



Justitiedepartementet  
103 33 Stockholm  
[sonia.redondo@justice.ministry.se](mailto:sonia.redondo@justice.ministry.se)  
ref: Ju2011/2876/L4

## Yttrande över - Ett utökat polissamarbete i Norden och EU SOU 2011:25

Arbetsgivarverket har granskat förslaget ur ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv. Av den anledningen tar vi inte ställning till förslaget som sådant utan tittar istället på konsekvenser som rör arbetsrätt och anställningsvillkor i övrigt.

### Beslut om eventuellt samarbete måste tas med god framförhållning

Utredningen utgår från ett ömsesidigt utbyte av polisiära tjänster mellan länder inom Norden och EU. En utgångspunkt för samarbetet är att samma krav på rättssäkerhet för den enskilde och kvalitet i polisarbetet som gäller nationellt även ska gälla internationellt.

Vidare utgår utredningen från att föreskriftsregleringen av samarbetet ska vara klar, tydlig och lätt att tillämpa från såväl den enskildes som deltagande myndigheters perspektiv.

Utredningen har dock inte fullt ut konkretiserat vilka frågor som måste tas om hand innan det internationella samarbetet kan påbörjas. Det gäller även förutsättningarna för samarbetets genomförande. Dessa omständigheter berör såväl den myndighet där arbetstagaren är anställd som den arbetstagar som ska fullgöra uppdraget. Arbetsgivarverket vill därför framhålla värdet av att ett eventuellt beslut om internationellt samarbete tas med sådan framförhållning att berörda parter hinner utreda och ordna de praktiska aspekter för tjänstgörande personal som måste lösas innan de skickas ut eller tas emot för sådan tjänstgöring. Beroende på samarbetsformernas karaktär kan det finnas behov av skilda lösningar.

Nedan beskrivs några områden som kan behöva utredas närmare.

## Komplikationer

### Arbetsmiljöfrågor

Utredningen förutsätter att ” *svenska arbetsmiljökrav i huvudsak överensstämmer med arbetsmiljökraven i mottagande stater. Det saknas därför skäl att göra den svenska arbetsmiljöregleringen tillämplig vid insatser utomlands.* ”

EU-direktiven som styr arbetsmiljöarbetet gäller visserligen inom hela EU. Det innebär att ramen för arbetsmiljöreglering är densamma inom EU. Beträffande tillämpningen skiljer sig dock reglerna åt inom EU. Här kan det vara lämpligt med en mer fördjupande jämförelse.

Utredningen konstaterar mot bakgrund av att den svenska arbetsmiljölagstiftningen inte gäller vid tjänstöring utomlands att ”*Detta innebär sammanfattningsvis att den svenska arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar enligt svenska regler före och efter en insats som genomförs utomlands, medan de svenska tjänstemännen omfattas av den mottagande statens arbetsmiljöreglering, när de befinner sig där.* ”

Här kan det vara relevant att fundera på olika former av skyddsutrustning och tillhörande rutiner samt vad som är praktiskt och funktionellt utifrån aktuell situation. Vem står till exempel för skyddsutrustning, lämplig utbildning och framtagande av och genomgång av informationsrutiner för att poliser ska ha gemensam säkerhetsnivå och det informationsutbyte som behövs för att kunna arbeta tillsammans. Här vill Arbetsgivarverket särskilt poängtera vikten av att utveckla och genomföra riskbedömningar för att minimera risker för ohälsa och olycksfall. Särskilt mot bakgrund av att arbetet kan komma att utföras med skiftande förutsättningar t.ex. en annan utrustningsnivå eller med andra arbetsmetoder.

### Förmånsregleringen

För statligt anställda som tjänstgör utomlands genom att vara stationerade utomlands eller genom att vara på utrikes tjänsteresa och förrättning regleras ersättningar och förmåner genom kollektivavtal (i vissa fall i förordning). Sådana ersättningar och förmåner är till viss del skattefria enligt reglerna i inkomstskattelagen.

Då en arbetsgivare lånar ut en arbetstagare till en annan arbetsgivare och arbetstagaren behåller anställningen och lönen från den utlånande arbetsgivaren kan svårigheter uppstå i tillämpningen av svenska kollektivavtal och skatteregler. När arbetstagaren erhåller ersättningar och förmåner direkt av den mottagande ”arbetsgivaren” kan det uppstå oklarheter t.ex. beträffande vad som är skattefritt resp. skattepliktig ersättning. Det i sin tur kan bland annat bero på att begrepp, ersättningsnivåer och olika ersättningar och förmånernas innehåll och syfte skiljer sig åt mellan de olika nationella systemen. Detta är dock inte unikt för de förhållanden som utredningen avser utan gäller på motsvarande sätt då en arbetstagare med bibehållen anställning t.ex. ställs till en internationell organisations förfogande.

Om arbetsgivaren ska kunna informera arbetstagare som sänds ut för tjänstgöring utomlands om villkoren för ersättningar och förmåner är det dock viktigt att även dessa frågor är klargjorda innan tjänstgöringen påbörjas.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog enhetschef Bernt Johnsson, arbetsrättsjurist Carl Durling, verksjurist Torbjörn Eklund, arbetsmiljöexpert Gunnar Sundqvist samt förhandlingsdirektör Cajsa Linder föredragande.



Göran Ekström



Cajsa Linder