklarats vara tillämplig.
 11. I enlighet med principen om företräde för gemenskapslagstiftningen som anges i artikel 20 i konventionen, inverkar konventionen inte på tillämpningen av bestämmelser som på särskilda områden fastställer hur lagvalsfrågor som rör avtalsförpliktelser skall lösas och som har tagits med eller kommer att tas med i rättsakter från Europeiska gemenskapernas institutioner eller i nationell lagstiftning som har harmoniserats vid genomförandet av sådana rättsakter.
 12. Gemenskapsrätten hindrar inte medlemsstaterna från att utvidga tillämpningsområdet för sin lagstiftning eller för kollektivavtal som har ingåtts mellan arbetsmarknadens parter, till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, också tillfälligt, på deras territorium, även om arbetsgivaren är etablerad i en annan medlemsstat. Gemenskapsrätten förbjuder inte medlemsstaterna att med lämpliga medel garantera att dessa regler följs.
 13. Medlemsstaternas lagstiftning bör samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd, vilka skall följas i värdlandet av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete på den medlemsstats territorium där tjänsterna tillhandahålls. En sådan samordning kan säkerställas endast med hjälp av gemenskapsrätten.
 14. Den som tillhandahåller tjänsterna bör följa en "hård kärna" av tydligt definierade skyddsregler, oavsett hur länge arbetstagarens utstationering varar.
 15. Det bör anges att i vissa avgränsade fall av arbete med montering och/eller installation gäller inte bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.
 16. En viss flexibilitet i tillämpningen av bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år bör dessutom säkerställas. Om utstationeringen inte varar längre än en månad får medlemsstaterna på vissa villkor göra undantag från bestämmelserna om minimilön eller ange möjligheten till undantag genom kollektivavtal. Om det arbete som skall utföras är av ringa omfattning får medlemsstaterna göra undantag från bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år.
 17. De tvingande regler för minimiskydd som gäller i värdlandet bör inte hindra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas.
 18. Principen om att de företag som är etablerade utanför gemenskapen inte bör behandlas på ett förmånligt sätt än de företag som är etablerade inom en medlemsstats territorium bör följas.
 19. Om inte annat föreskrivs i andra gemenskapsbestämmelser medför inte detta direktiv någon skyldighet att tillåta företag för uthyrning av arbetskraft, och direktivet står inte heller i strid med att medlemsstaterna tillämpar sin lagstiftning om att arbetskraft ställs till förfogande och företag för uthyrning av arbetskraft för företag som inte är etablerade inom deras territorium, men som utövar verksamhet där i samband med tillhandahållande av tjänster.
 20. Detta direktiv påverkar varken de avtal som gemenskapen har ingått med tredje land eller medlemsstaternas lagstiftning om rätten för någon från tredje land att tillhandahålla tjänster inom deras territorium. Detta direktiv påverkar inte heller nationell lagstiftning om villkor för inresa, bosättning och anställning för arbetstagare som är medborgare i tredje land.
 21. Bestämmelser om sociala förmåner och sociala avgifter fastställs i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen⁽¹⁾.
 22. Detta direktiv inverkar inte på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen.
 23. De behöriga instanserna i de olika medlemsstaterna bör samarbeta med varandra för att genomföra detta direktiv. Medlemsstaterna bör ange lämpliga åtgärder som skall vidtas om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

⁽¹⁾ EGT nr L 149, 5.7.1971, s. 2. Förordningen senast ändrad genom förordning (EG) nr 3096/95 (EGT nr L 335, 30.12.1995, s. 10).

24. Det är viktigt att garantera att detta direktiv genomförs ordentligt och att i detta syfte planera ett nära samarbete mellan kommissionen och medlemsstaterna.
25. Senast fem år efter det att direktivet har antagits måste kommissionen ta upp föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv till förnyad prövning för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv skall tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, utstationerar arbetstagare enligt punkt 3, inom en medlemsstats territorium.
2. Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord.
3. Detta direktiv skall tillämpas om ett företag som anges i punkt 1 vidtar någon av följande gränsöverskridande åtgärder:
- Utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
 - Utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen, om det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.
 - I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, om det finns ett anställningsförhållande mellan företaget för uthyrning av arbetskraft eller det företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren under utstationeringstiden.
4. Företag som är etablerade i en icke-medlemsstat får inte behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat.

Artikel 2

Definition

1. I detta direktiv avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför

arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

2. I detta direktiv avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

Artikel 3

Arbets- och anställningsvillkor

1. Medlemsstaterna skall, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

- i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller
- i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:
 - Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
 - Minsta antal betalda semesterdagar per år.
 - Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.
 - Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
 - 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.
 - Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I detta direktiv avses med minimilön enligt punkt c första raden den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad.

2. För sådant arbete i samband med en första montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetstagare från det levererande företaget, gäller bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c endast om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar.

Denna bestämmelse gäller inte för sådan byggnadsverksamhet som anges i bilagan.

3. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter och i enlighet med sedvanor och bruk i varje medlemsstat, besluta att bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c inte skall gälla i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

4. Medlemsstaterna kan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis, ange att det kan göras undantag från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b, samt från ett beslut som en medlemsstat har fattat enligt punkt 3 i denna artikel, genom kollektivavtal enligt punkt 8, för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad.

5. Medlemsstaterna kan ange att undantag får beviljas från bestämmelserna i punkt 1 andra stycket b och c i de fall som anges i artikel 1.3 a och 1.3 b på grund av arbetets ringa omfattning.

De medlemsstater som använder sig av den möjlighet som anges i första stycket skall fastställa vilka villkor som arbetet skall uppfylla för att kunna anses vara av "ringa omfattning".

6. Utstationeringens varaktighet beräknas utifrån en referensperiod om ett år från dess början.

Vid beräkningen av denna period skall de perioder medräknas, som någon annan arbetstagare eventuellt kan ha varit utstationerad för samma arbete.

7. Punkt 1–6 skall inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen, om de inte utbetalas som ersättning för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen, t.ex. utgifter för resa, kost eller logi.

8. Med kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet menas sådana kollektivavtal eller skiljedomar som skall följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet enligt första stycket, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån

— kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller

det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området, och/eller

— kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

om det vid tillämpningen av dem på de företag som anges i artikel 1.1 vad gäller de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket i denna artikel garanteras att dessa företag behandlas på samma sätt som de övriga företag som anges i detta stycke och som befinner sig i en likartad situation.

Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när de nationella företag som befinner sig i en likartad situation

— på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter på de områden som räknas upp i punkt 1 första stycket som de företag som avses med utstationeringarna, och

— skall uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

9. Medlemsstaterna kan fastställa att de företag som anges i artikel 1.1 skall garantera arbetstagarna enligt artikel 1.3 c samma villkor som de som tillämpas för tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs.

10. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de nationella företagen och företagen från andra medlemsstater

— arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i punkt 1 första stycket om bestämmelserna rör *ordre public*,

— arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt punkt 8 med avseende på annan verksamhet än de som anges i bilagan.

Artikel 4

Samarbete i fråga om information

1. I syfte att genomföra detta direktiv skall medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser.

2. Medlemsstaterna skall planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3. Detta samarbete

består särskilt i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga förvaltningar om information angående utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som antas vara olagliga.

Kommissionen och de offentliga förvaltningar som avses i första stycket skall i nära samarbete granska de problem som kan uppkomma vid genomförandet av artikel 3.10.

Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

3. Varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig.

4. Varje medlemsstat skall underrätta de övriga medlemsstaterna och kommissionen om de förbindelsekontor och/eller behöriga instanser som anges i punkt 1.

Artikel 5

Åtgärder

Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i detta direktiv inte följs.

De skall i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt avser att säkerställa de skyldigheter som anges i detta direktiv.

Artikel 6

Rättslig behörighet

För att göra gällande rätten till de arbets- och anställningsvillkor som garanteras i artikel 3, kan talan väckas i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är

eller har varit utstationerad, utan att detta i förekommande fall påverkar möjligheten att i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet att väcka talan i en annan stat.

Artikel 7

Genomförande

Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 16 december 1999. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 8

Förnyad prövning företagen av kommissionen

Senast den 16 december 2001 skall kommissionen företa en förnyad prövning av föreskrifterna för genomförandet av detta direktiv för att vid behov föreslå rådet nödvändiga ändringar.

Artikel 9

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 16 december 1996.

För Europaparlamentet

K. HÄNSCH
Ordförande

För rådet

I. YATES
Ordförande

BILAGA

Den verksamhet som anges i artikel 3.1 andra strecksatsen omfattar all byggverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten:

1. Schaktning
 2. Markarbeten
 3. Byggnadsarbete
 4. Montering och nedmontering av prefabricerade delar
 5. Ombyggnad eller inredning
 6. Ändringar
 7. Renovering
 8. Reparationer
 9. Nedmontering
 10. Rivning
 11. Löpande underhåll
 12. Underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten
 13. Sanering
-

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/67/EU**av den 15 maj 2014****om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen)****(Text av betydelse för EES)**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 53.1 och 62,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster hör i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) till de grundläggande principerna för den inre marknaden i unionen. Unionen ser till att dessa principer omsätts i praktiken i syfte att garantera lika konkurrensvillkor för företag och respekt för arbetstagares rättigheter.
- (2) Friheten att tillhandahålla tjänster innebär att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat, till vilken de tillfälligt får utstationera sina anställda för att där tillhandahålla de tjänsterna. Utstationering av arbetstagare måste skiljas från fri rörlighet för arbetstagare, som innebär att alla medborgare har rätt att fritt flytta till en annan medlemsstat för att arbeta och bo där, och att de inte får diskrimineras i fråga om sysselsättning, lön eller andra arbets- och anställningsvillkor jämfört med medborgare i den berörda medlemsstaten.
- (3) När det gäller arbetstagare som utstationeras tillfälligt för att arbeta i en annan medlemsstat än den där de vanligtvis utför sitt arbete i syfte att tillhandahålla en tjänst, fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ⁽⁴⁾ en uppsättning tydligt definierade arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantören i den medlemsstat till vilken utstationeringen sker måste följa för att säkerställa de berörda utstationerade arbetstagarnas minimiskydd.
- (4) Alla åtgärder som införs genom detta direktiv bör vara motiverade och proportionella för att inte ge upphov till administrativa bördor eller kringskära företagens, framför allt de små och medelstora företagens, potential att skapa nya arbetstillfällen, samtidigt som utstationerade arbetstagare skyddas.
- (5) För att säkerställa efterlevnaden av direktiv 96/71/EG utan att belasta tjänsteleverantörerna med onödig administrativ börda är det mycket viktigt att de faktiska omständigheterna som avses i direktivets bestämmelser för fastställande av att en faktisk utstationering föreligger och för att förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås anses som vägledande och icke uttömmande. Framför allt bör det inte krävas att varje faktisk omständighet måste föreligga vid varje utstationering.

⁽¹⁾ EUT C 351, 15.11.2012, s. 61.⁽²⁾ EUT C 17, 19.1.2013, s. 67.⁽³⁾ Europaparlamentets ständpunkt av den 16 april 2014 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 13 maj 2014.⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGTL 18, 21.1.1997, s. 1).

- (6) Trots att bedömningen av de vägledande faktorerna bör anpassas i varje enskilt fall och hänsyn bör tas till varje situations särart, bör situationer där samma faktorer förekommer inte föranleda de behöriga myndigheterna i olika medlemsstater att ur juridisk synvinkel behandla eller bedöma dem olika.
- (7) För att förhindra, undvika och motverka att företag missbrukar och kringgår de gällande bestämmelserna genom att på ett oegentligt eller bedrägligt sätt utnyttja friheten att tillhandahålla tjänster enligt EUF-fördraget eller tillämpningen av direktiv 96/71/EG, bör genomförandet och kontrollen av begreppet utstationering förbättras, och mer enhetliga omständigheter som underlättar en gemensam tolkning bör införas på unionsnivå.
- (8) De faktiska omständigheter som kännetecknar att utstationeringen är tillfällig, och villkoret att arbetsgivaren faktisk etablerad i den medlemsstat från vilken utstationeringen sker, måste utredas av den behöriga myndigheten i värdmedlemsstaten och, vid behov, i nära samarbete med etableringsmedlemsstaten.
- (9) Då de behöriga myndigheterna beaktar storleken på ett företags omsättning i företagets etableringsmedlemsstat för att avgöra om det företaget verkligen bedriver väsentlig verksamhet där, och inte bara intern förvaltning och/eller administration, bör de ta hänsyn till skillnader i olika valutans köpkraft.
- (10) De omständigheter som anges i detta direktiv när det gäller genomförande och övervakning av utstationering kan också hjälpa de behöriga myndigheterna att upptäcka fall när arbetstagare på oriktiga grunder uppgett vara egenföretagare. Enligt direktiv 96/71/EG avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad. Om de relevanta behöriga myndigheterna skapar ytterligare klarhet om utstationering och bättre övervakar den, skulle detta öka rättssäkerheten och bidra till att effektivt motverka skenbart egenföretagande och säkerställa att utstationerade arbetstagare inte på oriktiga grunder uppges vara egenföretagare, och på det sättet bidra till att man kan förebygga, undvika och förhindra att gällande bestämmelser kringgås.
- (11) Om ingen faktisk utstationering föreligger och en lagvalskonflikt uppstår, bör vederbörlig hänsyn tas till bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 ⁽¹⁾ ("Rom I-förordningen") eller Romkonventionen ⁽²⁾, som syftar till att säkerställa att arbetstagare inte förvägras det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal, eller från vilka undantag får göras endast till deras fördel. Medlemsstaterna bör se till att de har bestämmelser som tillräckligt skyddar arbetstagare som inte är faktiskt utstationerade.
- (12) Avsaknad av intyg om tillämplig socialförsäkringslagstiftning enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 ⁽³⁾ kan tyda på att situationen inte bör betecknas som tillfällig utstationering till en annan medlemsstat än den där arbetstagaren vanligtvis arbetar med att tillhandahålla tjänster.
- (13) Liksom direktiv 96/71/EG bör detta direktiv inte påverka tillämpningen av förordning (EG) nr 883/2004 och av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 ⁽⁴⁾.
- (14) I EUF-fördraget anges tydligt att skillnaderna i de nationella arbetsmarknadsmodellerna samt arbetsmarknadens parter självständighet ska erkännas.
- (15) I många medlemsstater har arbetsmarknadens parter en viktig roll när arbetstagare utstationeras för att tillhandahålla tjänster, eftersom de i enlighet med nationell rätt och/eller praxis kan fastställa de tillämpliga minimilönerna, parallellt med eller som alternativ. Arbetsmarknadens parter bör upplysa och informera om dessa minimilöner.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) (EUT L 177, 4.7.2008, s. 6).

⁽²⁾ Romkonventionen av den 19 juni 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (80/934/EEG) (EGT L 266, 9.10.1980, s. 1).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

- (16) Ett korrekt och effektivt genomförande och tillämpning är grundläggande för skyddet av utstationerade arbetstagarers rättigheter och för säkerställandet av likvärdiga verksamhetsförutsättningar för tjänsteleverantörerna, medan bristande tillämpning kan innebära att de unionsbestämmelser som ska tillämpas på detta område inte får avsedd verkan. Det är därför mycket viktigt att kommissionen och medlemsstaterna, samt, i relevanta fall, regionala och lokala myndigheter, har ett nära samarbete, samtidigt som man inte får glömma yrkesinspektionernas och arbetsmarknadens parterers betydelse. Ömsesidigt förtroende, samarbetsvilja, kontinuerlig dialog och ömsesidig förståelse är grundläggande i detta hänseende.
- (17) Medlemsstaterna behöver effektiva förfaranden för att övervaka att direktiv 96/71/EG och det här direktivet efterlevs och därför bör sådana förfaranden införas i hela unionen.
- (18) Svårigheter att få tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor brukar mycket ofta vara orsaken till att tjänsteleverantörerna inte tillämpar gällande bestämmelser. Därför bör medlemsstaterna se till att sådan information är allmänt tillgänglig och kostnadsfri och att inte bara tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan även berörda utstationerade arbetstagare lätt kan få tillgång till den.
- (19) När arbets- och anställningsvillkor fastställs genom kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet, bör medlemsstaterna se till att dessa kollektivavtal offentliggörs på ett tillgängligt och öppet sätt, varvid arbetsmarknadens parterers självständighet samtidigt respekteras.
- (20) För att förbättra informationens tillgänglighet bör medlemsstaterna inrätta en enda informationskälla. Varje medlemsstat bör inrätta en enda officiell nationell webbplats i enlighet med standarderna för webbtillgänglighet, och andra lämpliga kommunikationsmedel. Minimikraven på den enda officiella nationella webbplatsen bör innefatta att den utformas som en webbportal som fungerar som nätportal eller samlande punkt och ger tydliga och exakta länkar till de relevanta informationskällorna och kortfattad information om innehållet på webbplatsen och de länkar det hänvisas till. Det kan till exempel handla om webbplatser som skapats i enlighet med unionslagstiftning och i syfte att främja företagande och/eller utveckling av gränsöverskridande tillhandahållande av tjänster. Värmedlemsstaterna bör informera om vad som stadgas i deras nationella rätt om hur länge tjänsteleverantörerna måste bevara dokument efter utstationeringsperioden.
- (21) Utstationerade arbetstagare bör ha rätt att av värmedlemsstaten få allmän information om vilken nationell rätt och/eller praxis som gäller för dem.
- (22) Administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan medlemsstaterna bör vara förenligt med bestämmelserna om skydd av personuppgifter i Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG ⁽¹⁾ och nationella genomförandebestämmelser för unionens lagstiftning om skydd av personuppgifter. När det gäller administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), bör detta även vara förenligt med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 ⁽²⁾ och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 ⁽³⁾.
- (23) För att säkerställa en korrekt tillämpning och kontroll av efterlevnaden av de materiella bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare, bör medlemsstaterna endast tillämpa vissa administrativa krav och vidta vissa kontrollåtgärder på företag som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Enligt Europeiska unionens domstols rättspraxis kan sådana krav och åtgärder vara motiverade av tvingande skäl av överordnat allmänintresse, vilket inbegriper ett effektivt skydd av arbetstagarnas rättigheter, förutsatt att de är ändamålsenliga för att uppnå det eftersträvade målet och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Sådana krav och åtgärder får bara tillämpas om de behöriga myndigheterna utan den efterfrågade informationen inte kan utföra sina kontroller effektivt och/eller om mindre begränsande åtgärder inte skulle säkerställa att målen för de nödvändiga nationella kontrollåtgärderna uppnås.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter (EGT L 8, 12.1.2001, s. 1).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 av den 25 oktober 2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och om upphävande av kommissionens beslut 2008/49/EG (IMI-förordningen) (EUT L 316, 14.11.2012, s. 1).

- (24) En tjänsteleverantör bör se till att de behöriga myndigheterna, kan bekräfta identiteten på de utstationerade arbetstagare som anges i tjänsteleverantörens anmälan under hela den tid utstationeringen pågår, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.
- (25) En tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat bör utan oskäligt dröjsmål underrätta värdmedlemsstatens behöriga myndigheter om eventuella betydande ändringar av de uppgifter som ingår i tjänsteleverantörens anmälan, för att möjliggöra faktiska kontroller på arbetsplatsen.
- (26) Skyldigheten att underrätta kommissionen om administrativa krav och kontrollåtgärder bör inte utgöra ett förfarande för förhandsgodkännande.
- (27) För att säkerställa en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG samt den praktiska efterlevnaden av det, och för att i mån av möjlighet minska skillnaderna vad gäller tillämpningen och efterlevnaden inom unionen, bör medlemsstaterna se till att det genomförs effektiva och ändamålsenliga inspektioner på deras territorier och på det sättet bidra bland annat till att bekämpa odeklarerat arbete i samband med utstationering, samt även beakta andra lagstiftningsinitiativ för att på ett bättre sätt behandla denna fråga.
- (28) Medlemsstaterna bör, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis tillhandahålla det inspekterade företaget ett dokument efter inspektionen eller ett kontrolldokument med all relevant information.
- (29) Medlemsstaterna bör ha tillräckligt med personal med nödvändiga kunskaper och färdigheter för att effektivt kunna utföra inspektioner och utan oskäligt dröjsmål besvara förfrågningar om information från värdmedlemsstaten eller etableringsmedlemsstaten, enligt föreskrifterna i detta direktiv.
- (30) Yrkesinspektioner, arbetsmarknadens parter och andra övervakningsorgan är av största betydelse i detta avseende och bör ha en central roll även i framtiden.
- (31) För att på ett flexibelt sätt kunna hantera skillnaderna vad gäller arbetsmarknader och arbetsmarknadsmodellerna får arbetsmarknadens parter och/eller övriga parter och/eller organ i undantagsfall sköta övervakningen och tillsynen av vissa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, förutsatt att de kan garantera ett lika högt skydd för de berörda personerna och en icke-diskriminerande och objektiv tillsyn.
- (32) Medlemsstaternas inspektionsmyndigheter och andra relevanta övervaknings- och kontrollorgan bör delta i det samarbete och informationsutbyte som föreskrivs i den berörda lagstiftningen, för att försäkra sig om att alla bestämmelser som gäller utstationerade arbetstagare har följts.
- (33) Medlemsstaterna uppmuntras särskilt att införa ett mer integrerat perspektiv på yrkesinspektioner. Behovet av gemensamma standarder som leder till jämförbara metoder och rutiner eller minimistandarder på unionsnivå bör även utredas. Utvecklingen av gemensamma standarder bör dock inte försvåra för medlemsstaterna att effektivt bekämpa odeklarerat arbete.
- (34) För att underlätta efterlevnaden av direktiv 96/71/EG och säkerställa en effektivare tillämpning av det, bör det finnas särskilda mekanismer för de utstationerade arbetstagare som vill lämna in ett klagomål eller inleda ett förfarande, antingen direkt eller, med deras godkännande, genom utsedda tredje parter som till exempel fackföreningar, andra föreningar eller gemensamma arbetsmarknadsinstitutioner. Detta bör inte påverka tillämpningen av nationella förfaranderegler som rör ombud och försvar vid domstol eller behörigheter och andra rättigheter för fackföreningar och andra företrädare för arbetstagare enligt nationell rätt och/eller praxis.
- (35) För att se till att utstationerade arbetstagare får korrekt lön bör eventuella ersättningar som hör ihop med utstationeringen, förutsatt att de kan anses utgöra en del av minimilönen, dras av från lönen endast om detta är möjligt enligt nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis i värdmedlemsstaten.

- (36) Efterlevnaden av gällande bestämmelser för utstationering av arbetstagare och ett effektivt skydd av arbetstagares rättigheter i detta avseende är särskilt viktig vid kedjor av underentreprenörer och bör säkerställas genom lämpliga åtgärder som följer såväl nationell rätt och/eller praxis som unionsrätten. Sådana åtgärder kan, efter samråd med de av arbetsmarknadens partner som är berörda, inbegripa införandet av en frivillig mekanism för entreprenörens direkta ansvar för underentreprenörer, utöver eller i stället för arbetsgivarens ansvar, med avseende på eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner som regleras i lag eller kollektivavtal, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG. Medlemsstaterna har dock rätt att införa strängare ansvarsregler enligt nationell rätt eller gå längre enligt nationell rätt om dessa regler är icke-diskriminerande och proportionella.
- (37) Medlemsstater som vidtagit åtgärder för att gällande bestämmelser ska följas i samband med kedjor av underentreprenörer bör kunna föreskriva att en entreprenör eller underentreprenör inte bör bli ansvarig under vissa omständigheter eller att ansvaret kan begränsas om denne uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder. Dessa åtgärder bör definieras i enlighet med nationell rätt, med beaktande av de särskilda omständigheterna i den berörda medlemsstaten, och får innefatta bland annat att entreprenören vidtagit åtgärder för att dokumentera fullgörandet av administrativa krav och kontrollåtgärder, så att det effektivt kan övervakas att gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare följs.
- (38) Det är oroväckande att medlemsstaterna fortfarande har många svårigheter att driva in gränsöverskridande administrativa sanktionsavgifter. Frågan om ömsesidigt erkännande av administrativa sanktionsavgifter bör därför behandlas.
- (39) Medlemsstaternas möjligheter att verkställa administrativa sanktionsavgifter i gränsöverskridande fall varierar, vilket hämmar den inre marknadens funktion och kan göra det mycket svårt, eller till och med omöjligt, att säkerställa en lika hög skyddsnivå för utstationerade arbetstagare i hela unionen.
- (40) Det bör säkerställas att de materiella bestämmelser som rör utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster genomförs på ett effektivt sätt, genom särskilda åtgärder som inriktas på gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. En tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning på detta område är därför en nödvändig förutsättning för att skyddet ska bli bättre, mer likvärdigt och jämförbart och för att den inre marknaden ska fungera väl.
- (41) Genom att anta gemensamma bestämmelser om ömsesidigt bistånd och stöd i samband med verkställighetsåtgärder och de kostnader som detta föranleder, och genom att anta enhetliga krav för delgivning av beslut om administrativa sanktionsavgifter som påförts på grund av att direktiv 96/71/EG och detta direktiv inte följts, bör ett antal praktiska problem med gränsöverskridande verkställighet kunna lösas, och informationen och verkställigheten av sådana beslut som fattats i andra medlemsstater förbättras.
- (42) Om det framkommer att tjänsteleverantören i själva verket inte är etablerad i etableringsmedlemsstaten eller att adress- eller företagsuppgifterna är oriktiga, bör de behöriga myndigheterna inte avsluta förfarandet på formella grunder, utan utreda frågan vidare för att fastställa identiteten hos den fysiska eller juridiska person som är ansvarig för utstationeringen.
- (43) Erkännandet av beslut om att påföra administrativa sanktionsavgifter och begäran om indrivning av sådana sanktionsavgifter bör baseras på principen om ömsesidigt förtroende. I detta syfte bör grunderna för att vägra erkännande eller vägra att verkställa en begäran om indrivning av administrativa sanktionsavgifter begränsas till vad som är absolut nödvändigt.
- (44) Trots att det antas enhetligare bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, och trots behovet av enhetligare kriterier för effektivare uppföljandeförfaranden vid utebliven betalning, bör dessa inte påverka medlemsstaternas behörighet att fastställa egna system för sanktionsavgifter eller de möjligheter att driva in fordringar som ges i nationell rätt. Det instrument som medger verkställighet eller genomförande av sådana sanktionsavgifter får därför, om så är lämpligt, och med beaktande av nationell rätt och/eller praxis i den anmodade medlemsstaten, kompletteras, åtföljas eller ersättas av ett dokument som medger dess verkställighet eller genomförande i den anmodade medlemsstaten.

- (45) De enhetligare bestämmelserna bör inte påverka skyldigheten att iakttä grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt grundläggande rättsprinciper som gäller för dem enligt artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), såsom rätten att höras, rätten till ett effektivt rättsmedel, rätten till en opartisk domstol eller principen om *ne bis in idem*.
- (46) Avsikten med detta direktiv är inte att skapa harmoniserade regler om rättsligt samarbete, domstols behörighet eller erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område och inte heller att reglera frågor om tillämplig lag.
- (47) Om skyldigheterna i detta direktiv inte efterlevs bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder, till exempel genom administrativa eller rättsliga förfaranden, och de bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av skyldigheterna enligt direktivet.
- (48) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt rätten till skydd av personuppgifter (artikel 8), fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15), näringsfrihet (artikel 16), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47), presumtion för oskuld och rätt till försvar (artikel 48) samt rätt att inte dömas eller straffas två gånger för samma brott (*ne bis in idem*) (artikel 50), och måste genomföras i enlighet med dessa rättigheter och principer.
- (49) För att möjliggöra en bättre och enhetligare tillämpning av direktiv 96/71/EG bör det föreskrivas att ett elektroniskt informationssystem ska användas för att underlätta det administrativa samarbetet och att de behöriga myndigheterna bör använda IMI så mycket som möjligt. Detta bör dock inte hindra tillämpningen av befintliga och framtida bilaterala överenskommelser eller andra överenskommelser om administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd.
- (50) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att inrätta en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som behövs för att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (51) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 28.2 i förordning (EG) nr 45/2001 och avgav ett yttrande den 19 juli 2012 ⁽¹⁾

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

1. Genom detta direktiv fastställs en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktiv 96/71/EG, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås samt sanktioner när detta sker, utan att det påverkar tillämpningsområdet för direktiv 96/71/EG.

⁽¹⁾ EUT C 27, 29.1.2013, s. 4.

Syftet med det här direktivet är att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som i enlighet med artikel 3 i direktiv 96/71/EG gäller i den medlemsstat där tjänsten ska tillhandahållas, och samtidigt underlätta för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster och att främja sund konkurrens mellan tjänsteleverantörer, och således stödja den inre marknads funktion.

2. Detta direktiv ska inte på något sätt påverka de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av arbetsmarknadsmodellen i medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *behörig myndighet*: en myndighet eller ett organ, vilket kan inbegripa förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG, som av en medlemsstat har utsetts för att utföra uppgifter enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet.
- b) *sökande myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som inkommer med en begäran om bistånd, information, anmälan eller indrivning av en sanktionsavgift som avses i kapitel VI.
- c) *anmodad myndighet*: en behörig myndighet i en medlemsstat som mottar en begäran om bistånd, information, delgivning eller indrivning av en sanktionsavgift som avses i kapitel VI.

Artikel 3

Behöriga myndigheter och förbindelsekontor

Vid tillämpningen av detta direktiv ska medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, utse en eller flera behöriga myndigheter, som kan inbegripa de förbindelsekontor som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG. När medlemsstaterna utser sina behöriga myndigheter ska de vederbörligen beakta behovet av att uppgiftsskyddet upprätthålls vid informationsutbyte och att eventuellt berörda fysiska och juridiska personers lagstadgade rättigheter respekteras. Medlemsstaterna ska ha det yttersta ansvaret för att uppgiftsskyddet upprätthålls och för att berörda personers lagstadgade rättigheter respekteras och ska inrätta lämpliga mekanismer för detta.

Medlemsstaterna ska lämna kontaktuppgifter för de behöriga myndigheterna till kommissionen och till övriga medlemsstater. Kommissionen ska offentliggöra och regelbundet uppdatera förteckningen över behöriga myndigheter och förbindelsekontor.

Andra medlemsstater och unionens institutioner ska respektera varje medlemsstats val av behöriga myndigheter.

Artikel 4

Fastställande av att ett en faktisk utstationering föreligger och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås

1. För att genomföra, tillämpa och kontrollera efterlevnaden av direktiv 96/71/EG ska de behöriga myndigheterna göra en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter som anses nödvändiga, framför allt de faktiska omständigheter som fastställs i punkterna 2 och 3 i denna artikel. Dessa omständigheter är avsedda att vara till hjälp för de behöriga myndigheterna när de utför undersökningar och kontroller och när de har skäl att anta att en arbetstagare inte kan anses som en utstationerad arbetstagare enligt direktiv 96/71/EG. Dessa omständigheter är vägledande vid helhetsbedömningen och får därför inte beaktas separat från varandra.

2. För att avgöra om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet, och inte bara intern förvaltning och/eller administration, ska de behöriga myndigheterna göra en helhetsbedömning ur ett bredare tidsperspektiv av alla faktiska omständigheter som rör den verksamhet som ett företag bedriver i etableringsmedlemsstaten och, vid behov, i värdmedlemsstaten. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

- a) Den plats där företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter samt, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt, innehar en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer.
- b) Den plats där utstationerade arbetstagare rekryteras och från vilken de utstationeras.
- c) Den rätt som är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare respektive med sina kunder.
- d) Den plats där företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet och där dess administrativa personal är anställd.
- e) Antalet avtal och/eller storleken på omsättningen i den medlemsstat där företaget är etablerat, varvid den särskilda situationen för bland annat nyetablerade företag och små och medelstora företag ska beaktas.

3. För att avgöra om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar ska alla faktiska omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

- a) Om arbetet utförs under en begränsad tidsperiod i en annan medlemsstat.
- b) Den dag då utstationeringen påbörjats.
- c) Om utstationeringen sker till en annan medlemsstat än den i eller från vilken den utstationerade arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete i enlighet med förordning (EG) nr 593/2008 (Rom I) och/eller Romkonventionen.
- d) Om den utstationerade arbetstagaren återvänder till eller förväntas återuppta sitt arbete i den medlemsstat varifrån denne utstationerats efter att ha slutfört det arbete eller det tillhandahållande av tjänster som var syftet med utstationeringen.
- e) Verksamhetens karaktär.
- f) Om resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av den arbetsgivare som utstationerar arbetstagaren, och i så fall hur detta tillhandahålls eller metoden för ersättningen.
- g) Om samma eller en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder innehaft tjänsten.

4. Om en eller flera av de faktiska omständigheter som anges i punkterna 2 och 3 inte är för handen ska detta inte automatiskt förhindra att en situation betraktas som utstationering. Bedömningen av dessa omständigheter ska anpassas i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till varje situations särdrag.

5. De omständigheter som avses i den här artikeln och som används av de behöriga myndigheterna vid helhetsbedömningen av om en situation är en faktisk utstationering eller inte får också beaktas för att fastställa om en person är en arbetstagare i enlighet med definitionen i artikel 2.2 i direktiv 96/71/EG. Medlemsstaterna bör bland annat utgå från faktiska omständigheter som hur arbetet utförs, arbetstagarens ställning- och ersättning, oavsett hur parternas inbördes förhållande regleras, antingen enligt avtal eller annan överenskommelse mellan parterna.

KAPITEL II

TILLGÅNG TILL INFORMATION

Artikel 5

Förbättrad tillgång till information

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att information om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG och som ska tillämpas och uppfyllas av tjänsteleverantörerna finns allmänt tillgänglig utan kostnad och på ett tydligt, öppet, fullständigt och lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, i format och i enlighet med webbstandarder som gör åtkomst möjlig för personer med funktionsnedsättning samt som gör det möjligt för förbindelsekontoren eller andra behöriga nationella instanser som avses i artikel 4 i direktiv 96/71/EG att utföra sina arbetsuppgifter effektivt.
2. I syfte att ytterligare förbättra tillgången till information ska medlemsstaterna
 - a) på ett tydligt, detaljerat och användarvänligt sätt och i ett tillgängligt format på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt ange vilka arbets- och anställningsvillkor och/eller vilka delar av deras nationella och/eller regionala rätt som gäller för arbetstagare som är utstationerade på deras territorium,
 - b) se till att det finns allmänt tillgänglig information på den enda officiella nationella webbplatsen och på andra lämpliga sätt om vilka kollektivavtal som är tillämpliga, och på vilka de är tillämpliga, samt vilka arbets- och anställningsvillkor som tjänsteleverantörer från övriga medlemsstater ska tillämpa i enlighet med direktiv 96/71/EG, inklusive när så är lämpligt länkar till befintliga webbsidor och andra kontaktpunkter, särskilt för de av arbetsmarknadens parter som är berörda,
 - c) kostnadsfritt göra informationen tillgänglig för arbetstagare och tjänsteleverantörer på det eller de officiella språken i värdmedlemsstaten och på de mest relevanta språken, med beaktande av behoven på arbetsmarknaden, varvid valet ska överlåtas till värdmedlemsstaten; den informationen ska om möjligt göras tillgänglig i en broschyr med en sammanfattning av de viktigaste tillämpliga arbetsvillkoren, inklusive en beskrivning av förfarandena för inlämning av klagomål, och på begäran även i format som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning; mer detaljerad information om arbetsvillkor och sociala villkor som gäller för utstationerade arbetstagare, inbegripet om arbetsmiljö, ska kostnadsfritt göras lätt att tillgå,
 - d) göra den relevanta informationen mer tillgänglig och tydlig, framför allt den information som finns på den enda nationella officiella webbplatsen och som avses i led a,
 - e) ange en kontaktperson vid förbindelsekontoret som är ansvarig för informationsförfrågningar,
 - f) hålla informationen i faktabladen om medlemsstaterna uppdaterad.
3. Kommissionen ska fortsätta att stödja medlemsstaterna när det gäller tillgång till information.
4. När de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG i enlighet med nationell rätt, tradition och praxis, och med respekt för arbetsmarknadens parter självständighet, anges i kollektivavtal i enlighet med artikel 3.1 och 3.8 i det direktivet, ska medlemsstaterna se till att dessa villkor på ett tillgängligt och öppet sätt tillhandahålls tjänsteleverantörer från andra medlemsstater och utstationerade arbetstagare, och ska för detta ändamål involvera arbetsmarknadens parter. Den relevanta informationen bör framför allt omfatta de olika minimilönerna och de komponenter som ingår i dessa, metoden för att beräkna den lön som ska betalas ut samt, i relevanta fall, kriterierna för att ingå i olika lönekategorier.
5. Medlemsstaterna ska ange de organ eller myndigheter som arbetstagare och företag kan vända sig till för att få allmän information om nationell rätt och praxis i fråga om sina rättigheter och skyldigheter på medlemsstaternas territorium.

KAPITEL III

ADMINISTRATIVT SAMARBETE

Artikel 6

Ömsesidigt bistånd – allmänna principer

1. Medlemsstaterna ska ha ett nära samarbete och utan onödigt dröjsmål bistå varandra för att underlätta genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av det här direktivet och direktiv 96/71/EG.
2. Medlemsstaternas samarbete ska särskilt bestå i att svara på motiverade begäranden om information från behöriga myndigheter och att genomföra kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller sådan utstationering av arbetstagare som avses i artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG, inklusive utredning av bristande efterlevnad eller missbruk av tillämpliga bestämmelser om utstationering av arbetstagare. Förfrågningar om information inbegriper information om en eventuell indrivning av administrativa sanktionsavgifter, eller delgivning av ett beslut om att påföra sådana sanktionsavgifter som avses i kapitel VI.
3. Medlemsstaternas samarbete får också inbegripa sändande och delgivning av handlingar.
4. För att besvara en begäran om bistånd från de behöriga myndigheterna i en annan medlemsstat ska medlemsstaterna säkerställa att tjänsteleverantörer som är etablerade på deras territorium förser sina behöriga myndigheter med all information som krävs för att deras verksamhet ska kunna övervakas i enlighet med deras nationella lagstiftning. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om informationen inte tillhandahålls.
5. Om en medlemsstat har svårt att tillmötesgå en begäran om information eller att genomföra kontroller, inspektioner eller utredningar, ska den utan dröjsmål underrätta den medlemsstat som begärt informationen i syfte att finna en lösning.

Kommissionen ska vidta lämpliga åtgärder då den underrättats, i förekommande fall genom IMI, om fortlöpande problem med informationsutbytet eller ihållande vägran att tillhandahålla information.

6. Medlemsstaterna ska tillhandahålla den information som begärts av en annan medlemsstat eller av kommissionen i elektroniskt format inom följande tidsfrister:
 - a) I brådskande fall som kräver registerkontroll, exempelvis för bekräftelse av momsregistrering, för kontroll av att etablering i en annan medlemsstat föreligger: så snabbt som möjligt och senast två arbetsdagar efter det att förfrågan inkommit.

I begäran ska det tydligt anges varför ärendet är brådskande, inklusive vissa detaljer för att styrka denna brådskande.
 - b) För alla andra förfrågningar om information: senast 25 arbetsdagar efter det att förfrågan inkommit, såvida inte medlemsstaterna i samförstånd enas om en kortare tidsfrist.
7. Medlemsstaterna ska se till att de register där tjänsteleverantörer är inskrivna och som de behöriga myndigheterna inom deras territorium har tillgång till, är tillgängliga på samma villkor för övriga medlemsstaters motsvarande behöriga myndigheter för genomförandet av detta direktiv och direktiv 96/71/EG, i den mån medlemsstaterna har fört in dessa register i IMI.
8. Medlemsstaterna ska säkerställa att den information som utbyts mellan, och den information som tas emot av, de organ som avses i artikel 2 a endast används i det ärende för vilket den har begärts.
9. Inga avgifter får tas ut i samband med det ömsesidiga administrativa samarbetet och biståndet.

10. En förfrågan om information ska inte hindra de behöriga myndigheterna från att vidta åtgärder i enlighet med gällande nationell rätt och unionsrätten för att utreda och förhindra påstådda åsidosättanden av direktiv 96/71/EG eller det här direktivet.

*Artikel 7***Medlemsstaternas roll inom ramen för administrativt samarbete**

1. I enlighet med de principer som fastställs i artiklarna 4 och 5 i direktiv 96/71/EG är värdmedlemsstatens myndigheter, vid behov i samarbete med myndigheterna i etableringsmedlemsstaten, skyldiga att under den period som en arbetstagare är utstationerad i en annan medlemsstat inspektera efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som enligt direktiv 96/71/EG ska följas.
2. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska fortsätta att övervaka, kontrollera och vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder, i enlighet med sin nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden, när det gäller arbetstagare som är utstationerade i en annan medlemsstat.
3. Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska bistå den medlemsstat dit utstationeringen görs för att säkerställa att de villkor som är tillämpliga enligt direktiv 96/71/EG och det här direktivet är uppfyllda. Den skyldigheten ska inte på något sätt begränsa möjligheterna för den medlemsstat dit utstationeringen sker att övervaka, kontrollera eller vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder i enlighet med det här direktivet och direktiv 96/71/EG.
4. I de fall då det föreligger omständigheter som tyder på oegentligheter ska en medlemsstat på eget initiativ och utan onödigt dröjsmål överlämna all relevant information till den berörda medlemsstaten.
5. De behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten får också, för varje tillfälle då tjänster tillhandahålls eller för varje tjänsteleverantör, begära att de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ger information om huruvida tjänsteleverantören är lagligen etablerad, följer god sed och inte har brutit mot tillämpliga bestämmelser. De behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ska lämna dessa uppgifter i enlighet med artikel 6.
6. De skyldigheter som fastställs i den här artikeln ska inte innebära någon skyldighet för etableringsmedlemsstaten att utföra faktiska undersökningar och kontroller på den medlemsstats territorium där tjänsten tillhandahålls. Sådana undersökningar och kontroller får utföras av myndigheterna i värdmedlemsstaten, på eget initiativ eller på begäran av behöriga myndigheter i etableringsmedlemsstaten, i enlighet med artikel 10 och i överensstämmelse med den tillsynsbehörighet som finns i värdmedlemsstatens nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden och i överensstämmelse med unionsrätten.

*Artikel 8***Kompletterande åtgärder**

1. Medlemsstaterna ska, med kommissionens bistånd, vidta kompletterande åtgärder för att utveckla, underlätta och främja utbytet mellan de tjänstemän som ansvarar för det administrativa samarbetet, för det ömsesidiga biståndet samt för kontrollen och genomförandet av tillämpliga bestämmelser. Medlemsstaterna får också vidta kompletterande åtgärder för att stödja organisationer som tillhandahåller information till utstationerade arbetstagare.
2. Kommissionen ska bedöma behovet av ekonomiskt stöd för att ytterligare förbättra det administrativa samarbetet och öka det ömsesidiga förtroendet genom projekt, t.ex. genom utbyte av berörda tjänstemän och utbildning, samt genom att utveckla, underlätta och främja god praxis, även hos arbetsmarknadens parter på unionsnivå, t.ex. genom att utveckla och uppdatera databaser och gemensamma webbplatser med allmän eller sektorsspecifik information om gällande arbets- och anställningsvillkor som ska följas och genom att samla in och utvärdera fullständiga uppgifter om utstationeringsprocessen.

Om kommissionen finner att ett sådant behov föreligger ska den, utan att det påverkar Europaparlamentets och rådets befogenheter i budgetförfarandet, använda tillgängliga finansieringsinstrument för att stärka det administrativa samarbetet.

3. Kommissionen och medlemsstaterna får, under förutsättning att arbetsmarknadens parter självständighet respekteras, tillförsäkra lämpligt stöd till relevanta initiativ från arbetsmarknadens parter på unionsnivå och nationell nivå som syftar till att informera företag och arbetstagare om de arbets- och anställningsvillkor som fastställs i detta direktiv och direktiv 96/71/EG.

KAPITEL IV

KONTROLL AV EFTERLEVNADEN

Artikel 9

Administrativa krav och kontrollåtgärder

1. Medlemsstaterna får endast införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv och direktiv 96/71/EG fullgörs, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella i enlighet med unionsrätten.

För dessa ändamål får medlemsstaterna särskilt införa följande åtgärder:

- a) Kravet att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat ska göra en enkel anmälan till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas, varvid anmälan ska göras på det eller (ett av) de officiella språken i värdmedlemsstaten eller på något annat andra språk som värdmedlemsstaten godtagit, samt innehålla alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen, inbegripet
 - i) tjänsteleverantörens identitet,
 - ii) det förväntade antalet klart identifierbara utstationerade arbetstagare,
 - iii) de personer som avses i leden e och f,
 - iv) utstationeringsperiodens förväntade längd och planerade start- och slutdatum,
 - v) arbetsplatsens adress(er), och
 - vi) vilka slags tjänster som ska utföras och som motiverar utstationeringen.
- b) Kravet att tillhandahålla och/eller bevara kopior på papper eller i elektroniskt format av anställningsavtalet, eller ett motsvarande dokument enligt rådets direktiv 91/533/EEG⁽¹⁾, inklusive eventuella ytterligare upplysningar i enlighet med artikel 4 i det direktivet, lönespecifikationer, tidsrapporter där den dagliga arbetstidens början, slut och varaktighet anges samt intyg över gjorda löneutbetalningar eller kopior av motsvarande dokument under utstationeringsperioden på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på dess territorium, t.ex. på arbetsplatsen eller byggsplatsen; för mobila arbetstagare i transportsektorn kan det vara det lokala kontoret eller i det fordon med vilket tjänsten utförs.
- c) Kravet att efter utstationeringsperiodens slut, på begäran av myndigheterna i värdmedlemsstaten, inom en rimlig tid tillhandahålla de handlingar som avses i led b.
- d) Kravet att tillhandahålla en översättning av de handlingar som avses i led b till det eller (ett av) de officiella språken i värdmedlemsstaten, eller till något annat språk som godkänns av värdmedlemsstaten.
- e) Kravet att utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i den värdmedlemsstat där tjänsterna tillhandahålls och sända och ta emot handlingar och/eller delgivningar vid behov.
- f) Kravet att vid behov utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, under den period tjänsterna tillhandahålls. Den personen får vara en annan än den person som avses i led e och behöver inte vara närvarande i värdmedlemsstaten, men ska på en skälig och motiverad begäran stå till förfogande.

2. Medlemsstaterna får påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningfulla nog för att efterlevnaden av de krav som fastställs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet effektivt ska kunna kontrolleras, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

3. Ingenting i denna artikel ska påverka andra skyldigheter som följer av unionslagstiftning, inklusive de som följer av rådets direktiv 89/391/EEG⁽¹⁾ och förordning (EG) nr 883/2004, och/eller skyldigheter enligt nationell rätt avseende skydd för arbetstagare eller anställning av arbetstagare, förutsatt att dessa skyldigheter också gäller för företag som är etablerade i den berörda medlemsstaten och att de är motiverade och proportionella.

4. Medlemsstaterna ska se till att förfarandena och formaliteterna i samband med utstationeringen av arbetstagare i enlighet med denna artikel på ett användarvänligt sätt kan hanteras av företagen, på distans och så långt möjligt på elektronisk väg.

5. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen och informera tjänsteleverantörerna om alla åtgärder som avses i punkterna 1 och 2 som de tillämpar eller som de har genomfört. Kommissionen ska underrätta övriga medlemsstater om dessa åtgärder. Informationen till tjänsteleverantörerna ska göras allmänt tillgänglig på en enda nationell webbplats på det eller de mest relevanta språken, enligt vad medlemsstaten har fastställt.

Kommissionen ska noga övervaka tillämpningen av de åtgärder som avses i punkterna 1 och 2, bedöma huruvida de överensstämmer med unionsrätten och i förekommande fall vidta nödvändiga åtgärder inom ramen för sina befogenheter enligt EUF-fördraget.

Kommissionen ska regelbundet rapportera till rådet om åtgärder om vilka den underrättats av medlemsstaterna och vid behov ge en lägesrapport om sin analys och/eller bedömning.

Artikel 10

Inspektioner

1. Medlemsstaterna ska se till att det införs lämpliga och effektiva kontrollsystem i enlighet med nationell rätt och praxis och att de myndigheter som utsetts enligt nationell rätt genomför effektiva och lämpliga inspektioner på deras territorier, för att kontrollera och följa upp efterlevnaden av de bestämmelser som fastställs i direktiv 96/71/EG, med beaktande av de relevanta bestämmelserna i detta direktiv, för att därigenom garantera att de bägge direktiven tillämpas och efterlevs korrekt. Trots att stickprovskontroller ska vara möjliga ska inspektionerna främst bygga på en riskbedömning som genomförs av behöriga myndigheter. Vid riskbedömningen får sådana sektorer identifieras som har en hög andel av utstationerade arbetstagare som tillhandahåller tjänster på sitt territorium. I samband med riskbedömningen får man i synnerhet beakta genomförandet av stora infrastrukturprojekt, förekomsten av långa kedjor av underentreprenörer, geografisk närhet, olika sektors särskilda problem och behov, tidigare överträdelser samt utsattheten hos vissa grupper av arbetstagare.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att inspektionerna och kontrollen av efterlevnaden med stöd av denna artikel inte är diskriminerande och/eller oproportionella och därvid beakta de relevanta bestämmelserna i detta direktiv.

3. Om det behövs information medan inspektionerna pågår, och mot bakgrund av artikel 4, ska värdmedlemsstaten och etableringsmedlemsstaten agera i enlighet med reglerna om administrativt samarbete. Framför allt ska de behöriga myndigheterna samarbeta i enlighet med reglerna och principerna i artiklarna 6 och 7.

4. I de medlemsstater där det i enlighet med nationell rätt och/eller praxis är arbetsmarknadens parter som fastställer de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, särskilt minimilön, inklusive arbetstid, får arbetsmarknadens parter, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som fastställts av medlemsstaterna, också övervaka tillämpningen av relevanta arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, under förutsättning att en lämplig skyddsnivå garanteras, motsvarande den som föreskrivs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

5. De medlemsstater där yrkesinspektionerna inte har någon behörighet i fråga om kontroll av arbetsförhållandena och/eller arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare får, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, införa, ändra eller behålla bestämmelser, förfaranden och mekanismer som garanterar respekten för dessa arbets- och anställningsvillkor, förutsatt att bestämmelserna ger berörda personer samma skydd som det som följer av direktiv 96/71/EG och det här direktivet.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGTL 183, 29.6.1989, s. 1).

KAPITEL V

FULLGÖRANDE

Artikel 11

Försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar

1. För att se till att skyldigheterna enligt direktiv 96/71/EG, särskilt artikel 6, och det här direktivet fullgörs, ska medlemsstaterna säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt samt rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden, även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade, i de fall då arbetstagarna anser att de drabbats av förlust eller skada på grund av att tillämpliga bestämmelser inte följts, även efter det att det anställningsförhållande under vilket den påstådda underlåtenheten inträffade har avslutats.

2. Punkt 1 ska gälla utan att det påverkar behörigheten för domstolarna i medlemsstaterna, enligt vad som föreskrivs särskilt i relevanta unionsrättsakter och/eller internationella konventioner.

3. Medlemsstaterna ska se till att fackföreningar och andra tredje parter, t.ex. sammanslutningar, organisationer och andra juridiska personer som enligt de kriterier som anges i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att det här direktivet och direktiv 96/71/EG efterlevs, på arbetstagarens eller arbetsgivarens vägnar eller för att stödja denne, med dennes godkännande får delta i de rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att genomföra detta direktiv och direktiv 96/71/EG och/eller att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt det här direktivet och direktiv 96/71/EG.

4. Punkterna 1 och 3 ska tillämpas utan att det påverkar följande:

- a) Nationella bestämmelser om preskriptionstider eller tidsfrister för att vidta sådana åtgärder, förutsatt att de inte anses kunna praktiskt taget omöjliggöra eller överdrivet försvåra utövandet av dessa rättigheter.
- b) Andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter samt för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.
- c) Nationella bestämmelser som rör ombud och försvar vid domstol.

5. Utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden i den mening som avses i punkt 1 ska skyddas mot all ogynnsam behandling från deras arbetsgivares sida.

6. Medlemsstaterna ska se till att arbetsgivaren för den utstationerade arbetstagaren är ansvarig för alla berättigade förmåner som följer av avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren.

Medlemsstaterna ska särskilt se till att det finns lämpliga förfaranden för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna kan ta emot följande:

- a) Eventuella inestående nettolöner som skulle ha utbetalats i enlighet med de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3 i direktiv 96/71/EG.
- b) Eventuella efterhandsutbetalningar eller återbetalningar av skatter eller socialförsäkringsavgifter, som felaktigt dragits av från deras löner.
- c) En återbetalning av överdrivna kostnader i förhållande till nettolönen eller logins kvalitet, som innehållits eller dragits av från lönen för logi som tillhandahållits av arbetsgivaren.
- d) I förekommande fall, inbetalningar från arbetsgivaren till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, som felaktigt dragits av från deras löner.

Detta stycke ska också tillämpas då de utstationerade arbetstagarna har återvänt från den medlemsstat dit utstationeringen skedde.

Artikel 12

Underentreprenörer och ansvarsfrågor

1. För att åtgärda bedrägerier och missbruk får medlemsstaterna, efter samråd med de av arbetsmarknadens parter som är berörda i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, vidta ytterligare åtgärder på icke-diskriminerande och proportionerlig grund för att vid kedjor av underentreprenörer se till att en entreprenör till vilken en arbetsgivare (tjänsteleverantör) som omfattas av artikel 1.3 i direktiv 96/71/EG är en direkt underentreprenör, utöver eller i stället för arbetsgivaren kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren när det gäller eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och/eller avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3 i direktiv 96/71/EG.

2. När det gäller de verksamheter som anges i bilagan till direktiv 96/71/EG ska medlemsstaterna fastställa åtgärder som vid kedjor av underentreprenörer säkerställer att utstationerade arbetstagare kan hålla den entreprenör till vilken deras arbetsgivare är en direkt underentreprenör ansvarig, utöver eller i stället för arbetsgivaren, för efterlevnaden av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter enligt punkt 1 i denna artikel.

3. Det ansvar som avses i punkterna 1 och 2 ska begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och dennes underentreprenörer.

4. Medlemsstaterna får, i överensstämmelse med unionsrätten, likaledes föreskriva striktare ansvarsbestämmelser i nationell rätt, om dessa är icke-diskriminerande och proportionella när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer. Medlemsstaterna får också i enlighet med unionsrätten föreskriva om sådant ansvar inom andra sektorer än dem som avses i bilagan till direktiv 96/71/EG.

5. Medlemsstaterna får i de fall som avses i punkterna 1, 2 och 4 föreskriva att en entreprenör som har uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder enligt nationell rätt inte ska hållas ansvarig.

6. I stället för de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2 får medlemsstaterna i enlighet med unionsrätten och nationell rätt och/eller praxis vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenörförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören, i syfte att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk i situationer där det är svårt för arbetstagarna att hävda sina rättigheter.

7. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om åtgärder som vidtagits enligt denna artikel och ska göra informationen allmänt tillgänglig på det eller de språk som medlemsstaterna bedömer vara mest relevant(a).

Med avseende på punkt 2 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om ansvaret vid underentreprenader.

Med avseende på punkt 6 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om de alternativa nationella åtgärdernas effektivitet när det gäller de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2.

Kommissionen ska göra denna information tillgänglig för de andra medlemsstaterna.

8. Kommissionen ska noga övervaka tillämpningen av denna artikel.

KAPITEL VI

GRÄNSÖVERSKRIDANDE VERKSTÄLLIGHET AV EKONOMISKA ADMINISTRATIVA SANKTIONSavgIFTER*Artikel 13***Tillämpningsområde**

1. Utan att det påverkar de verktyg och möjligheter som föreskrivs eller kan komma att föreskrivas i annan unionslagstiftning, ska principerna om ömsesidigt bistånd och ömsesidigt erkännande liksom de åtgärder och förfaranden som föreskrivs i detta kapitel tillämpas vid gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter som ålagts en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat för bristande efterlevnad av gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare i en annan medlemsstat.

2. Detta kapitel ska tillämpas på ekonomiska administrativa sanktionsavgifter, inbegripet avgifter och tilläggsavgifter, för bristande efterlevnad av direktiv 96/71/EG eller detta direktiv, vilka ålagts av behöriga myndigheter eller bekräftats av administrativa eller rättsliga organ eller, i förekommande fall, följer av utslag från arbetsrättsliga tvistlösningsorgan.

Detta kapitel ska inte tillämpas på verkställigheten av sanktioner som omfattas av tillämpningsområdet för rådets rambeslut 2005/214/RIF ⁽¹⁾, rådets förordning (EG) nr 44/2001 ⁽²⁾ eller rådets beslut 2006/325/EG ⁽³⁾.

*Artikel 14***Utseende av behöriga myndigheter**

Varje medlemsstat ska genom IMI informera kommissionen om vilken eller vilka myndigheter som enligt nationell rätt har behörighet med avseende på detta kapitel. Medlemsstaterna får, om deras förvaltningsstruktur så kräver, utse en eller flera centrala myndigheter med ansvar för administrativt översändande och mottagande av begäranden och för bistånd till andra relevanta myndigheter.

*Artikel 15***Allmänna principer – ömsesidigt bistånd och erkännande**

1. På den sökande myndighetens begäran ska den anmodade myndigheten, om inte annat följer av artiklarna 16 och 17,

a) driva in administrativa sanktionsavgifter som behöriga myndigheter har påfört i enlighet med lagstiftning och förfaranden i den sökande medlemsstaten eller som administrativa eller rättsliga organ, och/eller arbetsdomstolar i förekommande fall, har bekräftat och som inte längre kan överklagas, eller

b) delge ett beslut om sådana sanktionsavgifter.

Den sökande myndigheten ska dessutom delge eventuella andra handlingar som är relevanta med avseende på indrivningen av sådana sanktionsavgifter, inbegripet en dom eller ett slutligt beslut, vilket kan ta formen av en bestyrkt kopia, som utgör rättslig grund och exekutionstitel för begäran om indrivning.

⁽¹⁾ Rådets rambeslut 2005/214/RIF av den 24 februari 2005 om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på beslut om förverkande (EUT L 76, 22.3.2005, s. 16).

⁽²⁾ Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttsens område (EGT L 12, 16.1.2001, s. 1).

⁽³⁾ Rådets beslut 2006/325/EG av den 27 april 2006 om ingående av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och Konungariket Danmark om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttsens område (EUT L 120, 5.5.2006, s. 22).

2. Den sökande myndigheten ska säkerställa att begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift görs i överensstämmelse med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den medlemsstaten.

En sådan begäran ska endast göras om den sökande myndigheten är förhindrad att genomföra indrivning eller delgivning i enlighet med sina lagar, författningar och administrativa praxis.

Den sökande myndigheten får inte göra någon begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift i de fall då sanktionsavgiften, liksom de bakomliggande fordringarna och/eller de instrument som används för verkställighet i den sökande medlemsstaten, är föremål för bestridande eller överklagande i denna medlemsstat.

3. Den behöriga myndighet som anmodats att indriva administrativa sanktionsavgifter eller att delge ett beslut om en sådan sanktionsavgift, som har översänts i enlighet med detta kapitel och artikel 21, ska godta begäran utan krav på några vidare formaliteter och genast vidta alla nödvändiga åtgärder för att verkställa den, såvida den anmodade myndigheten inte beslutar att återopa någon av de vägransgrunder som anges i artikel 17.

4. När administrativa sanktionsavgifter indrivs eller ett beslut om sådana sanktionsavgifter delges ska den anmodade myndigheten agera i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten som är tillämpliga på samma, eller i brist på detta, liknande, överträdelse eller beslut.

Delgivning av ett beslut om administrativa sanktionsavgifter av den anmodade myndigheten och begäran om indrivning, i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten, ska anses ha samma verkan som om den hade gjorts av den sökande medlemsstaten.

Artikel 16

Begäran om indrivning eller delgivning

1. Den sökande myndighetens begäran om indrivning av administrativa sanktionsavgifter och delgivning av ett beslut om sådana sanktionsavgifter ska göras utan obehörigt dröjsmål i form av ett enhetligt instrument och innehålla åtminstone följande uppgifter:

- a) Namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne.
- b) En sammanfattning av fakta och omständigheter kring överträdelsen, dess art samt de relevanta tillämpliga bestämmelserna.
- c) Exekutionstiteln för indrivning i den sökande medlemsstaten och övriga relevanta upplysningar eller handlingar, även rättsliga dokument, som gäller den bakomliggande fordran, de administrativa sanktionsavgifterna.
- d) Namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för bedömningen av sanktionsavgifterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om sanktionsavgifterna eller möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav.

2. Dessutom ska begäran innehålla uppgift om följande:

- a) Vid delgivning av ett beslut, ändamålet med och tidsfristen för delgivningen.
- b) Vid en begäran om indrivning, det datum då domen eller beslutet har blivit verkställbar(t) eller slutlig(t), en beskrivning av sanktionsavgifternas slag och storlek, eventuella datum av relevans för verkställigheten, inbegripet om och i så fall hur beslutet eller domen delgetts den eller de svarande och/eller avkunnats i dennes eller dessas utvaro, samt en bekräftelse från den sökande myndigheten om att sanktionsavgiften som inte längre kan överklagas, samt den bakomliggande fordran som begäran gäller och dess olika delar.

3. Den anmodade myndigheten ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att underrätta tjänsteleverantören om begäran om indrivning eller om beslutet om administrativa sanktionsavgifter samt relevanta handlingar, när så krävs, i enlighet med sin nationella rätt och/eller praxis, så snart som möjligt och senast en månad efter mottagandet av begäran.

Den anmodade myndigheten ska så snart som möjligt underrätta den sökande myndigheten om

- a) vilka indrivnings- och delgivningsåtgärder som vidtagits med anledning av begäran och särskilt om datumet för delgivningen till adressaten,
- b) vägransgrunderna i enlighet med artikel 17, om den anmodade myndigheten avslår en begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller en begäran om delgivning av ett beslut om en administrativ sanktionsavgift.

Artikel 17

Vägransgrunder

De anmodade myndigheterna ska inte vara skyldiga att verkställa en begäran om indrivning eller delgivning om begäran inte innehåller de uppgifter som avses i artikel 16.1 och 16.2, eller om den är ofullständig eller uppenbarligen inte motsvarar det bakomliggande beslutet.

Dessutom får de anmodade myndigheterna vägra att verkställa en begäran om indrivning om

- a) det uppenbart framgår av den anmodade myndighetens utredningar att de kostnader eller resurser som beräknas krävas för att driva in sanktionsavgifterna inte står i proportion till det belopp som ska drivas in eller skulle ge upphov till betydande svårigheter,
- b) de sammanlagda sanktionsavgifterna understiger 350 EUR eller motsvarande belopp,
- c) grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt rättsprinciper som gäller för dem, som anges i den anmodade medlemsstatens författning, inte respekterats.

Artikel 18

Uppskjutande av förfarandet

1. Om de administrativa sanktionsavgifterna och/eller den bakomliggande fordran under indrivnings- eller delgivningsförfarandets gång bestrids eller överklagas av berörd tjänsteleverantör eller en berörd part ska det gränsöverskridande förfarandet för verkställighet av de administrativa sanktionsavgifterna uppskjutas i väntan på beslut i ärendet av lämpligt behörigt organ eller lämplig behörig myndighet i den sökande medlemsstaten.

Eventuella bestridanden eller överklaganden ska sändas till lämpligt behörigt organ eller lämplig behörig myndighet i den sökande medlemsstaten.

Den sökande myndigheten ska utan dröjsmål underrätta den anmodade myndigheten om denna åtgärd.

2. Tvister som rör verkställighetsåtgärder som vidtagits i den anmodade medlemsstaten eller giltigheten av en delgivning som utförts av en anmodad myndighet ska prövas av behörigt organ eller behörig rättslig myndighet i den medlemsstaten i enlighet med dess lagar och bestämmelser.

Artikel 19

Kostnader

1. Belopp som drivits in med avseende på de sanktionsavgifter som avses i detta kapitel ska tillfalla den anmodade myndigheten.

Den anmodade myndigheten ska driva in beloppen i sin medlemsstats valuta, i enlighet med de lagar, förordningar och administrativa förfaranden eller praxis som gäller för liknande fordringar i den medlemsstaten.

Den anmodade myndigheten ska vid behov, i enlighet med nationell rätt och praxis, räkna om sanktionsavgiften till den anmodade medlemsstatens valuta till den växelkurs som gällde vid den tidpunkt då sanktionsavgiften påfördes.

2. Medlemsstaterna ska inte kräva ersättning från varandra för de kostnader som uppstått genom det ömsesidiga bistånd de ger varandra i enlighet med detta direktiv eller som ett resultat av tillämpningen av direktivet.

KAPITEL VII

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 20

Sanktioner

Medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av detta direktiv och ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa sanktioner genomförs och efterlevs. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den 18 juni 2016, och alla senare ändringar som gäller dem så snart som möjligt.

Artikel 21

Informationssystemet för den inre marknaden

1. Det administrativa samarbete och det ömsesidiga biståndet mellan behöriga myndigheter i medlemsstaterna som föreskrivs i artiklarna 6, 7, 10.3 och 14–18 ska genomföras genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI), som inrättats genom förordning (EU) nr 1024/2012.

2. Medlemsstaterna får tillämpa bilaterala avtal eller överenskommelser om administrativt samarbete och ömsesidigt bistånd mellan behöriga myndigheter i fråga om tillämpningen av och tillsynen över de arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG, så länge dessa avtal eller överenskommelser inte negativt påverkar de berörda arbetstagarnas och företagens rättigheter och skyldigheter.

Medlemsstaterna ska informera kommissionen om de bilaterala avtal eller överenskommelser som de tillämpar och göra texten i dessa bilaterala avtal allmänt tillgänglig.

3. När det gäller de bilaterala avtal eller överenskommelser som avses i punkt 2 ska de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna använda IMI i största möjliga utsträckning. Under alla omständigheter ska en behörig myndighet i en av de berörda medlemsstaterna som använt IMI också använda systemet för all uppföljning, såvida detta är möjligt.

Artikel 22

Ändring av förordning (EU) nr 1024/2012

I bilagan till förordning (EU) nr 1024/2012 ska följande punkter läggas till:

- ”6. Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (*): artikel 4.
7. Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (**): artiklarna 6, 7, 10.3 och 14–18.

(*) EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

(**) EUT L 159 28.5.2014, s. 11”

*Artikel 23***Införlivande**

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 18 juni 2016. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska fastställas av medlemsstaterna.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 24***Översyn**

1. Kommissionen ska se över tillämpningen och genomförandet av detta direktiv.

Senast den 18 juni 2019 ska kommissionen lägga fram en rapport om dess tillämpning och genomförande för Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

2. I översynen ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och, vid behov, arbetsmarknadens parter på unionsnivå, framför allt bedöma

- a) om de faktiska omständigheter som används vid fastställandet av om en faktisk utstationering föreligger är nödvändiga och lämpliga samt möjligheten att ändra befintliga faktiska omständigheter eller fastställa nya faktiska omständigheter som ska beaktas då det avgörs om ett företag är seriöst och om en utstationerad arbetstagare utför sitt arbete på tillfällig basis, i den mening som avses i artikel 4,
- b) om de uppgifter om utstationeringen som föreligger är tillräckliga,
- c) om de nationella kontrollåtgärderna tillämpas på lämpligt och adekvat sätt, mot bakgrund av erfarenheterna från och effektiviteten i systemet med administrativt samarbete och utbyte av information, utvecklingen av mer enhetliga standardiserade dokument, införandet av gemensamma principer eller standarder för fältinspektioner av utstationeringen av arbetstagare samt den tekniska utvecklingen, enligt vad som avses i artikel 9,
- d) vilka ansvarsåtgärder och/eller andra åtgärder som införts för att gällande bestämmelser ska följas inom kedjor av underentreprenörer och för att de som arbetar där ska få ett effektivt skydd av sina rättigheter, enligt vad som avses i artikel 12,
- e) hur man tillämpat bestämmelserna om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter, framför allt mot bakgrund av erfarenheterna av systemet och av hur effektivt det fungerat, enligt vad som fastställs i kapitel VI,
- f) hur man använt bilaterala avtal eller överenskommelser i samband med IMI, varvid hänsyn vid behov ska tas till den rapport som avses i artikel 25.1 i förordning (EU) nr 1024/2012,
- g) om det går att anpassa de tidsfrister som fastställts i artikel 6.6 för tillhandahållandet av den information som efterfrågats av medlemsstaterna eller kommissionen, i syfte att förkorta dessa tidsfrister, med hänsyn tagen till de framsteg som gjorts med funktionen och användningen av IMI.

*Artikel 25***Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

*Artikel 26***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 15 maj 2014.

På Europaparlamentets vägnar

M. SCHULZ

Ordförande

På rådets vägnar

D. KOURKOULAS

Ordförande

Gemensamt uttalande från Europaparlamentet, rådet och kommissionen om artikel 4.3 g

Huruvida den tjänst som den utstationerade arbetstagaren tillfälligt innehar för att utföra sitt arbete i samband med tillhandahållandet av tjänster har innehafts av samma eller av en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder utgör endast en av de faktorer som kan beaktas vid den totala bedömning av den faktiska situationen som ska göras i tveksamma fall.

Enbart det faktum att det kan vara en av faktorerna bör inte på något sätt tolkas som ett förbud mot att ersätta en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare eller som ett hinder för att göra detta, något som särskilt kan följa med tjänster som tillhandahålls säsongvis, cykliskt eller återkommande.

Detta dokument är endast avsett som dokumentationshjälpmedel och institutionerna ansvarar inte för innehållet

► B EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EG) nr 1072/2009
av den 21 oktober 2009
om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg
(omarbetning)
(Text av betydelse för EES)
(EUT L 300, 14.11.2009, s. 72)

Ändrad genom:

		Officiella tidningen		
		nr	sida	datum
► <u>M1</u>	Kommissionens förordning (EU) nr 612/2012 av den 9 juli 2012	L 178	5	10.7.2012
► <u>M2</u>	Rådets förordning (EU) nr 517/2013 av den 13 maj 2013	L 158	1	10.6.2013



**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EG)
nr 1072/2009**

av den 21 oktober 2009

**om gemensamma regler för tillträde till den internationella
marknaden för godstransporter på väg**

(omarbetning)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 71,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Ett antal betydande ändringar kommer att göras i rådets förordning (EEG) nr 881/92 av den 26 mars 1992 om tillträde till marknaden för godstransporter på väg inom gemenskapen till eller från en medlemsstats territorium eller genom en eller flera medlemsstats territorier ⁽³⁾, i rådets förordning (EEG) nr 3118/93 av den 25 oktober 1993 om förutsättningar för transportföretag att utföra inrikes godstransporter på väg i en medlemsstat där de inte är etablerade ⁽⁴⁾ och i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/94/EG av den 12 december 2006 om fastställande av gemensamma regler för vissa godstransporter på väg ⁽⁵⁾. Av tydlighetsskäl och förenklingsskäl bör dessa rättsakter omarbetas och sammanföras till en enda förordning.
- (2) Införandet av en gemensam transportpolitik innebär bl.a. fastställande av gemensamma regler för tillträde till marknaden vid internationella godstransporter på väg inom gemenskapens territorium och fastställande av villkor för hur transportföretag får tillhandahålla transporttjänster i en annan medlemsstat än den där de är etablerade. Dessa regler måste avfattas så att de bidrar till att den inre marknaden för transporter fungerar väl.

⁽¹⁾ EUT C 204, 9.8.2008, s. 31.

⁽²⁾ Europaparlamentets yttrande av den 21 maj 2008 (ännu ej offentliggjort i EUT), rådets gemensamma ståndpunkt av den 9 januari 2009 (EUT C 62 E, 17.3.2009, s. 46), Europaparlamentets ståndpunkt av den 23 april 2009 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 24 september 2009.

⁽³⁾ EGT L 95, 9.4.1992, s. 1.

⁽⁴⁾ EGT L 279, 12.11.1993, s. 1.

⁽⁵⁾ EUT L 374, 27.12.2006, s. 5.

▼B

- (3) För att säkerställa ett sammanhängande ramverk för internationella godstransporter på väg inom hela gemenskapen bör denna förordning tillämpas på alla internationella transporter på gemenskapens territorium. Transport från medlemsstater till tredjeländer regleras fortfarande till stor del genom bilaterala överenskommelser mellan de medlemsstater och tredjeländer som berörs. Där nödvändiga avtal inte har ingåtts mellan gemenskapen och de berörda tredjeländerna bör därför den här förordningen inte tillämpas på den del av transporten som företas på den medlemsstats territorium där lastning och lossning sker. Den bör emellertid tillämpas i en medlemsstat som är transitland.
- (4) Fastställandet av en gemensam transportpolitik innebär att de som tillhandahåller transporttjänster befrias från alla begränsningar på grund av nationalitet eller på grund av att de är etablerade i en annan medlemsstat än den i vilken tjänsterna är avsedda att tillhandahållas.
- (5) För att detta ska uppnås på ett smidigt och flexibelt sätt bör övergångsbestämmelser införas om cabotagetransporter så länge som harmoniseringen av marknaden för godstransporter på väg ännu inte genomförts fullt ut.
- (6) Det gradvisa fullbordandet av EU:s inre marknad bör leda till att begränsningarna för tillträdet till medlemsstaternas nationella marknader upphävs. I samband härmed bör man dock ta hänsyn till kontrollernas effektivitet och utvecklingen av anställningsförhållandena inom yrket, harmoniseringen av regler inom, bland annat, områdena genomförande och vägavgifter samt social- och säkerhetslagstiftning. Kommissionen bör noggrant övervaka marknadssituationen liksom ovannämnda harmonisering och, om så är lämpligt, föreslå ett ytterligare öppnande av de inhemska vägtransportmarknaderna, inklusive cabotagetransporter.
- (7) I enlighet med direktiv 2006/94/EG är ett visst antal transporttyper undantagna från gemenskapstillstånd och från andra transporttillstånd. Inom ramen för den organisation av marknaden som föreskrivs i denna förordning bör man behålla en ordning med undantag från gemenskapstillståndet och varje annat transporttillstånd för några av de transporttyperna på grund av deras speciella art.
- (8) Enligt direktiv 2006/94/EG undantas godstransport med fordon med en högsta totalvikt på mellan 3,5 ton och 6 ton från kravet på gemenskapstillstånd. I allmänhet är emellertid gemenskapens regler om transport av gods på väg tillämpliga på fordon med en totalvikt på mer än 3,5 ton. Bestämmelserna i denna förordning bör därför anpassas till det allmänna tillämpningsområdet för gemenskapens transportregler och undantag bör endast föreskrivas för fordon med en totalvikt på högst 3,5 ton.

▼B

- (9) Gemenskapstillstånd bör krävas för internationella godstransporter på väg. Transportföretagen bör åläggas att medföra en bestyrkt kopia av gemenskapstillståndet ombord på varje fordon för att förenkla de kontroller som utförs av kontrollmyndigheter, särskilt de kontroller som utförs utanför den medlemsstat där transportföretaget är etablerat. Det är därför nödvändigt att fastställa mer detaljerade specifikationer för utformningen och andra aspekter när det gäller gemenskapstillståndet och de bestyrkta kopiorna.
- (10) Vägkontroller bör utföras utan direkt eller indirekt diskriminering på grundval av transportföretagens nationalitet eller etableringsland eller fordonets registreringsland.
- (11) Villkor för utfärdande och återkallande av gemenskapstillstånden, vilka typer av transporter som de avser, giltighetstid och närmare regler för deras användning bör fastställas.
- (12) Ett förartillstånd bör också skapas som gör det möjligt för medlemsstaterna att på ett effektivt sätt kontrollera om förare från tredjeländer har en laglig anställning eller står till förfogande för det transportföretag som ansvarar för en viss transport.
- (13) Transportföretag som innehar det gemenskapstillstånd som föreskrivs i denna förordning och transportföretag som har tillstånd att utföra vissa typer av internationella vägtransporter, bör tillåtas att utföra tillfälliga inrikes transporttjänster i en medlemsstat i enlighet med denna förordning, utan att ha säte i eller på annat sätt vara etablerade i den staten. När sådana cabotagetransporter utförs bör de omfattas av gemenskapslagstiftning, t.ex. Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet⁽¹⁾ och av den nationella lagstiftning som rör vissa områden och som gäller i värdmedlemsstaten.
- (14) Bestämmelser bör antas för att möjliggöra åtgärder som ska kunna vidtas om allvarliga störningar uppstår på berörda transportmarknader. För detta ändamål är det nödvändigt att införa ett lämpligt beslutsförfarande och att inhämta nödvändiga statistiska uppgifter.
- (15) Utan att det påverkar fördragets bestämmelser om etableringsrätten innebär cabotagetransporter att transportföretag tillhandahåller tjänster i en medlemsstat där de inte är etablerade och dessa bör inte förbjudas så länge de inte genomförs på ett sätt som skapar en permanent eller kontinuerlig verksamhet i den medlemsstaten. För att bidra till efterlevnaden av detta krav bör cabotagetransporternas frekvens och den period under vilken de kan utföras tydligare fastställas. Tidigare har sådana transporter varit tillåtna om det har rört sig om inrikestransporter av tillfällig karaktär. I praktiken har det varit svårt att avgöra vilka transporter som är tillåtna. Det behövs därför tydliga och genomförbara regler.

⁽¹⁾ EUT L 102, 11.4.2006, s. 1.

▼B

- (16) Denna förordning påverkar inte tillämpningen av bestämmelserna för ankommande eller avgående transport av gods på väg inom ramen för en del av en kombinerad transport som fastställs i rådets direktiv 92/106/EEG av den 7 december 1992 om gemensamma regler för vissa former av kombinerad transport av gods mellan medlemsstaterna ⁽¹⁾. De nationella körningar inom en värdmedlemsstat som inte utförs inom ramen för kombinerad transport i enlighet med direktiv 92/106/EEG omfattas av definitionen för cabotagettransport och bör därför också omfattas av kraven i denna förordning.
- (17) Bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ⁽²⁾ är tillämpliga på transportföretag som utför cabotagettransporter.
- (18) För att kontrollmyndigheterna i värdmedlemsstaterna ska kunna utföra effektiva kontroller av cabotagettransporterna bör de åtminstone ha tillgång till de uppgifter från fraktsedlar och färdskrivare enligt rådets förordning (EEG) nr 3821/85 av den 20 december 1985 om färdskrivare vid vägtransporter ⁽³⁾.
- (19) Medlemsstaterna bör ömsesidigt bistå varandra för att denna förordning ska kunna tillämpas effektivt.
- (20) Administrativa formaliteter bör begränsas så långt som möjligt utan att de kontroller och sanktioner avskaffas som garanterar en korrekt och effektiv tillämpning av denna förordning. Därför bör nuvarande regler om återkallande av gemenskapstillstånd tydliggöras och förstärkas. De nuvarande reglerna bör anpassas för att möjliggöra ett effektivt beivrande av allvarliga överträdelse som begåtts i värdmedlemsstaten. Sanktionerna bör vara icke-diskriminerande och stå i proportion till hur allvarliga överträdelse är. Det bör vara möjligt att överklaga varje ålagd sanktion.
- (21) Medlemsstaterna bör i sina nationella elektroniska register över vägtransportföretag registrera alla allvarliga överträdelse som begåtts av transportföretag och för vilka det ålagts sanktioner.
- (22) För att underlätta och förbättra informationsutbytet mellan de nationella myndigheterna bör medlemsstaterna utbyta relevant information via de nationella kontaktpunkter som har upprättats i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1071/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler beträffande de villkor som ska uppfyllas av personer som bedriver yrkesmässig trafik ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ EGT L 368, 17.12.1992, s. 38.

⁽²⁾ EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

⁽³⁾ EGT L 370, 31.12.1985, s. 8.

⁽⁴⁾ Se sidan 51 i detta nummer av EUT.

▼B

- (23) De åtgärder som är nödvändiga för att genomföra denna förordning bör antas i enlighet med rådets beslut 1999/468/EG av den 28 juni 1999 om de förfaranden som skall tillämpas vid utövandet av kommissionens genomförandebefogenheter ⁽¹⁾.
- (24) Kommissionen bör särskilt ges befogenhet att anpassa bilagorna I, II och III till denna förordning till den tekniska utvecklingen. Eftersom dessa åtgärder har en allmän räckvidd och avser att ändra icke väsentliga delar av denna förordning, måste de antas i enlighet med det föreskrivande förfarandet med kontroll i artikel 5a i beslut 1999/468/EG.
- (25) Medlemsstaterna bör vidta nödvändiga åtgärder för att genomföra denna förordning, särskilt när det gäller effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner.
- (26) Eftersom målet för denna förordning, nämligen att säkerställa ett sammanhängande ramverk för internationella godstransporter på väg inom hela gemenskapen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför på grund av dess omfattning och verkningar bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går denna förordning inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

*Artikel 1***Tillämpningsområde**

1. Denna förordning ska tillämpas på internationell godstransport på väg i yrkesmässig trafik inom gemenskapens territorium.
2. Vid transporter från en medlemsstat till ett tredjeland och omvänt ska denna förordning tillämpas på den del av transporten som utgörs av transitering genom en annan medlemsstats territorium. Den ska inte tillämpas på den del av transporten som företas på den medlemsstats territorium där lastning eller lossning sker, så länge som nödvändiga avtal inte har ingåtts mellan gemenskapen och det berörda tredjelandet.
3. I avvaktan på att de avtal som avses i punkt 2 ingås ska denna förordning inte påverka
 - a) bestämmelser om transport från en medlemsstat till ett tredjeland och omvänt som avses i bilaterala överenskommelser mellan medlemsstater och dessa tredjeländer,

⁽¹⁾ EGT L 184, 17.7.1999, s. 23.

▼B

b) bestämmelser om transport från en medlemsstat till ett tredjeland och omvänt som avses i bilaterala överenskommelser mellan medlemsstater och som genom bilaterala tillstånd eller genom andra avreglerande åtgärder medger att lastning och lossning i en medlemsstat utförs av transportföretag som inte är etablerade i den medlemsstaten.

4. Denna förordning ska tillämpas på inrikes godstransport på väg som tillfälligt utförs av ett utlandsetablerat transportföretag i enlighet med kapitel III.

5. Följande typer av transporter med och utan last i samband med sådana transporter, ska vara undantagna från gemenskapstillstånd och från andra transporttillstånd:

a) Posttrafik som genomförs inom ramen för allmännyttiga tjänster.

b) Transport av skadade eller trasiga fordon.

c) Godstransport med fordon vars högsta tillåtna totala vikt, inbegripet släp, inte överstiger 3,5 ton.

d) Godstransport med motorfordon när följande villkor är uppfyllda:

i) Det transporterade godset är företagets egendom eller har sålts, köpts, hyrts ut eller hyrts, tillverkats, utvunnits, bearbetats eller reparerats av företaget.

ii) Syftet är att transportera godset till eller från företaget eller att flytta det inom eller utanför företaget för eget bruk.

iii) Motorfordon körs av personal som är anställd av företaget eller som ställts till företagets förfogande enligt avtalsenliga skyldigheter för sådana transporter.

iv) Motorfordon som används för transporten tillhör företaget, har köpts på kredit eller hyrts av företaget, under förutsättning att de i sådana fall uppfyller de villkor som fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/1/EG av den 18 januari 2006 om användning av fordon hyrda utan förare för godstransporter på väg ⁽¹⁾.

v) Sådana transporter utgör endast sidoverksamhet inom företagets verksamhet.

e) Transport av läkemedel, medicinsk apparatur, utrustning och annat som krävs för sjukvård i akuta nödsituationer, särskilt vid naturkatastrofer.

⁽¹⁾ EUT L 33, 4.2.2006, s. 82.

▼B

Led d iv i första stycket gäller inte för ersättningsfordon som används kortvarigt i samband med att det fordon som normalt sett används är funktionsodugligt.

6. Bestämmelserna i punkt 5 ska inte påverka de villkor som en medlemsstat uppställer för sina egna medborgare för att bedriva sådan verksamhet som avses i samma punkt.

*Artikel 2***Definitioner**

I denna förordning avses med

1. *fordon*: ett motorfordon som är registrerat i en medlemsstat eller ett fordonståg där åtminstone motorfordonet är registrerat i en medlemsstat, om motorfordonet eller fordonståget uteslutande används för godstransporter,
2. internationell transport:
 - a) en transport med last som företas med ett fordon där avreseorten och bestämmelseorten ligger i två olika medlemsstater, med eller utan transitering genom en eller flera medlemsstater eller ett eller flera tredjeländer,
 - b) en transport med last som företas med ett fordon från en medlemsstat till ett tredjeland eller omvänt, med eller utan transitering genom en eller flera medlemsstater eller ett eller flera tredjeländer,
 - c) en transport med last som företas med ett fordon mellan tredjeländer, med transitering genom en eller flera medlemsstaters territorier, eller
 - d) en transport utan last i samband med transport av det slag som avses i a, b och c,
3. *värdmedlemsstat*: en medlemsstat i vilken ett transportföretag bedriver verksamhet som inte är den medlemsstat i vilken transportföretaget är etablerat,
4. *utlandsetablerat transportföretag*: ett transportföretag som utför godstransporter på väg i en värdmedlemsstat,
5. *förare*: varje person som framför fordonet, även under en kort tid, eller som åker i ett fordon, som ett led i sitt tjänsteutövande, för att vid behov kunna framföra det,
6. *cabotagetransport*: yrkesmässiga, tillfälliga inrikestransporter i en värdmedlemsstat i enlighet med denna förordning,
7. *allvarlig överträdelse av gemenskapens vägtransportlagstiftning*: en överträdelse som kan leda till att det goda anseendet går förlorat i enlighet med artikel 6.1 och 6.2 i förordning (EG) nr 1071/2009 och/eller till tillfälligt eller permanent återkallande av ett gemenskapstillstånd.



KAPITEL II

INTERNATIONELL TRANSPORT

*Artikel 3***Allmän princip**

För internationella transporter krävs innehav av ett gemenskapstillstånd och, om föraren är medborgare i ett tredjeland, ett sådant tillstånd i kombination med ett förartillstånd.

*Artikel 4***Gemenskapstillstånd**

1. Ett gemenskapstillstånd ska utfärdas av en medlemsstat i enlighet med denna förordning för varje transportföretag som bedriver godstransport på väg i yrkesmässig trafik och som

- a) är etablerat i den medlemsstaten i enlighet med gemenskapslagstiftningen och den nationella lagstiftningen i medlemsstaten, och
- b) i etableringsmedlemsstaten har rätt att, i enlighet med gemenskapslagstiftningen och medlemsstatens nationella lagstiftning om yrkesmässig trafik, bedriva internationell godstransport på väg.

2. Gemenskapstillstånd ska utfärdas av de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten för förnybara perioder om högst tio år.

Gemenskapstillstånd och bestyrkta kopior som har utfärdats före den dag då denna förordning börjar tillämpas ska gälla till och med deras sista giltighetsdag.

Kommissionen ska anpassa giltighetstiden för gemenskapstillståndet efter den tekniska utvecklingen, särskilt de nationella elektroniska registren över vägtransportföretag i enlighet med artikel 16 i förordning nr 1071/2009. Dessa åtgärder, som avser att ändra icke väsentliga delar av denna förordning, ska antas i enlighet med det föreskrivande förfarande med kontroll som avses i artikel 15.2.

3. Etableringsmedlemsstaten ska till tillståndshavaren utfärda ett gemenskapstillstånd i original, vilket ska förvaras av transportföretaget, samt så många bestyrkta kopior som motsvarar det antal fordon som innehavaren av gemenskapstillståndet förfogar över såsom ägare eller på någon annan grund, t.ex. i kraft av hyrköps-, hyres- eller leasingavtal.

4. Gemenskapstillståndet och de bestyrkta kopiorna ska överensstämma med den mall som finns i bilaga II; i bilagan anges också villkor för hur tillståndet får utnyttjas. Det ska innehålla åtminstone två av de säkerhetskomponenter som förtecknas i bilaga I.

Kommissionen ska anpassa bilagorna I och II efter den tekniska utvecklingen. Dessa åtgärder, som avser att ändra icke väsentliga delar av denna förordning, ska antas i enlighet med det föreskrivande förfarande med kontroll som avses i artikel 15.2.

▼B

5. Gemenskapstillståndet och de bestyrkta kopiorna av detta ska undertecknas och märkas med ett serienummer och med den utfärdande myndighetens stämpel. Serienumren på gemenskapstillstånden och på de bestyrkta kopiorna ska registreras i det nationella elektroniska registret över vägtransportföretag som en del av de uppgifter som registreras om ett transportföretag.

6. Gemenskapstillståndet ska utfärdas i transportföretagets namn och får inte överlåtas. En bestyrkt kopia av gemenskapstillståndet ska medföras i transportföretagets samtliga fordon och visas upp på begäran av en behörig kontrollant.

För fordonståg gäller att den bestyrkta kopian ska följa motorfordonet. Den ska omfatta fordonståg även om släpvagnen eller påhängsvagnen inte är registrerad eller inte har tillstånd att framföras på väg i tillståndshavarens namn eller om den är registrerad eller har tillstånd att framföras på väg i en annan stat.

*Artikel 5***Förartillstånd**

1. Förartillstånd ska utfärdas av en medlemsstat, i enlighet med denna förordning, till varje transportföretag som

- a) innehar ett gemenskapstillstånd, och
- b) i den medlemsstaten, i enlighet med gällande bestämmelser, antingen anställer en förare som varken är medborgare i en medlemsstat eller varaktigt bosatt i den mening som avses i rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning ⁽¹⁾ eller använder en förare som varken är medborgare i en medlemsstat eller varaktigt bosatt i den mening som avses i det direktivet, och som står till transportföretagets förfogande i överensstämmelse med de anställningsvillkor och den yrkesutbildning som fastställs för förare i samma medlemsstat
 - i) i bestämmelser i lagar och andra författningar, eller, i förekommande fall,
 - ii) i kollektivavtal, enligt tillämpliga regler i den medlemsstaten.

2. Förartillståndet ska utfärdas av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där transportföretaget är etablerat på begäran av innehavaren av gemenskapstillståndet för varje förare som varken är medborgare i en medlemsstat eller varaktigt bosatt i den mening som avses i direktiv 2003/109/EG och som enligt gällande bestämmelser är anställd av transportföretaget eller för varje förare som varken är medborgare i en medlemsstat eller varaktigt bosatt i den mening som avses i det direktivet och som står till dennes förfogande. Varje förartillstånd ska intyga att den förare som namnges i tillståndet är anställd på de villkor som anges i punkt 1.

3. Förartillståndet ska överensstämma med mallen i bilaga III. Det ska innehålla åtminstone två av de säkerhetskomponenter som förtecknas i bilaga I.

⁽¹⁾ EUT L 16, 23.1.2004, s. 44.

▼B

4. Kommissionen ska anpassa bilaga III efter den tekniska utvecklingen. Dessa åtgärder, som avser att ändra icke väsentliga delar av denna förordning, ska antas i enlighet med det föreskrivande förfarande med kontroll som avses i artikel 15.2.

5. Förartillståndet ska undertecknas och märkas med ett serienummer och med den utfärdande myndighetens stämpel. Serienumret på förartillståndet får registreras i det nationella elektroniska registret över vägtransportföretag som en del av de uppgifter som registreras om det transportföretag som ställer förartillståndet till förfogande för den angivna föraren.

6. Förartillståndet ska tillhöra transportföretaget som ska överlämna det till den förare som namnges i tillståndet när föraren framför ett fordon i en transport som omfattas av ett gemenskapstillstånd som utfärdats till detta transportföretag. En bestyrkt kopia av förartillståndet, som utfärdats av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där transportföretaget är etablerat ska förvaras i transportföretagets lokaler. Förartillståndet ska visas upp på begäran av en behörig kontrollant.

7. Ett förartillstånd ska utfärdas med en giltighetstid som ska fastställas av den utfärdande medlemsstaten; giltighetstiden får dock inte överstiga fem år. Förartillstånd som har utfärdats före den dag då denna förordning ska börja tillämpas ska gälla till och med deras sista giltighetsdag.

Förartillståndet är giltigt endast om villkoren för dess utfärdande är uppfyllda. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att transportföretaget omedelbart lämnar tillbaka dessa tillstånd till de utfärdande myndigheterna om dessa villkor inte längre uppfylls.

*Artikel 6***Kontroll av om villkoren uppfylls**

1. När en ansökan om gemenskapstillstånd eller om förnyelse av gemenskapstillståndet i enlighet med artikel 4.2 görs ska de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten kontrollera att transportföretaget uppfyller eller fortfarande uppfyller villkoren i artikel 4.1.

2. De behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ska regelbundet genom årliga kontroller av åtminstone 20 % av de gällande förartillstånden som utfärdats i den medlemsstaten kontrollera om de villkor för utfärdande av förartillstånd som avses i artikel 5.1 fortfarande uppfylls.

*Artikel 7***Avslag på ansökan om utfärdande av och återkallelse av gemenskapstillstånd och förartillstånd**

1. Om villkoren i artikel 4.1 eller artikel 5.1 inte är uppfyllda, ska de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten genom ett motiverat beslut avslå ansökan om utfärdande eller förnyande av ett gemenskapstillstånd eller utfärdande av ett förartillstånd.

▼B

2. De behöriga myndigheterna ska återkalla gemenskapstillståndet eller förartillståndet om innehavaren
 - a) inte längre uppfyller villkoren i artikel 4.1 eller artikel 5.1, eller
 - b) har lämnat oriktiga uppgifter i samband med ansökan om ett gemenskapstillstånd eller ett förartillstånd.

KAPITEL III

CABOTAGETRANSPORT

*Artikel 8***Allmän princip**

1. Varje transportföretag som bedriver yrkesmässiga godstransporter på väg och som innehar ett gemenskapstillstånd och vars förare, om han är medborgare i tredjeland, innehar ett förartillstånd, ska ha rätt, enligt de villkor som fastställs i detta kapitel, att utföra cabotage transporter.

2. Ett transportföretag som avses i punkt 1 och som utfört en internationell godstransport på väg från en medlemsstat eller ett tredjeland till en värdmedlemsstat ska, så snart godset levererats, ha rätt att med samma fordon, eller om det är fråga om fordonståg, med dess motorfordon, utföra upp till tre cabotage transporter. Den sista lossningen av last inom ramen för en cabotage transport som genomförs innan fordonet lämnar värdmedlemsstaten ska äga rum inom sju dagar från det att den sista lossningen av last inom ramen för den ingående internationella transporten har ägt rum.

Inom den tidsgräns som anges i första stycket får transportföretagen utföra några av eller alla de cabotage transporter som tillåts enligt det stycket i vilken medlemsstat som helst under förutsättning att dessa begränsas till en cabotage transport per medlemsstat inom tre dagar efter den olastade inresan till den medlemsstatens territorium.

3. Inrikes godstransporter på väg som utförs i en värdmedlemsstat av ett utlandsetablerat transportföretag ska endast anses förenliga med denna förordning om transportföretaget kan uppvisa tydliga bevis på inkommande internationell transport och på varje påföljande cabotage transport som därefter har utförts.

Det bevismaterial som avses i första stycket ska innehålla följande uppgifter avseende varje transport:

- a) Avsändarens namn, adress och namnteckning.
- b) Transportföretagets namn, adress och namnteckning.
- c) Mottagarens namn, adress och namnteckning, samt datum då godset levererades.
- d) Ort och datum för övertagande av godset samt angiven leveransort.

▼B

- e) Gängse beskrivning av godsets art och av den förpackningsmetod som använts, samt, när det gäller farligt gods, allmänt vedertagen beskrivning samt uppgift om antalet förpackningar och om särskild märkning och nummeruppgifter på förpackningarna.
 - f) Godsets bruttovikt eller annan uppgift om mängden.
 - g) Motorfordonets och släpvagnens registreringsnummer.
4. Inga ytterligare handlingar ska krävas som bevis för att de villkor som fastställs i denna artikel har uppfyllts.
5. Varje transportföretag som utför yrkesmässig trafik och som har tillstånd i den medlemsstat där det är etablerat, enligt den medlemsstatens lagstiftning, att utföra sådana transporter på väg som anges i artikel 1.5 a, b och c ska ha rätt att utföra dels cabotagetransporter av samma slag, dels cabotagetransporter med fordon av samma kategori, enligt villkoren i detta kapitel.
6. Tillstånd att utföra cabotagetransporter vid de transporter som avses i artikel 1.5 d och 1.5 e ska vara utan restriktioner.

*Artikel 9***Tillämpliga regler för cabotagetransporter**

1. Utförandet av cabotagetransporter ska, om inte annat föreskrivs i gemenskapslagstiftningen, omfattas av de lagar och andra bestämmelser som gäller i värdmedlemsstaten i följande avseenden:
- a) Villkor för transportavtal.
 - b) Vikt och mått på vägfordon.
 - c) De krav som ställs på transporter av vissa godskategorier, särskilt farligt gods, lättförgängliga livsmedel och levande djur.
 - d) Kör- och vilotider.
 - e) Mervärdesskatt på transporttjänster.

Sådana vikter och dimensioner som avses i första stycket b får när det är lämpligt överskrida dem som tillämpas i den medlemsstat där transportföretaget är etablerat, men de får under inga omständigheter överskrida de gränsvärden som värdmedlemsstaten fastställt för nationell trafik eller de tekniska egenskaper som föreskrivs i det bevis som avses i artikel 6.1 i rådets direktiv 96/53/EG av den 25 juli 1996 om största tillåtna dimensioner i nationell och internationell trafik och högsta tillåtna vikter i internationell trafik för vissa vägfordon som framförs inom gemenskapen ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ EGT L 235, 17.9.1996, s. 59.

▼B

2. De lagar och andra bestämmelser som avses i punkt 1 ska tillämpas på utlandsetablerade transportföretag på samma villkor som de som tillämpas på transportföretag som är etablerade i värdmedlemsstaten i syfte att förhindra diskriminering på grund av nationalitet eller etableringsort.

*Artikel 10***Förfarande för skyddsåtgärder**

1. Om det uppstår allvarliga störningar på den nationella transportmarknaden inom ett visst geografiskt område på grund av, eller förvärrade av, cabotagetransporter, får varje medlemsstat hänvisa ärendet till kommissionen i syfte att vidta skyddsåtgärder och ska därvid förse kommissionen med nödvändiga uppgifter och underrätta den om de åtgärder som den avser att vidta beträffande transportföretag etablerade i medlemsstaterna.

2. I punkt 1 avses med

allvarliga störningar på den nationella transportmarknaden inom ett visst geografiskt område: uppkomsten av konkreta problem på marknaden, exempelvis att ett allvarligt och potentiellt varaktigt överskott i förhållande till efterfrågan innebär ett hot mot den ekonomiska stabiliteten och överlevnaden för ett väsentligt antal transportföretag,

geografiskt område: ett område som omfattar hela eller en del av en medlemsstats territorium eller som utsträcker sig till hela eller delar av andra medlemsstaters territorium.

3. Kommissionen ska undersöka situationen, särskilt med utgångspunkt från relevanta uppgifter och, efter att ha hört den kommitté som avses i artikel 15.1, inom en månad från det att kommissionen har tagit emot medlemsstaternas begäran besluta om huruvida skyddsåtgärder är nödvändiga eller ej och, om de bedöms som nödvändiga, vidta dem.

Sådana åtgärder får ha till följd att berörda områden tillfälligt upphör att omfattas av denna förordning.

Åtgärder som vidtas enligt denna artikel ska gälla under högst sex månader och kunna förlängas en gång inom den tidsgränsen.

Kommissionen ska utan dröjsmål underrätta medlemsstaterna och rådet om varje beslut som fattas i enlighet med denna punkt.

4. Om kommissionen beslutar att vidta skyddsåtgärder i fråga om en eller flera medlemsstater ska de behöriga myndigheterna i de berörda medlemsstaterna vara skyldiga att vidta åtgärder av samma omfattning i fråga om i medlemsstaterna etablerade transportföretag och anmäla detta till kommissionen. Dessa åtgärder ska tillämpas senast från och med samma datum som de skyddsåtgärder som kommissionen vidtar.

▼B

5. En medlemsstat får till rådet anmäla ett beslut som fattats av kommissionen i enlighet med punkt 3 inom 30 dagar efter det att den underrättats. Rådet får med kvalificerad majoritet och inom 30 dagar efter anmälan från en medlemsstat eller, om anmälningar från flera medlemsstater förekommer, efter den första anmälan fatta ett annat beslut.

Den tidsgräns som föreskrivs i punkt 3 tredje stycket ska tillämpas på rådets beslut. De behöriga myndigheterna i de berörda medlemsstaterna ska vara skyldiga att vidta åtgärder av samma omfattning i fråga om i medlemsstaterna etablerade transportföretag och anmäla detta till kommissionen. Om rådet inte fattar beslut inom den tidsgräns som föreskrivs i första stycket ska kommissionens beslut bli slutgiltigt.

6. Om kommissionen anser att de åtgärder som avses i punkt 3 behöver förlängas, ska den lägga fram ett förslag till rådet som ska fatta beslut med kvalificerad majoritet.

KAPITEL IV

ÖMSESIDIGT BISTÅND OCH SANKTIONER*Artikel 11***Ömsesidigt bistånd**

Medlemsstaterna ska bistå varandra vid säkerställandet av att denna förordning tillämpas och övervakas. De ska utbyta information via de nationella kontaktpunkter som har upprättats i enlighet med artikel 18 i förordning (EG) nr 1071/2009.

*Artikel 12***Etableringsmedlemsstatens sanktioner vid överträdelse**

1. Om en allvarlig överträdelse av gemenskapens vägtransportlagstiftning begås eller uppdagas i en medlemsstat, ska de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där det transportföretag som gjort sig skyldigt till överträdelsen är etablerat vidta lämpliga åtgärder, vilket kan inkludera en varning om detta föreskrivs i nationell lagstiftning, för att behandla ärendet, vilket bland annat kan leda till följande administrativa sanktioner:

- a) Tillfällig eller permanent återkallelse av vissa eller alla bestyrkta kopior av gemenskapstillståndet.
- b) Tillfällig eller permanent återkallelse av gemenskapstillståndet.

Dessa sanktioner får fastställas efter det slutliga avgörandet i ärendet varvid det ska beaktas hur allvarlig den överträdelse är som innehavaren av gemenskapstillståndet gjort sig skyldig till och med beaktande av det totala antal bestyrkta kopior av tillståndet som denne innehar för internationell trafik.

▼B

2. Om en allvarlig överträdelse begås avseende alla typer av missbruk av förartillstånd, ska de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där det transportföretag som gjort sig skyldigt till överträdelsen är etablerat besluta om lämpliga sanktioner, bland annat följande:

- a) Avbryta utfärdandet av förartillstånd.
- b) Återkalla förartillstånd.
- c) Föreina utfärdandet av förartillstånd med ytterligare villkor för att förhindra missbruk.
- d) Tillfälligt eller permanent återkalla vissa eller alla de bestyrkta kopiorna av gemenskapstillståndet.
- e) Tillfälligt eller permanent återkalla gemenskapstillståndet.

Dessa sanktioner får fastställas efter det att det slutliga avgörandet i ärendet har fattats varvid det ska beaktas hur allvarlig den överträdelse är som innehavaren av gemenskapstillståndet gjort sig skyldig till.

3. De behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ska så snart som möjligt, och senast inom sex veckor efter det slutliga avgörandet i ärendet, underrätta de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där överträdelsen uppdagades om huruvida de sanktioner som anges i punkterna 1 och 2 har beslutats, och i så fall vilken eller vilka.

Om sådana sanktioner inte beslutats ska de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ange skälen för detta.

4. De behöriga myndigheterna ska se till att de sanktioner som åläggs det berörda transportföretaget i sin helhet står i proportion till den eller de överträdelser som gav upphov till sanktionerna och ta hänsyn till de eventuella sanktioner som har ålagts för samma överträdelse i den medlemsstat där överträdelsen uppdagades.

5. De behöriga myndigheterna i den medlemsstat där transportföretaget är etablerat får även, enligt nationell lagstiftning, väcka talan mot transportföretaget vid en behörig nationell domstol. De ska informera den behöriga myndigheten i värdmedlemsstaten om sådana beslut.

6. Medlemsstaterna ska säkerställa att transportföretagen har rätt att överklaga varje administrativ påföljd som åläggs dem i enlighet med denna artikel.

Artikel 13

Värdmedlemsstatens sanktioner vid överträdelser

1. När de behöriga myndigheterna i en medlemsstat får kännedom om att ett utlandsetablerat transportföretag har begått en allvarlig överträdelse av denna förordning eller av gemenskapens vägtransportlagstiftning ska den medlemsstat inom vars territorium överträdelsen uppdagades till de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten så snart som möjligt och senast inom sex veckor efter det slutliga avgörandet i ärendet översända följande information:

- a) En beskrivning av överträdelsen och när (datum och klockslag) den begicks.

▼B

b) Kategori och typ av överträdelse och hur allvarlig den är.

c) Sanktioner som ålagts respektive verkställts.

De behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten får begära att de behöriga myndigheterna i etableringsmedlemsstaten beslutar om administrativa sanktioner i enlighet med artikel 12.

2. Utan att det påverkar ett eventuellt åtalsförfarande ska de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten ha rätt att ålägga sanktioner mot ett utlandsetablerat transportföretag som har gjort sig skyldigt till överträdelse av denna förordning eller av nationell vägtransportlagstiftning eller av gemenskapens vägtransportlagstiftning inom dess territorium vid utförande av cabotagetransport. De ska besluta om sådana sanktioner på icke diskriminerande grund. Dessa sanktioner får bland annat bestå av en varning eller, i händelse av en allvarlig överträdelse, en tidsbegränsad avstängning från att utföra cabotagetransporter inom den värdmedlemsstats territorium där överträdelsen begicks.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att transportföretagen har rätt att överklaga varje administrativ sanktion som åläggs dem i enlighet med denna artikel.

*Artikel 14***Registrering i nationella elektroniska register**

Medlemsstaterna ska se till att uppgifter om allvarliga överträdelser av gemenskapens lagstiftning om vägtransport som begåtts av transportföretag som är etablerade på dess territorium och för vilka det i någon medlemsstat ålagts en sanktion samt alla tillfälliga eller permanenta återkallanden av gemenskapstillståndet eller den bestyrkta kopian av detta registreras i det nationella elektroniska registret över vägtransportföretag. Uppgifter i registret om tillfällig eller permanent återkallelse av gemenskapstillstånd ska ligga kvar i databasen under två år, räknat från den tidpunkt då återkallelsen löper ut, om det rör sig om tillfällig återkallelse, eller från och med dagen för återkallelsen, om det rör sig om permanent återkallelse.

KAPITEL V

GENOMFÖRANDE*Artikel 15***Kommittéförfarande**

1. Kommissionen ska biträdas av den kommitté som inrättas genom artikel 18.1 i förordning (EEG) nr 3821/85.

2. När det hänvisas till denna punkt ska artikel 5a.1–5a.4 och artikel 7 i beslut 1999/468/EG tillämpas, med beaktande av bestämmelserna i artikel 8 i det beslutet.

▼B*Artikel 16***Sanktioner**

Medlemsstaterna ska fastställa bestämmelser om sanktioner för överträdelser av bestämmelserna i denna förordning och vidta alla åtgärder som är nödvändiga för att se till att de genomförs. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den 4 december 2011 och ska utan dröjsmål meddela eventuella senare ändringar som påverkar bestämmelserna.

Medlemsstaterna ska se till att alla sådana bestämmelser tillämpas utan diskriminering på grund av transportföretagets nationalitet eller etableringsort.

*Artikel 17***Rapportering**

1. Vartannat år ska medlemsstaterna underrätta kommissionen om hur många transportföretag som innehade gemenskapstillstånd den 31 december det föregående året samt om antalet bestyrkta kopior för fordon som var i trafik den dagen.

2. Medlemsstaterna ska också underrätta kommissionen om hur många förartillstånd som utfärdades under det föregående kalenderåret samt om hur många förartillstånd som var i omlopp den 31 december det året.

3. Kommissionen ska utarbeta en rapport om läget för gemenskapens vägtransportmarknad senast före utgången av 2013. Rapporten ska innehålla en analys av marknadssituationen, inklusive en utvärdering av kontrollernas effektivitet och av utvecklingen av anställningsförhållandena inom yrket, samt en bedömning av huruvida harmoniseringen av regler inom, bland annat, områdena genomförande och vägavgifter liksom social- och säkerhetslagstiftning har gjort sådana framsteg att ett ytterligare öppnande av de inhemska vägtransportmarknaderna, inklusive cabotage transporter, kan komma i fråga.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER*Artikel 18***Upphävanden**

Förordningarna (EEG) nr 881/92 och (EEG) nr 3118/93 och direktiv 2006/94/EG ska upphöra att gälla.

Hänvisningar till de upphävda förordningarna och det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till den här förordningen och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga IV.

*Artikel 19***Ikraftträdande**

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

▼B

Den ska tillämpas från och med den 4 december 2011, med undantag för artiklarna 8 och 9 som ska tillämpas från och med den 14 maj 2010.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

*BILAGA I***Säkerhetskomponenter för gemenskapstillståndet och förartillståndet**

Gemenskapstillståndet och förartillståndet måste innehålla minst två av följande säkerhetskomponenter:

- Ett hologram.
- Särskilda fibrer i papperet vilka blir synliga i UV-belysning.
- Minst en rad i mikrotryck (tryck enbart synligt med förstoringsglas och som inte återges av fotokopieringsmaskiner).
- Tecken, symboler eller mönster med taktil effekt.
- Dubbel numrering: serienummer på gemenskapstillståndet, på den bestyrkta kopian av detta eller på förartillståndet liksom, i varje fall, utfärdandenumret.
- En säkerhetsutformad bakgrund med fint guillochemönster och iristryck.

▼ B*BILAGA II***Mall för gemenskapstillståndet
EUROPEISKA GEMENSKAPEN**

(a)

▼ M1(Ljusblått (Pantone 290) papper eller så nära denna färg som möjligt, format DIN A4 cellulosapapper, 100 g/m² eller mer)**▼ B**

(Tillståndets första sida)

(Text på det officiella språket eller på ett eller flera officiella språk i den medlemsstat som utfärdar tillståndet)

Landsbeteckning (*) för den stat som utfärdar
tillståndetNamn på behörig myndighet eller behörigt
organ

TILLSTÅND nr ...

(eller)

BESTYRKT KOPIA nr ...

för internationell godstransport på väg i yrkesmässig trafik

Detta tillstånd ger (*)

.....

rätt att, i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg och i enlighet med de allmänna bestämmelserna i detta tillstånd, bedriva internationell godstransport på väg i yrkesmässig trafik utmed alla ruttor (hela eller delar av transporten) inom gemenskapens territorium.

Särskilda anmärkningar:	
.....	
Tillståndet gäller fr.o.m.	t.o.m.
Utfärdat i	den
..... (*)	

^(*) Följande är medlemsstaternas landsbeteckningar: (B) Belgien, (BG) Bulgarien, (CZ) Tjeckien, (DK) Danmark, (D) Tyskland, (EST) Estland, (IRL) Irland, (GR) Grekland, (E) Spanien, (F) Frankrike, (HR) Kroatien, (I) Italien, (CY) Cypern, (LV) Lettland, (LT) Litauen, (L) Luxemburg, (H) Ungern, (M) Malta, (NL) Nederländerna, (A) Österrike, (PL) Polen, (P) Portugal, (RO) Rumänien, (SLO) Slovenien, (SK) Slovakien, (FIN) Finland, (S) Sverige, (UK) Förenade kungariket. ◀

^(*) Transportföretagets namn eller firma och fullständiga adress.

^(*) Underskrift och stämpel från utfärdande myndighet eller behörigt organ.

► (1) M2

▼B

(b)

(Tillståndets andra sida)

(Text på det officiella språket eller på ett eller flera officiella språk i den medlemsstat som utfärdar tillståndet)

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Detta tillstånd är utfärdat i enlighet med förordning (EG) nr 1072/2009.

Det ger tillståndshavaren rätt att utmed alla rutter (hela eller delar av transporten) inom gemenskapens territorium på de villkor som här anges bedriva internationell godstransport på väg i yrkesmässig trafik

- från en medlemsstat till en annan medlemsstat, med eller utan transitering genom en eller flera medlemsstater eller ett eller flera tredjeländer,
- från en medlemsstat till ett tredjeland eller omvänt, med eller utan transitering genom en eller flera medlemsstater eller ett eller flera tredjeländer,
- från ett tredjeland till ett annat tredjeland med transitering genom en eller flera medlemsstater,

samt för resor utan last i samband med sådan transport.

Vid transporter från en medlemsstat till ett tredjeland eller omvänt gäller detta tillstånd för den del av transporten som företas på gemenskapens territorium. Det ska gälla på den medlemsstats territorium där lastning eller lossning sker endast efter det att ett avtal om detta har träffats mellan gemenskapen och det berörda tredjelandet enligt förordning (EG) nr 1072/2009.

Tillståndet är personligt och får inte överlåtas.

Det får återkallas av den behöriga myndigheten i den medlemsstat som har utfärdat det, särskilt om transportföretaget

- har underlåtit att uppfylla alla de villkor som gäller för tillståndet,
- har lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av betydelse för att utfärda eller förlänga tillståndet.

Tillståndshandlingen i original ska förvaras av transportföretaget.

En bestyrkt kopia av tillståndet ska medföras i fordonet ⁽¹⁾. För fordonskombinationer gäller att tillståndet ska följa motorfordonet. Det omfattar fordonskombinationer även om släpvagnen eller påhängsvagnen inte är registrerad eller har tillstånd att framföras på väg i tillståndshavarens namn eller om den är registrerad eller har tillstånd att framföras på väg i en annan stat.

Tillståndet ska visas upp på begäran av varje behörig kontrollant.

Tillståndshavaren ska inom varje medlemsstats territorium följa de lagar och andra författningar som gäller i denna stat, särskilt sådana författningar som avser transporter och vägtrafik.

⁽¹⁾ Med "fordon" avses ett motorfordon som är registrerat i en medlemsstat, eller en kombination av fordon av vilka åtminstone motorfordonet är registrerat i en medlemsstat, och som endast används för godstransport.

▼ **B**

BILAGA III

Mall för förartillståndet
EUROPEISKA GEMENSKAPEN

(a)

▼ **M1**(Rosa (Pantone 182) färg eller så nära denna färg som möjligt, format DIN A4
cellulosapapper, 100 g/m² eller mer)▼ **B**

(Tillståndets första sida)

(Text på det officiella språket eller på ett eller flera officiella språk i den
medlemsstat som utfärdar tillståndet)Landsbeteckning för den medlemsstat som
utfärdar tillståndet (*)Namn på behörig myndighet eller behörigt
organ

FÖRARTILLSTÅND nr ...

för yrkesmässig godstransport på väg som omfattas av gemenskapstillstånd

(Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009
om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg)Genom detta tillstånd intygas att med hänvisning till de handlingar som uppvisats av
..... (*)

är nedan angivne förare:

Efternamn och förnamn	
Födelsedatum och födelseort	Nationalitet
Identitetshandlingens typ och nummer:	
utfärdad den	i
Körkortets nummer	
utfärdad den	i
Personnummer eller motsvarande	

anställd i enlighet med bestämmelser i lagar och andra författningar och, i förekommande fall, i kollektivavtal, enligt tillämpliga
regler i följande medlemsstat, om de anställningsvillkor och den yrkesutbildning för förare som är tillämpliga i den
medlemsstaten, för att där utföra vägtransporter:

Särskilda anmärkningar:

Detta tillstånd ska gälla från och med	till och med
Utfärdat i	den
..... (*)	

*) Följande är medlemsstaternas landsbeteckningar: (B) Belgien, (BG) Bulgarien, (CZ) Tjeckien, (DK) Danmark, (D) Tyskland, (EST) Estland, (IRL) Irland, (GR) Grekland, (E) Spanien, (F) Frankrike, (HR) Kroatien, (I) Italien, (CY) Cypern, (LV) Lettland, (LT) Litauen, (L) Luxemburg, (H) Ungern, (M) Malta, (NL) Nederländerna, (A) Österrike, (PL) Polen, (P) Portugal, (RO) Rumänien, (SLO) Slovenien, (SK) Slovakien, (FIN) Finland, (S) Sverige, (UK) Förenade kungariket. ◀

(*) Transportföretagets namn eller firma och fullständiga adress.

(*) Namn på den medlemsstat där transportföretaget är etablerat.

(*) Underskrift från utfärdande behörig myndighet eller behörigt organ samt stämpel.

▶ (1) **M2**

▼B

(b)

(Tillståndets andra sida)

(Text på det officiella språket eller på ett eller flera officiella språk i den medlemsstat som utfärdar tillståndet)

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Detta tillstånd är utfärdat i enlighet med förordning (EG) nr 1072/2009.

Tillståndet intygar att den förare som namnges i tillståndet är anställd, i enlighet med bestämmelserna i lagar och andra författningar, och, i förekommande fall, i kollektivavtal, enligt tillämpliga regler i den medlemsstat som anges i tillståndet, om de anställningsvillkor och den yrkesutbildning för förare som är tillämpliga i den medlemsstaten, för att där utföra vägtransporter.

Förartillståndet ska tillhöra transportföretaget som ska överlämna det till den förare som namnges i tillståndet när föraren framför ett fordon ⁽¹⁾ i en transport som omfattas av ett gemenskapstillstånd som utfärdats till detta transportföretag. Förartillståndet får inte överlåtas. Förartillståndet är giltigt endast om villkoren för dess utfärdande är uppfyllda och måste omedelbart återlämnas av transportföretaget till de utfärdande myndigheterna om villkoren inte längre uppfylls.

Det får återkallas av den behöriga myndigheten i den medlemsstat som har utfärdat det, särskilt om innehavaren

- inte har uppfyllt de villkor som gäller för tillståndet,
- har lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av betydelse för att utfärda eller förnya tillståndet.

En bestyrkt kopia av tillståndet ska förvaras av transportföretaget.

Originalversionen av tillståndet ska medföras i fordonet och visas upp på begäran av varje behörig kontrollant.

⁽¹⁾ Med "fordon" avses ett motorfordon som är registrerat i en medlemsstat, eller en kombination av fordon av vilka åtminstone motorfordonet är registrerat i en medlemsstat, och som endast används för godstransport.



BILAGA IV

Jämförelsetabell

Förordning (EEG) nr 881/92	Förordning (EEG) nr 3118/93	Direktiv 2006/94/EG	Denna förordning
Artikel 1.1			Artikel 1.1
Artikel 1.2			Artikel 1.2
Artikel 1.3			Artikel 1.3
Bilaga II		Artikel 1.1 och 1.2, bilaga I; artikel 2	Artikel 1.5
		Artikel 2	Artikel 1.6
Artikel 2			Artikel 2
Artikel 3.1			Artikel 3
Artikel 3.2			Artikel 4.1
Artikel 3.3			Artikel 5.1
Artikel 4			
Artikel 5.1			Artikel 4.2
Artikel 5.2			Artikel 4.3
Artikel 5.3			Artikel 4.4
			Artikel 4.5
Artikel 5.4, bilaga I			Artikel 4.6
Artikel 5.5			Artikel 4.2
Artikel 6.1			Artikel 5.2
Artikel 6.2			Artikel 5.2
Artikel 6.3			Artikel 5.3
Artikel 6.4			Artikel 5.6
Artikel 6.5			Artikel 5.7
Artikel 7			Artikel 6
Artikel 8.1			Artikel 7.1
Artikel 8.2			Artikel 7.2
Artikel 8.3			Artikel 12.1
Artikel 8.4			Artikel 12.2

▼B

Förordning (EEG) nr 881/92	Förordning (EEG) nr 3118/93	Direktiv 2006/94/EG	Denna förordning
Artikel 9.1 och 9.2			Artikel 12.6
	Artikel 1.1		Artikel 8.1
	Artikel 1.2		Artikel 8.5
	Artikel 1.3 och 1.4		Artikel 8.6
	Artikel 2		
	Artikel 3		
	Artikel 4		
	Artikel 5		
	Artikel 6.1		Artikel 9.1
	Artikel 6.2		
	Artikel 6.3		Artikel 9.2
	Artikel 6.4		
	Artikel 7		Artikel 10
Artikel 10			Artikel 17.1
Artikel 11.1	Artikel 8.1		Artikel 11
Artikel 11.2			Artikel 13.1
Artikel 11.3			Artikel 12.4
Artikel 11a			
	Artikel 8.2 och 8.3		Artikel 13.2
	Artikel 8.4 första och tredje styckena		
	Artikel 8.4 andra stycket		Artikel 12.4
	Artikel 8.4 fjärde och femte styckena		Artikel 12.5
	Artikel 9		Artikel 13.3
Artikel 12			Artikel 18
Artikel 13			
Artikel 14	Artikel 10		
	Artikel 11		
Artikel 15	Artikel 12	Artikel 4	Artikel 19

▼B

Förordning (EEG) nr 881/92	Förordning (EEG) nr 3118/93	Direktiv 2006/94/EG	Denna förordning
		Artikel 3	
		Artikel 5	
		Bilagorna II och III	
Bilaga I			Bilaga II
Bilaga III			Bilaga III
	Bilaga I		
	Bilaga II		
	Bilaga III		
	Bilaga IV		