



## **Lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare;**

utfärdad den 27 april 2017.

Enligt riksdagens beslut<sup>1</sup> föreskrivs<sup>2</sup> i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

*dels* att rubriken närmast efter 9 a § ska utgå,

*dels* att 1, 4, 5 a, 5 b, 9, 9 a, 11, 21 §§ och rubriken närmast före 9 § ska ha följande lydelse,

*dels* att det ska införas 12 nya paragrafer, 1 a, 5 c, 5 d, 9 b–9 d, 22–27 §§ och närmast före 21, 22, 24 och 25 §§ nya rubriker av följande lydelse.

**1 §<sup>3</sup>** Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Vid bedömningen av om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land än Sverige ska de omständigheter som rör arbetsgivarens verksamhet i det andra landet och, vid behov, arbetsgivarens verksamhet i Sverige beaktas.

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

**1 a §** Det som sägs i 5 a § om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och i 5 b § om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkan gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

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

Vid bedömningen av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas.

<sup>1</sup> Prop. 2016/17:107, bet. 2016/17:AU9, rskr. 2016/17:226.

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

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2001:65.

**5 a §<sup>4</sup>** En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

I fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare gäller i stället att stridsåtgärden får vidtas endast om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i den ursprungliga lydelsen,
2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

**5 b §<sup>5</sup>** Ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a §, eller varsel om en sådan åtgärd, medför inte sådana skyldigheter för en arbetsgivare som gäller på grund av kollektivavtalsförhållande enligt någon annan lag än denna i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna.

Ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket ska inte beaktas vid tillämpningen av bestämmelserna om turordning vid uppsägning i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd eller av bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i 25 § samma lag.

**5 c §** Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, har en utstationerad arbetstagare som inte är bunden av avtalet rätt till sådana kollektivavtalsvillkor i avtalet som avses i 5 a §. Detta gäller för den tid som en utstationering pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet är tillämpligt på.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en utstationerad arbetstagares rättigheter enligt första stycket.

**5 d §** Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar, och
2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2012:857.

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2012:857.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

Skyldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

## Information och samarbete mellan myndigheter

**9 §<sup>6</sup>** Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och ska

1. tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige, och

2. hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § eller som annars kan bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad informationen enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

**9 a §<sup>7</sup>** En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a § till Arbetsmiljöverket.

Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket. Genom kontaktfunktionen ska information om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i första stycket kunna lämnas.

**9 b §** Arbetsmiljöverket och de ytterligare myndigheter som regeringen bestämmer, är behörig myndighet vid bistånd enligt 9 c § och ska samarbeta med behöriga myndigheter i andra länder inom EES.

**9 c §** En behörig myndighet i Sverige ska på begäran av en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämna bistånd till den myndigheten.

En behörig myndighet i Sverige får begära att en behörig myndighet i ett annat land inom EES lämnar bistånd när det kan underlätta handläggningen av ett ärende.

Begäran om bistånd får särskilt avse information samt utförande av kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller utstationering av arbetstagarare.

**9 d §** Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om hur en behörig myndighet i Sverige ska lämna eller begära bistånd.

<sup>6</sup> Senaste lydelse 2012:857.

<sup>7</sup> Senaste lydelse 2012:857.

**11 §<sup>8</sup>** 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 anmälningsskyldigheten enligt första stycket den sjätte dagen som verksamheten bedrivs.

### **Behörig företrädare vid kollektivavtalsförhandlingar**

**21 §<sup>9</sup>** En arbetsgivare ska på begäran av en svensk arbetstagarorganisation utse en företrädare som har behörighet att för arbetsgivarens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.

Arbetstagarorganisationens begäran ska innehålla

1. uppgift om att organisationen önskar sluta kollektivavtal, och
2. kontaktoppgifter till en företrädare som har behörighet att för organisationens räkning förhandla om och sluta kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska inom tio dagar från begäran utse företrädaren och meddela organisationen vem som utsetts och dennes kontaktoppgifter.

### **Skydd mot repressalier**

**22 §** En arbetsgivare får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor

1. enligt vad som följer av 5 §, eller
2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 5 a §.

**23 §** Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 22 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

### **Skadestånd**

**24 §** En arbetsgivare ska betala skadestånd till

1. den avtalslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 5 a § eller varsel om en sådan åtgärd,

<sup>8</sup> Senaste lydelse 2013:351.

<sup>9</sup> Paragrafen fick sin nuvarande beteckning genom 2013:351.

2. den arbetstagarorganisation som begärt handlingar eller översättning vid brott mot 5 d §,
3. den arbetstagarorganisation som begärt en förhandlingsbehörig företrädare vid brott mot 21 §, och
4. den utstationerade arbetstagaren vid brott mot repressalieförbudet i 22 §. Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat.
- Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

## Rättegångsregler

**25 §** Mål enligt 5 § första eller tredje stycket, 5 c, 5 d, 7, 21, 22 och 24 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Arbetstagares talan vid tingsrätt får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

**26 §** I mål enligt 5 § första stycket tillämpas

- 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
- 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
- 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och
- 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

I mål enligt 5 § tredje stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

**27 §** I mål enligt 5 c, 5 d, 21, 22 och 24 §§ tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

I mål enligt 5 c § tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal, även 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juni 2017.

2. Bestämmelserna i 5 b och 5 d §§ och 24 § första stycket punkt 1 och 2 tillämpas inte när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet.

3. Bestämmelserna i 5 c § tillämpas även när det gäller kollektivavtal som har slutits före ikraftträdandet men bara för rättigheter som avser tiden efter ikraftträdandet.

4. Bestämmelserna i 9 b och 9 c §§ tillämpas i förhållande till en stat inom EES, som inte är en medlemsstat i Europeiska unionen, från den tidpunkt då staten ansluter sig till det samarbete som avses i artikel 6–7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU, i den ursprungliga lydelsen.

På regeringens vägnar

YLVA JOHANSSON

Catharina Nordlander  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

