



Svensk författningssamling

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

SFS 2020:594

Publicerad
den 26 juni 2020

Utfärdad den 25 juni 2020

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare³

dels att rubrikerna närmast före 3, 5, 8, 9, 10, 13, 14, 19, 21, 22, 24 och 25 §§ ska utgå,

dels att nuvarande 1 a, 2, 3, 4, 5, 5 a, 5 b, 5 c, 5 d, 6, 7, 7 a, 8, 9, 9 a, 9 b, 9 c, 9 d, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 och 27 §§ ska betecknas 2, 3, 4, 5, 6, 15, 20, 21, 22, 7, 9, 10, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 35, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 och 51 §§,

dels att 1 § och de nya 2, 4–7, 15, 20–26, 29, 32, 34, 35, 37, 39–41, 43 och 46–51 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas fjorton nya paragrafer, 8, 11–14, 16–19, 30, 31, 33, 36 och 38 §§,

dels att det närmast före de nya 4, 6, 11, 15, 18–24, 29, 32, 34, 35, 37, 43, 46, 48 och 49 §§ ska införas nya rubriker av följande lydelse,

dels att det närmast före den nya 45 § ska införas en ny rubrik som ska lyda ”Behörig företrädare vid kollektivavtalsförhandlingar”.

1 §⁴ 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.

¹ Prop. 2019/20:150, bet. 2019/20:AU14, rskr. 2019/20:329.

² Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i den ursprungliga lydelsen.

³ Senaste lydelse av

7 a § 2018:1473

9 c § 2017:320

9 d § 2017:320

18 § 2013:351

20 § 2013:351

21 § 2017:320

rubriken närmast före 8 § 2001:65

rubriken närmast före 9 § 2017:320

⁴ Senaste lydelse 2017:320.

rubriken närmast före 10 § 2013:351

rubriken närmast före 13 § 2013:351

rubriken närmast före 14 § 2013:351

rubriken närmast före 19 § 2013:351

rubriken närmast före 21 § 2017:320

rubriken närmast före 22 § 2017:320

rubriken närmast före 24 § 2017:320

rubriken närmast före 25 § 2017:320.

Dessutom finns i 23 § 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.

Lagen gäller även när en arbetsgivare enligt 4 § tredje stycket eller 23 § andra stycket hyr ut eller ställer en arbetstagare till förfogande till ett användarföretag som i sin tur sänder arbetstagaren till ett annat land än det där användarföretaget är etablerat.

2 §⁵ Det som sägs i 15, 16 och 19 §§ om förutsättningarna för att vidta stridsåtgärder och i 20 § om begränsningarna av ett kollektivavtals rättsverkan gäller bara om arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz.

Definitioner

4 § 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 ska råda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

En arbetsgivare anses ha utstationerat en arbetstagare enligt första stycket 3 även när

1. arbetsgivaren hyr ut arbetstagaren eller ställer arbetstagaren till ett användarföretags förfogande,

2. användarföretaget sänder arbetstagaren till Sverige,

3. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering enligt första stycket om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och

4. varken arbetsgivaren eller användarföretaget är etablerade i Sverige.

5 §⁶ Med utstationerad arbetstagare avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 4 § 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.

Arbets- och anställningsvillkor

Författningsreglerade villkor vid utstationering

6 §⁷ En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

⁵ Senaste lydelse av tidigare 1 a § 2017:320.

⁶ Senaste lydelse av tidigare 4 § 2017:320.

⁷ Senaste lydelse av tidigare 5 § 2012:857.

1. 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
2. 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
3. 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, och
4. 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),
2. arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,
3. lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,
4. lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, och
5. lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.

Första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

7 § För arbete som utförs av en yrkesutbildad eller specialiserad arbetstagare ska arbetsgivaren tillämpa de i 6 § nämnda bestämmelserna i semesterlagen (1977:480) endast om utstationeringen pågår i mer än åtta dagar och om arbetet

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

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

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

8 § Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2–4, 6–10, 13 och 15 §§ lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

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

Författningsreglerade villkor vid långvarig utstationering

11 § Om en arbetstagare har varit utstationerad i mer än 12 månader ska arbetsgivaren, utöver vad som sägs i 6–10 §§ och oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Detta hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Första stycket gäller inte förfaranden, formkrav och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrensklausuler, eller kompletterande tjänstepensionssystem.

12 § Den tid som anges i 11 § första stycket förlängs till 18 månader för en arbetstagare om arbetsgivaren anmäler detta till Arbetsmiljöverket och anger skälen för förlängningen. Anmälan ska göras senast den dag arbetstagaren har varit utstationerad i Sverige i 12 månader.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en anmälan enligt första stycket ska innehålla och hur den ska vara utformad.

13 § Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid beaktas vid tillämpningen av 11 § första stycket och 12 § första stycket.

14 § Om en eller flera arbetstagare har varit utstationerade för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetsgivaren senast den dag en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige upplysa arbetstagaren om den sammanlagda utstationeringstiden.

Kollektivavtalsvillkor vid utstationering

15 §⁸ En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får, utom i fall som avses i 16 §, 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 lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller minimivillkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 §.

Lönen enligt första stycket 2 får inte överstiga vad en arbetsgivare som är bunden av det kollektivavtal som avses i första stycket 1 ska betala i motsvarande situation.

16 § En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare 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, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller villkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 och 8 §§.

17 § Villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi enligt 15 och 16 §§ får bara avse utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon av yrkesmässiga skäl under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats.

⁸ Senaste lydelse av tidigare 5 a § 2017:320.

18 § Vid bedömningen av om arbetsgivaren har betalat minst en sådan lön som avses i 15 eller 16 § ska sådan ersättning som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen inte beaktas.

Det som anges i första stycket ska också gälla vid bedömningen av om en utstationerad uthyrd arbetstagare har fått den lön som arbetstagaren har rätt till enligt 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Om en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation inte kan visa om en utbetald ersättning avser lön eller ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen, eller vilken del av den som avser ersättning för sådana utgifter, ska ersättningen i dess helhet anses vara utbetald som ersättning för sådana utgifter.

Kollektivavtalsvillkor vid långvarig utstationering

19 § Om den tjänst arbetsgivaren utför eller ska utföra i Sverige ska pågå eller har pågått i mer än 12 månader får, utöver vad som sägs i 15 och 16 §§, en stridsåtgärd i syfte att genom kollektivavtal reglera arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare vidtas om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett sådant kollektivavtal som avses i 15 § första stycket 1 eller, i fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare, 16 § första stycket 1,

2. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 11 §,

3. endast ska tillämpas på arbetstagare enligt 11–13 §§,

4. inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och

5. inte rör förfaranden, formkrav och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrensklausuler, eller kompletterande tjänstepensionssystem.

Begränsade verkningar av kollektivavtal

20 §⁹ Ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd enligt 15, 16 eller 19 §, 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.

⁹ Senaste lydelse av tidigare 5 b § 2017:320.

21 §¹⁰ 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 15, 16 eller 19 §. 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.

Skyldighet för en utstationerande arbetsgivare att tillhandahålla handlingar

22 §¹¹ 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.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet har följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 eller 19 §.

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.

Utstationeringar till andra länder inom EES eller Schweiz

23 §¹² När en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz, ska arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet har genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957.

Det som sägs i första stycket gäller även när en arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige hyr ut en arbetstagare eller ställer en arbetstagare till ett användarföretags förfogande om

1. användarföretaget sänder arbetstagaren till ett annat land inom EES eller Schweiz,

2. användarföretagets åtgärd skulle ha utgjort en utstationering om användarföretaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, och

3. användarföretaget är etablerat i något annat land än det land som arbetstagaren sänds till.

Första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

¹⁰ Senaste lydelse av tidigare 5 c § 2017:320.

¹¹ Senaste lydelse av tidigare 5 d § 2017:320.

¹² Senaste lydelse av tidigare 8 § 2001:65.

24 §¹³ 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 15, 16 och 19 §§ 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.

25 §¹⁴ En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 och 19 §§ 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.

26 §¹⁵ Arbetsmiljöverket, och de ytterligare myndigheter som regeringen bestämmer, är behörig myndighet vid bistånd enligt 27 § och ska samarbeta med behöriga myndigheter i andra länder inom EES.

Anmälningsskyldighet och kontaktperson

Anmälningsskyldighet

29 §¹⁶ En arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbete i Sverige.

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

30 § Arbetsgivaren ska, senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbetet, lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en anmälan har gjorts enligt 29 § första stycket.

31 § Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation som avses i 30 §, ska tjänstemottagaren underrätta Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats. Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

Kontaktperson

32 §¹⁷ Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbetet i Sverige.

¹³ Senaste lydelse av tidigare 9 § 2017:320.

¹⁴ Senaste lydelse av tidigare 9 a § 2017:320.

¹⁵ Senaste lydelse av tidigare 9 b § 2017:320.

¹⁶ Senaste lydelse av tidigare 10 § 2013:351. Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket tas bort.

¹⁷ Senaste lydelse av tidigare 11 § 2017:320.

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

33 § En kontaktperson enligt 32 § första stycket 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 22 §.

Rätt att meddela föreskrifter

34 §¹⁸ Regeringen får meddela föreskrifter om

1. undantag från 29–33 §§, och
2. vilka uppgifter en anmälan enligt 29 § ska innehålla.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om

1. vad anmälningar enligt 32 § och underrättelser enligt 31 § ska innehålla, och
2. hur anmälningar enligt 29 och 32 §§ samt underrättelser enligt 31 § ska vara utformade.

Tillsyn

35 §¹⁹ Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna i 29–33 §§ och föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser följs.

36 § Arbetsmiljöverket har rätt att efter begäran få de upplysningar och handlingar samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsynen enligt denna lag.

Arbetsmiljöverket ska för tillsynen ges tillträde till ett arbetsställe och får göra undersökningar där. Polismyndigheten ska lämna den handräckning som behövs för tillsynen.

Arbetsmiljöverket får besluta om de förelägganden som behövs för tillsynen. Ett beslut om föreläggande får förenas med vite. Rätten att besluta om förelägganden i förhållande till tjänstemottagaren gäller inte om en enskild person mottar tjänsterna för privat bruk.

Sanktionsavgifter

37 §²⁰ En sanktionsavgift ska tas ut om en arbetsgivare har överträtt

1. bestämmelserna om anmälningsskyldighet i 29 § första stycket eller 32 § första stycket,
2. bestämmelsen om skyldighet att lämna dokumentation i 30 §, eller
3. föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser.

En sanktionsavgift ska även tas ut om en tjänstemottagare har överträtt bestämmelsen om underrättelseskyldighet i 31 § eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till denna bestämmelse.

38 § En sanktionsavgift enligt 37 § ska tas ut även om överträdelsen inte har skett uppsåtligt eller av oaktsamhet.

¹⁸ Senaste lydelse av tidigare 12 § 2013:351.

¹⁹ Senaste lydelse av tidigare 13 § 2013:351.

²⁰ Senaste lydelse av tidigare 14 § 2013:351.

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.

39 §²¹ Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som ska tas ut enligt 37 §.

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

40 §²² Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande om en sanktionsavgift ska tas ut.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms ha gjort sig skyldig till en överträdelse av bestämmelserna som avses i 37 §, föreläggs att godkänna sanktionsavgiften omedelbart eller inom viss tid.

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

41 §²³ Om ett avgiftsföreläggande enligt 40 § inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats om att en sanktionsavgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Föreläggande om rättelse

43 §²⁴ Arbetsmiljöverket får besluta att förelägga en arbetsgivare att vidta rättelse om arbetsgivaren

1. inte anmäler förändring av verksamheten enligt 29 § andra stycket,
2. inte uppfyller kraven i 33 §, eller
3. gör en oriktig eller bristfällig anmälan.

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

Skydd mot repressalier

46 §²⁵ 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 6, 8 eller 11 §, eller
2. enligt kollektivavtal, om förfarandet kan anses innefatta sådana kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 eller 19 §.

²¹ Senaste lydelse av tidigare 15 § 2013:351.

²² Senaste lydelse av tidigare 16 § 2013:351.

²³ Senaste lydelse av tidigare 17 § 2013:351.

²⁴ Senaste lydelse av tidigare 19 § 2013:351.

²⁵ Senaste lydelse av tidigare 22 § 2017:320.

47 §²⁶ Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 46 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

Skadestånd

48 §²⁷ 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 15, 16 eller 19 § eller varsel om en sådan åtgärd,
2. den arbetstagarorganisation som har begärt handlingar eller överläggning vid brott mot 22 §,
3. den arbetstagarorganisation som har begärt en förhandlingsberörig företrädare vid brott mot 45 §, och
4. den utstationerade arbetstagaren vid brott mot upplysningsskyldigheten i 14 § och mot repressalieförbudet i 46 §.

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

49 §²⁸ Mål enligt 6 § första stycket, 8 § första stycket, 9 §, 11 § första stycket, 14, 21, 22, 45, 46 och 48 §§ handläggs, i den mån tvisten rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar, 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.

50 §²⁹ I mål enligt 6 § första stycket tillämpas

1. 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
2. 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
3. 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagar och arbetstagar med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och
4. 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

I mål enligt 8 § första stycket tillämpas 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagar.

I mål enligt 11 § första stycket tillämpas det som gäller om preskription enligt svensk lag eller annan författning i fråga om de arbets- och anställningsvillkor som målet rör.

²⁶ Senaste lydelse av tidigare 23 § 2017:320.

²⁷ Senaste lydelse av tidigare 24 § 2017:320.

²⁸ Senaste lydelse av tidigare 25 § 2017:320.

²⁹ Senaste lydelse av tidigare 26 § 2017:320.

51 §³⁰ I mål enligt 14, 21, 22, 45, 46 och 48 §§ 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 21 § tillämpas, om det gäller semesterförmåner i kollektivavtal, även 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020.
2. Vid tillämpningen av den nya 13 § ska tid som en annan arbetstagar har varit utstationerad före ikraftträdandet inte beaktas.
3. Bestämmelsen i den nya 31 § om underrättelseskyldigheten för en tjänstemottagare ska inte tillämpas när det gäller arbete som en utstationerad arbetstagar har påbörjat före ikraftträdandet.
4. För en arbetstagar som vid ikraftträdandet har varit utstationerad i Sverige i mer än 12 månader ska en anmälan om förlängning enligt den nya 12 § göras senast den 30 juli 2020.
5. För arbete som en utstationerad arbetstagar har påbörjat före ikraftträdandet gäller bestämmelserna om anmälningsskyldighet och om kontaktperson i 10 och 11 §§ i deras lydelse före den 30 juli 2020 i stället för de nya bestämmelserna i 29 och 32 §§.
6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för verksamhet som avser körning på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods. De nya 29–44 §§ gäller dock även sådan verksamhet. Vid tillämpningen av 33 § ska hänvisningen till 22 § avse 5 d § i den äldre lydelsen.

På regeringens vägnar

EVA NORDMARK

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

³⁰ Senaste lydelse av tidigare 27 § 2017:320.