

Till
Tjänstemännens Centralorganisation
Lise Donovan
Åsa Odin Ekman
114 94 Stockholm

Datum
2017-09-18

Vår referens
Hedvig Forsselius

Unionens yttrande över promemorian Utstationering och vägtransporter, Ds 2017:22

1. Promemorian; bakgrund och sammanfattning av förslagen

I promemorian läggs ett antal förslag till ett förändrat regelverk angående anmälningsskyldighet vid utstationering och om att lagen ska vara tillämplig på vissa vägtransporter.

Förändrade regler om anmälningsskyldighet vid utstationering

Förslagen innebär i korthet att:

Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dag

Undantaget från anmälningsskyldighet för kortare utstationeringar tas bort. Arbetsgivaren ska vara skyldig att göra en anmälan om utstationering samt utse och anmäla en kontaktperson 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 tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation

Det föreslås en skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation som visar att anmälningsskyldigheten är uppfylld till den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna. En sanktionsavgift ska tas ut om den utstationerande arbetsgivaren inte lämnar dokumentation.

Vidare föreslås en skyldighet för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation. Den tjänstemottagare som inte fått sådan dokumentation ska underrätta Arbetsmiljöverket om den uteblivna dokumentationen senast tre dagar efter att arbetet påbörjats. En sanktionsavgift ska tas ut om mottagaren av tjänsten inte underrättar Arbetsmiljöverket när dokumentation saknas. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket omfattar inte de fall när en enskild mottar en tjänst för privat bruk.

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.

Utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter

Det föreslås också ändringar i utstationeringslagen i syfte att förtydliga regelverkets tillämplighet på vägtransporter (cabotage) samt för förbättrad tillsyn och regelefterlevnad inom vägtransportområdet genom att polismyndigheten avseende cabotagetransporter ska kontrollera om anmälan gjorts till Arbetsmiljöverket. Om anmälan saknas ska Polismyndigheten underrätta Arbetsmiljöverket om transporten.

2. Unionens synpunkter på förslagen

Allmänna synpunkter

Unionen välkomnar rent generellt förslag i syfte att förbättra regelverket om anmälningsskyldighet. Unionen delar också beskrivningen att införandet av anmälningsskyldighet vid utstationering idag inte till fullo tillgodoser syftet med regelverket och de behov som finns hos bl.a. myndigheter och arbetstagarorganisationer av att få närmare information om förekomsten av utstationering.

Nedan redovisas vissa närmare synpunkter på de olika förslagen i promemorian. Unionen vill dock först peka på ett par övergripande och centrala frågeställningar som enligt Unionens uppfattning måste utvecklas närmare och redovisas tydligare i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

För det första - den grundläggande avgränsningen av vad som utgör sådan utstationering som omfattas av anmälningsskyldigheten och – omvänt och lika viktigt – vad som är sådant tillhandahållande av tjänster som inte utgör utstationering i lagens mening, t.ex., där arbetsgivaren är etablerad i Sverige och där registrering inte ska ske och inte bör tillåtas i registret. En annan minst lika viktig fråga i sammanhanget är att kunna fastställa om någon är en utstationerad arbetstagarare eller inte. Båda dessa bedömningar måste kunna göras för att kunna avgöra om anmälningsskyldighet föreligger och – ännu viktigare - om kraven i utstationeringslagen gäller.

I de senaste ändringarna av utstationeringslagen som trädde i kraft den 1 juni 2017 gjordes visserligen vissa förtydliganden i fråga om hur bedömningen skulle göras för att bedöma om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land tydliggöra vad som är faktisk utstationering. Hur dessa bedömningar, som utgår från en sammanvägd bedömning av en rad olika faktorer som anges i utstationerings- och tillämpningsdirektiven, ska göras är dock fortfarande inte närmare klarlagt. Denna otydlighet skapar i konsekvensens namn följdproblem inom ramen för anmälningsskyldigheten till registret som behöver belysas närmare i det fortsatta lagstiftningsarbetet. För att Arbetsmiljöverket ska kunna utfärda sanktionsavgifter (för bristande anmälan till registret, respektive för brister från arbetsgivarens sida i den nya skyldigheten att lämna dokumentation till mottagaren av tjänsten eller för mottagarens brist i

den nya skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation) är det ju en förutsättning att Arbetsmiljöverket först har fastställt att det är fråga om en utstationering och att den omfattas av anmälningsskyldigheten. Unionen vill i det sammanhanget framhålla den stora vikten av att Arbetsmiljöverket i sin tillsyn över registret inte bara utövar tillsyn över att de som ska vara registrerade är det, utan också att de som *inte* ska finnas i registret inte finns där. Det innebär att Arbetsmiljöverket inom ramen för vad de får veta om i sin tillsyn och från andra myndigheter inom ramen för IMI-systemet också bör tillse att företag som kan anses etablerade i Sverige inte ska finnas i registret. Vid misstanke om att så är fallet bör Arbetsmiljöverket använda sina befogenheter, t.ex. genom föreläggande om rättelse enligt 19 § utstationeringslagen på grund av en oriktig eller bristfällig anmälan eller vidta åtgärder med stöd av 6 § i förordningen. Det kan i sammanhanget också konstateras att ordalydelsen i 14 § utstationeringslagen om sanktionsavgift gäller om en arbetsgivare har ”överträtt bestämmelserna om anmälningsskyldighet”. Enligt ordalydelsen synes sanktionsavgift därmed kunna tas ut inte bara i fall där anmälan inte har gjorts utan även där anmälan felaktigt gjorts.

För att få ett system som blir både rättssäkert och ändamålsenligt och för att Arbetsmiljöverket i praktiken ska kunna utöva sitt tillsynsansvar över regelverket om anmälningsskyldighet bör dessa frågor närmare klargöras i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

I den mån som regeringen inte anser att det är möjligt med närmare förtydliganden i författningstexten skulle Unionen vilja föreslå att Arbetsmiljöverket utarbetar närmare vägledningsmaterial till stöd för de utstationerande arbetsgivarna, för arbetstagarna och för mottagarna av tjänsten i Sverige.

Unionen vill också framhålla att beskrivningen av arbetstagarorganisationernas roll och ansvar inom ramen för den svenska modellen på några ställen i promemorian förtjänar att förtydligas. I avsnitt 3 och i avsnitt 5.3 står att läsa: ”Det är arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som utstationeras hit från utlandet.” I avsnitt 7.1.3 finns en liknande beskrivning som synes utgå från att arbetstagarorganisationerna har ett uppdrag att övervaka villkoren för de utstationerade utan att nämna kollektivavtal som en förutsättning. Liknande skrivningar finns i avsnitt 7.2.1. på sid 121, 122, 123 och 126.

Unionen vill framhålla att parternas ansvar i allmänhet och arbetstagarorganisationernas ansvar i synnerhet inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen utgår från att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtalen och att dessa tillämpas på alla arbetstagare som arbetsgivaren har att tillämpa villkoren för. Unionen förordar att beskrivningarna i ovan justeras till motsvarande beskrivningar som finns i avsnitt 6.2.1 som är en mycket mer rättvisande beskrivning (sid 95-96).

Anmälan om utstationering och om kontaktperson från första dag

Som ovan anförts är Unionen av uppfattningen att regelverket om anmälningsskyldighet behöver förtydligas ifråga om vad och när det faktiskt är fråga om anmälningsskyldig utstationering. Unionen ställer sig tveksam till om det förhållandet att nuvarande undantag från anmälningsskyldighet skapat problem (på det sätt som beskrivs i avsnitt 5.4.2 och 7.1.2) i form av missförstånd om att det inte är fråga om utstationering vid arbete understigande fem dagar verkligen bäst löses genom att anmälningsskyldighet för alla fall införs från och med första dagen. Ett fullt tänkbart alternativ borde vara att Arbetsmiljöverket pedagogiskt och

tydligt på sin hemsida redovisar skillnaden mellan å ena sidan vad som utgör utstationering, och å andra sidan, när anmälningsskyldighet inträder. Unionen har förståelse för det tillsynsproblem som Arbetsmiljöverket framhållit i sammanhanget och frågeställningen om det är en förlängning eller en utstationering som skulle ha anmälts dag ett. För att anmälningsskyldighet ska införas från och med första dagen bör dock enligt Unionens uppfattning krävas tyngre skäl än så. Det exempel som regeringen anför i sammanhanget om transportbranschen – där många korta perioder av utstationering inte kräver anmälan under nuvarande regler - har dock större fog för sig. Om regeringen väljer att gå vidare med förslaget om att jämställa cabotage med utstationering och om anmälan från första dag vore en ändamålsenlig lösning att regeringen med stöd av bemyndigandet i förordning meddelar undantag för de områden där anmälningsskyldighet från dag ett varken kan anses nödvändig eller där Arbetsmiljöverket inte med säkerhet anser att fråga är om utstationering. Det kan t.ex. gälla i fråga om kortare tjänsteresor och kortare uppdrag inom EU/EES inom ramen för koncernförhållanden. En fråga som därvid behöver utredas särskilt är i vilka fall det kan föreligga anmälningsskyldighet i samband med att en arbetstagare från tredje land med ett så kallat ICT-tillstånd ska anmälas till registret. Se närmare om denna problematik nedan. Med beaktande av att förslaget om anmälningsskyldighet huvudsakligen synes motiveras av cabotage-verksamhet är ett annat alternativ att i förordning undanta övriga fall av utstationering i avvaktan på närmare vägledning om vad som utgör anmälningspliktig utstationering.

Unionen noterar för övrigt att Finansdepartementet har remitterat en promemoria från Skatteverket om beskattning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige (Ds 2017:25, refnr: Fi2017/02786/S3) som bland annat innehåller förslag om registrering och anmälan av delvis samma uppgifter som ska anmälas i utstationeringsregistret. Om regeringen väljer att gå vidare med förslagen i Skatteverkets promemoria behöver frågan om anmälningsskyldighet till olika myndighetsregister därför samordnas så att inte arbetsgivare åläggs en dubbel och onödigt tung rapporteringsskyldighet till svenska myndigheter.

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

När det gäller förslagen om skyldighet för arbetsgivaren att lämna dokumentation och för tjänstemottagaren att underrätta Arbetsmiljöverket om utebliven dokumentation vill Unionen framhålla att regelverket för att kunna bli effektivt behöver tillgodose behovet att det också blir känt vem som är mottagare av tjänsterna.

I syfte att registret även i övrigt ska bli ändamålsenligt och fungera på avsett sätt, bland annat genom att berörda arbetstagarorganisationer ska ha möjlighet att kontakta den utstationerande arbetsgivaren krävs det därför att arbetsgivaren blir skyldig att också ange vem som är mottagare av tjänsterna.

Förslag för mer ändamålsenliga uppgifter i anmälan till registret

Unionen vill i fråga om anmälan till registret föreslå följande justeringar för att arbetstagarorganisationerna i praktiken ska kunna ha någon möjlighet att komma i kontakt med de utstationerade arbetstagarna krävs nämligen **uppgift om vem som är mottagare av tjänsten** och inte bara uppgift om den plats där tjänsten ska utföras (se 7 § p 5 i förordningen).

Unionen utgår från att uppgiften om vem som är mottagare av tjänsten blir nödvändig också mot bakgrund av promemorians förslag om skyldigheter för mottagare av tjänsten och de nya befogenheter som föreslås för Arbetsmiljöverket även i förhållande till i Sverige verksam mottagare av tjänsten.

Unionen vill härutöver framhålla att registret för att bli relevant och praktiskt användbart behöver innehålla uppgifter krävs vetskap inte bara om den typ av tjänster eller tjänster som ska utföras i Sverige (se 7 § p 3 i förordningen) utan även om **vilken typ av arbetstagare (arbetare eller tjänstemän) som ska utstationeras.**

I den mån som 7 § i förordningens nuvarande lydelse inte kan anses innefatta att dessa uppgifter efterfrågas av Arbetsmiljöverket så bör regeringen ändra 7 § i förordningen så att även typ av arbetstagare och mottagare av tjänsten ska anges.

Unionen vill som en annan och ytterligare åtgärd för att förhindra att felaktiga registreringar föreslå möjligheten att införa en skyldighet för Arbetsmiljöverket att underrätta de företag som anges som mottagare av tjänster i registret. Med de ändringar som föreslås i nu aktuell promemoria finns endast underrättelseskyldighet för arbetsgivare att lämna dokumentation om anmälan till mottagaren av tjänsterna och skyldighet för mottagare av tjänsterna som inte får dokumentation att underrätta verket. För att få ett mer välfungerande system i fråga om tillförlitligheten i informationen i registret torde det väl dock kunna vara lika intressant att mottagarna av tjänsterna får information om när de anges i registret. Dessa kan annars vara helt ovetande om att de angivits i registret. Förutsatt att uppgiften om vem som är mottagare av tjänsterna skulle krävas vid anmälan torde en sådan ordning dessutom också kunna vara ett snabbare och effektivare alternativ än att ålägga den enskilde utstationerande arbetsgivaren skyldighet att visa dokumentation om att anmälan gjorts. Med dagens teknik borde det vara lätt att skapa en plattform där sådana meddelanden auto-genereras till en tjänstemottagare som registreras i verkets register.

Utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket

Unionen har som utgångspunkt inga invändningar mot att Arbetsmiljöverket får nödvändiga befogenheter för sin tillsyn av anmälningar om utstationering och kontaktperson. Som anförts ovan förutsätter det dock först att den viktigaste frågan – vad som faktiskt anses utgöra sådan utstationering som omfattas av lagen – förtydligas ytterligare. Unionen konstaterar att regeringskansliet i promemorian och skälen för utökade befogenheter också utgår från att Arbetsmiljöverket ska kunna utreda om det är fråga om utstationering (avsnitt 7.5.2, sid 132).

Med mindre än att det blir tydligare vilka situationer som faktiskt utgör utstationering så är det inte alltid lätt att avgöra om utstationering i lagens mening – och därmed anmälningsskyldighet - föreligger. Förutom att det innebär en osäkerhet för arbetsgivarna och mottagarna av tjänster så innebär det nämligen också en osäkerhet för arbetstagarna som inte med säkerhet kan veta vilket arbetsrättsligt skydd de har rätt till. Detta gäller – på Unionens medlemsområde – i första hand den närmare frågan om när koncerninterna förflyttningar av olika slag utgör utstationering i lagens mening.

Unionen är medveten om att denna bedömning inte i alla fall är lätt att göra. Förutom de fall som anges som utstationering och rekvisiten för detta så anges i direktivet också ett antal omständigheter som har betydelse i bedömningen av vad som utgör utstationering och vem som är att betrakta som utstationerad arbetstagare. Bedömning av dessa omständigheter blir ofta intrikata inom ramen för koncernförflyttningar. Komplexiteten blir också större för

svenska förhållanden mot bakgrund av att den svenska lagstiftaren valt att lagen ska omfatta även utstationeringar från tredjeländ.

Unionen önskar att dessa frågor belyses närmare i det fortsatta lagstiftningsarbetet i syfte att skapa ett tydligare och mer förutsägbart regelverk. Även om lagstiftaren inte anser det lämpligt med en uppräknning i lagen så bör Arbetsmiljöverket kunna utarbeta närmare stöd och vägledning utifrån svenska förhållanden. Vid ett möte med arbetsmarknadens parter i september 2017 uttalade företrädare för Arbetsmiljöverket t.ex. att tjänsteresor där det inte finns en ”mottagare av tjänsten” inte utgör utstationering i lagens mening. Som exempel nämndes konferenser. Vilka övriga exempel och vilken närmare vägledning kan ges?

För det fall regeringen anser att det inte går att närmare redovisa och tydliggöra kunde möjligen en tänkbar väg framåt vara att Arbetsmiljöverket i sitt system möjliggör att anmälan kan göras även av sådana situationer som är oklara, d.v.s. och utan att anmälan rubriceras som ”utstationering”.

Vissa närmare kommentar på förslagen och författningsförslagen

10 § andra stycket

Unionen noterar att de föreslagna förändringarna i 10 § andra stycket i sin tur också skulle komma att omfattas av Arbetsmiljöverkets nuvarande befogenhet att förelägga en arbetsgivare att besluta om rättelse enligt 19 § utstationeringslagen. Detta eftersom sådant föreläggande kan beslutas om arbetsgivaren inte anmäler förändring av verksamheten enligt 10 § andra stycket. Det lagrummet föreslås ju nu ändras så att förändringar ska anmälas omgående istället för som tidigare senast tre dagar efter förändringen skedde. Detta är en följdändring av förslaget som bör noteras i det fortsatta lagstiftningsarbetet. Detta är också av intresse att notera eftersom någon möjlighet att ta ut sanktionsavgift i just det fallet att ändringsanmälan enligt 10 § 2 st inte omfattas av de fall där sanktionsavgift kan tas ut enligt förslaget till 14 §.

11 §

Unionen vill passa på att fästa regeringskansliets uppmärksamhet på 11 § i förordningen med en fråga om en tryckfels-nisse möjligen smugit in sig där i form av ordet ”kronor”?

12 §

Unionen noterar att förslaget i 12 § om bemyndiganden i fråga om 10 a § synes innebära att regeringen får meddela föreskrifter om undantag från den paragrafen. Däremot synes inte förslaget till 12 § innehålla något bemyndigande till regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att få meddela föreskrifter om hur en sådan underrättelse ska göras, vad den ska innehålla, hur den ska vara utformad eller liknande. Unionen har inga egentliga invändningar i sak mot detta men vill ändå uppmärksamma regeringen på frågan för det fall sådant bemyndigande skulle anses lämpligt. I den mån något bemyndigande inte lämnas i detta avseende vore det önskvärt att skälen för detta kort redovisas eftersom det blir ett undantag från huvudregeln.

13 §

Unionen ställer sig frågande till i vilka fall verket vid sin tillsyn över 10-11 §§ skulle kunna ha anledning att ta prov enligt 7 kap 3 § AML. Även om det är förståeligt att det kan vara

önskvärt med en ren hänvisning till de lagrum i AML som anses behövliga för tillsynen så bör lagstiftaren inte införa regler som redan på förhand kan konstateras aldrig komma kunna äga tillämpning. I den mån som prov alltså kan behöva tas inom ramen för verkets tillsyn av 10-11 §§ så bör det utvecklas närmare. Om några prov inte kan tänkas bli aktuella bör författningstexten justeras så att endast de befogenheter som verket faktiskt kan komma att behöva inom ramen för sin tillsyn på utstationeringsområdet tas med i författningstexten.

14 §

Enligt Unionens uppfattning vore det önskvärt med en tydligare redovisning av i vilka fall och under vilka omständigheter jämkning kan komma ifråga. Ska det t.ex. kunna vara en jämningsgrund om det i ett kollektivavtal också finns bestämmelser om att anmälan ska göras till Arbetsmiljöverket och där överträdelse av en sådan bestämmelse utgör ett kollektivavtalsbrott?

Och kan det vara jämningsgrundande att situationen varit svårbedömd i fråga om situationen överhuvudtaget utgjort utstationering? Genom att överträdelser av regelverket sanktioneras med avgift som ska tas ut även överträdelsen inte har skett uppsåtligt eller av oaktsamhet blir det också mycket viktigt med tydlighet och förutsägbarhet ifråga om vilka regler som gäller.

Närmare synpunkter på utstationeringslagens tillämpning för företagsinterna förflyttningar enligt ICT-direktivet

Regeringen har aviserat en proposition för genomförandet av det så kallade ICT-direktivet till slutet av september 2017. Det handlar om genomförandet av ett harmoniserande migrationsrättsligt EU-direktiv för tredjelandsmedborgare som är chefer, specialister eller praktikanter och som ansöker om inresa till en EU-medlemsstat. Från direktivets tillämpningsområde undantas vissa kategorier, bland annat arbetstagare som utstationeras enligt utstationeringsdirektivet. Sådana utstationerade arbetstagare ska alltså inte kunna få ett så kallat ICT-tillstånd. Såvitt Unionen kan förstå synes det från ett EU-rättsligt perspektiv således innebära att arbetstagare från tredje land med ICT-tillstånd som utgångspunkt inte är att betrakta som utstationerade.

Den svenska lagen omfattar dock all utstationering, d.v.s. även från tredje land. Fråga uppstår då om – och i vilka fall - arbetsgivare i tredje land omfattas av anmälningsskyldighet i fall där arbetstagaren har ett ICT-arbetsstillstånd.

Unionen vill i sammanhanget påpeka att det är långt ifrån tydligt om och när arbetstagare med ICT-tillstånd kommer faller inom något av de tre fall som anges i utstationeringslagens tillämpningsområde enligt 3 §. Enligt lagrådsremissen för genomförandet av ICT-direktivet synes regeringen utgå från att anmälningsskyldighet skulle kunna föreligga enligt utstationeringslagen.

Även om det kan konstateras att något av fallen är för handen uppstår nästa otydlighet ifråga om 4 § eftersom ICT-arbetsstillstånd enligt EU-direktivet inte ska utfärdas vid utstationering enligt utstationeringsdirektivet. En arbetsgivare i tredje land vars arbetstagare får ett ICT-arbetsstillstånd kan svårigen tänkas vara medveten om att den svenska utstationeringslagen inte bara har utsträckts till att omfatta utstationering från tredje land och att det svenska regelverket därmed också synes kunna innebära att anmälan i vissa fall krävs till registret hos

Arbetsmiljöverket trots att ICT-tillstånd inte ska utfärdas för utstationering. Dessa frågor bör belysas närmare i det fortsatta lagstiftningsarbetet såväl med den aktuella promemorian om det inte tydliggörs i den proposition för genomförandet av ICT-direktivet som aviserats komma inom kort.

Hur ska till exempel det fallet bedömas att en arbetstagare från tredje land som fått ett ICT-tillstånd för inresa till och arbete i Rumänien och som sedan därifrån skickas av sin arbetsgivare till Sverige inom ramen för ICT-direktivets regler om kortare rörlighet till annat EU-land bedömas? Blir det till följd av den svenska lagstiftningen då fråga om anmälningsskyldig utstationering för arbetsgivaren från tredje land om övriga rekvisit är uppfyllda? Skulle en sådan ordning vara förenlig med reglerna i ICT-direktivet eller ska den situationen tvärtom bedömas som att fråga inte är om utstationering till följd av det harmoniserade EU-direktivet för företagsinterna förflyttningar? Som tidigare anförts är det viktigt att utstationeringsregistret innehåller rätt uppgifter. Detta är självfallet viktigt även i fråga om företagsintern rörlighet med arbetstagare från tredje land som rör sig inom EU. I regeringens lagrådsremiss för genomförande av ICT-direktivet föreslås att ett ICT-tillstånd inte ska beviljas någon som är utstationerad i Sverige enligt 4 § utstationeringslagen. Om en arbetstagare registreras i utstationeringsregistret kan det dock inte uteslutas att det finns risk att detta tolkas som att det är fråga om en utstationerad arbetstagare, eller i vart fall som en presumtion för att så är fallet.

Unionen framhöll flera liknande frågeställningar i sitt remissyttrande på promemorian med förslag för genomförande av ICT-direktivet. Det inre marknads-rättsliga utstationeringsdirektivet och det migrationsrättsliga ICT-direktivet har helt olika syften och olika rekvisit. Det kan lätt konstateras att det inte på något sätt kommer vara lätt varken för arbetsgivare eller arbetstagare från tredje land att avgöra om anmälningsskyldighet eventuellt kan tänkas föreligga till följd av den svenska lagstiftarens utsträckta implementering av utstationeringsdirektivet. I den mån som arbetsgivaren misstar sig i dessa avseenden bör det inte kunna läggas arbetstagaren till last vid en tillsyn av om förutsättningarna för ICT-tillstånd är uppfyllda.

En djupare analys och redovisning av förslagen i förhållande till de migrationsrättsliga direktiven är enligt Unionens uppfattning nödvändig i syfte att få ett regelverk som är förutsägbart, rättssäkert och fungerande i praktiken. Detta gäller alltså inte minst i förhållande till de harmoniserade migrationsrättsliga EU-reglerna för företagsinterna förflyttningar.

Förslagen om utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter

Unionen har inga direkta synpunkter på förslagen när det gäller utstationeringslagens tillämpning på vissa vägtransporter. Unionen noterar dock i sammanhanget att regeringskansliet (Näringsdepartementet) också remitterat EU-kommissionens förslag till mobilitetspaketet med en rad förslag på transport- och cabotageområdet, som bland annat tar sin utgångspunkt i att utmaningarna på vägtransportområdet lämpligast behandlas i sektorsspecifik lagstiftning.

Enligt Unionens uppfattning är det angeläget att utstationeringslagen blir tydligare i fråga om vad som faktiskt gäller vid utstationering. Om förhandlingarna kring mobilitetspaketet kan komma att resultera i särregler ifråga om krav, kontroll och efterlevnad av regelverket finns enligt Unionen anledning att på nytt överväga frågan om lämpligheten i att reglera cabotage inom ramen för utstationeringslagen. Den fortsatta beredningen av förslagen i nu aktuell

promemoria från Arbetsmarknadsdepartementet bör mot denna bakgrund lämpligen samordnas med EU-förhandlingarna och förslagen om cabotage i mobilitetspaketet.

Konsekvensbeskrivningen

Unionen anser att konsekvensbeskrivningen i avsnitt 9.2.1 bör kompletteras med en beskrivning av att de föreslagna förändringarna av anmälningsskyldigheten är nödvändiga också för att också bättre tillgodose Arbetsmiljöverkets behov inom ramen för verkets tillsyn och för övriga tillsynsmyndigheter som har att utöva tillsyn över lagstadgade villkor inom hårda kärnan.



Martin Linder, Förbundsordförande Unionen