

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare (RP 71/2020 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet för utlåtande.

Utlåtande

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 24/2020 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- konsultativ tjänsteman Päivi Kantanen, arbets- och näringsministeriet (distanskontakt)
- professor Ulla Liukkunen (distanskontakt).

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- STTK rf
- Akava ry
- Finlands näringsliv rf
- Företagarna i Finland rf
- Byggnadsindustrin RT rf
- Teknologiindustrin rf
- Byggnadsförbundet rf
- Industrifacket rf
- Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf.

Inget yttrande av

- Statens arbetsmarknadsverk
- KT Kommunarbetsgivarna.

Betänkande AjUB 12/2020 rd

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att lagen om utstationering av arbetstagare ändras. Genom de föreslagna ändringarna genomförs direktivet om ändring av direktivet om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Syftet med ändringarna är att främja likabehandling av utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare i fråga om arbets- och anställningsvillkoren och att främja en jämlik konkurrens mellan företagen.

De föreslagna ändringarna går ut på att precisera bestämmelserna om lönen för utstationerade arbetstagare och tillämpa villkoren för inkvartering på både utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare för att främja likabehandling. Ändringarna medför också en skyldighet för arbetsgivare att ersätta kostnader för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare får när de är borta från sin ordinarie arbetsplats i Finland. Enligt förslaget ska rese- och logikostnader som följer av utstationering från ursprungsmedlemsstaten till Finland omfattas av en skyddsregel som är förenlig med ordre public, om en utstationerad arbetstagare inte skyddas med stöd av ursprungsmedlemsstatens lag eller praxis eller vad som överenskommit i arbetsavtalet eller om skyddet väsentligt understiger den nivå som i Finland betraktas som sedvanlig och skälig för arbetet i fråga. I fråga om arbetssituationer som är långvariga, dvs. pågår i minst 12 månader, föreslås en bestämmelse om ytterligare anställningsvillkor som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Förhandsanmälan om utstationering föreslås bli ändrad innehållsmässigt, och informationsskyldigheten föreslås bli utsträckt till att omfatta alla arbetstagare som utstationeras. När det gäller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare föreslås det att användarföretagets informationsskyldighet ska utsträckas så att den gäller också byte av en utstationerad uthyrd arbetstagares arbetsställe. Vidare föreslås det att hänvisningarna till lagen om rättegång i förvaltningsärenden ses över.

Lagen avses träda i kraft den 30 juli 2020. Ändringarna av bestämmelserna om anmälan av utstationering av arbetstagare träder i kraft den 1 oktober 2021, efter att de tekniska ändringar som ändringarna i anmälningsförfarandet förutsätter har blivit färdiga. Dessutom föreslås en 12 månader lång övergångsperiod för tillämpning av lagen på sådana arbetstagare som utstationerats till Finland och vars utstationering grundar sig på ett avtal om tillhandahållande av tjänster som ingåtts före lagens ikraftträdande.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Utskottet noterar att bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare finns i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG (nedan direktivet om utstationering av arbetstagare), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 (nedan ändringsdirektivet). I propositionen föreslås det att lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) ändras i syfte att genomföra ändringsdirektivet. Ändringarna går ut på att precisera bestämmelserna om lönen för utstationerade arbetstagare och tillämpa villkoren för inkvartering på både utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare för att främja likabehandling. Ändringarna medför också en skyldighet för arbetsgivare att ersätta kostnader för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare får när de är borta från sin ordinarie arbetsplats i Finland.

Betänkande AjUB 12/2020 rd

Utskottet ser positivt på att förslaget syftar till att främja likabehandling av utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare i fråga om arbets- och anställningsvillkor. Utskottet tillstyrker lagförslaget med ändringar och med kommentarerna nedan.

Sakkunniga har väckt frågan om huruvida förslaget uppfyller kraven i ändringsdirektivet. Utskottet påpekar att tillämpningsområdet för direktivet om utstationering av arbetstagare och ändringsdirektivet beskrivs i viss mån otydligt i motiveringen till propositionen. Båda direktiven har ett generellt tillämpningsområde, med undantag för sjöfart. Direktivet om utstationering av arbetstagare kräver dock endast att de allmänt bindande kollektivavtalen för byggbranschen tillämpas på utstationerade arbetstagare, medan ändringsdirektivet utvidgar detta krav till andra sektorer, med undantag av sjöfarten. Finland har genomfört direktivet om utstationering av arbetstagare på så sätt att tillämpningen av allmänt bindande kollektivavtal gäller alla branscher utom sjöfarten. Kraven i ändringsdirektivet är i det här avseendet därmed uppfyllda genom de gällande bestämmelserna.

När det gäller kraven i artikel 3.1 i ändringsdirektivet konstaterar utskottet utifrån en utredning att kraven uppfylls dels genom de gällande bestämmelserna, dels genom de föreslagna nya bestämmelserna och även genom bestämmelserna i de tillämpliga kollektivavtalen. Huvudregeln om löner finns i 5 § i lagen om utstationering av arbetstagare, där det också föreskrivs en skyldighet att tillämpa allmänt bindande kollektivavtal. Huvudregeln för bestämmande av lönen kompletteras av 5 § 4 mom., 4 § och den nya 4 a § om ytterligare villkor vid långvarig utstationering, vilka tillämpas utöver de nuvarande bestämmelserna.

Kraven i artikel 3.1 a och b i ändringsdirektivet (längsta arbetstid, kortaste vilotid och minsta betalda ledighet per år) uppfylls genom hänvisningar i 4 § 1 mom. 1 och 2 punkten till vissa krav i arbetstidslagen och semesterlagarna samt genom hänvisningar i 4 § 2 mom. till bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal eller i tillämpliga kollektivavtal. Bestämmelser om huvudregeln för ersättning enligt artikel 3.1 c i ändringsdirektivet finns i 5 § 1 mom. om underentreprenader och överföring inom företagsgruppen och i 5 § 2 mom. om situationer där arbetet utförs av uthyrda arbetstagare. När det gäller lika arbets- och anställningsvillkor för uthyrda arbetstagare enligt artikel 3.1 d i ändringsdirektivet hänvisas det i 5 § 2 mom. till bestämmelserna i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Kravet i ändringsdirektivets artikel 3.1 g gällande likabehandling av kvinnor och män och andra krav som gäller diskrimineringsförbud är tvingande rätt i Finland, så det går inte att göra avsteg genom kollektivavtal. I 3 § i lagen om utstationering av arbetstagare finns hänvisningar till arbetarskyddslagen, lagen om företagshälsovård och lagen om unga arbetstagare. Dessa krav tillämpas i alla utstationeringssituationer (artikel 3.1 e). Kravet i artikel 3.1 f i ändringsdirektivet har uppfyllts genom hänvisningar i 3 § och i 4 § 2 mom. till arbetarskyddskraven i kollektivavtalen. De särskilda kraven på skydd av gravida kvinnor betraktas som krav av den här typen. I fråga om kravet i artikel 3.1 h i ändringsdirektivet finns det bestämmelser i 6 a §. Bestämmelser gällande kravet i artikel 3.1 i finns i 5 a § 2 mom.

Vid utfrågningen av sakkunniga väcktes också frågan om nationellt handlingsutrymme i fråga om 5 a § i lagen. Enligt den föreslagna paragrafen ska arbetsgivaren ersätta de i paragrafen avsedda kostnader för resor och logi som en utstationerad arbetstagare har så att ersättningen vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen väsentligt motsvarar ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal och så att ersättningen vid ar-

Betänkande AjUB 12/2020 rd

bete som utförs av uthyrda arbetstagare väsentligt motsvarar ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen avsett kollektivavtal, om de ovannämnda kostnaderna inte alls ska ersättas enligt nationell lagstiftning eller praxis som tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal eller om den ersättning som ska betalas enligt nationella bestämmelser eller som den utländska arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om väsentligt understiger de kostnader för resa och logi som betraktas som sedvanliga och skäliga beträffande arbete som utförs i Finland. Till denna del baserar sig utvidgningen av regleringen inte på det ändringsdirektiv som ska genomföras, utan på det nationella handlingsutrymme som tillåts i artikel 3.10 i direktivet om utstationering av arbetstagare. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet instämmer i det som står i propositionsmotiven om att när ursprungsmedlemsstatens reglering och praxis angående ersättning för logi och resor saknas eller är väsentligt bristfällig, bör det anses att den föreslagna nationella regleringen är berättigad av tvingande hänsyn till allmänintresset i den bemärkelse som avses i rättspraxis i Europeiska unionens domstol, eftersom den föreslagna bestämmelsen grundar sig på skyddet för utstationerade arbetstagare och således främjar likabehandling av både arbetstagare och företag

Utskottet noterar att ändringsdirektivet kräver att det offentliggörs information om arbets- och anställningsvillkoren. Medlemsstaterna ska offentliggöra information om villkoren på en officiell nationell webbplats och se till att informationen är korrekt och aktuell. Kommissionen ska på sin webbplats offentliggöra adresserna till de enda officiella nationella webbplatserna. I Finland administreras de officiella nationella webbplatserna av ansvarsområdet för arbetarskyddet vid regionalförvaltningsverket. Utskottet framhåller att det behövs kraftigare satsningar på information om arbets- och anställningsvillkoren och att tillräckliga resurser måste reserveras för ändamålet. Utskottet påpekar vidare att aktörer som handlar i god tro inte bör påföras sanktioner, om överträdelsen grundar sig på felaktig information på myndighetens webbplats eller på ett fel från myndighetens sida.

Utskottet anser att det är viktigt att polisen och arbetarskyddsmyndigheterna tillförsäkras resurser för tillsyn i syfte att förebygga och upptäcka missbruk av utländsk arbetskraft. Utskottet påpekar dessutom att tillsynen enligt hälsoskyddslagen ankommer på den kommunala hälsoskyddsmyndigheten, som inte har möjlighet att övervaka om inkvarteringen uppfyller bestämmelserna i kollektivavtalet. Arbetarskyddsmyndigheten har å sin sida inte tillträde till utrymmen som omfattas av hemfriden när den utför sin egen övervakning, så villkoren för inkvartering kan alltså inte övervakas på något annat sätt än utifrån skriftliga utredningar av arbetsgivarna. Utskottet anser det därför viktigt att befogenhetsfördelningen mellan myndigheterna och de faktiska tillsynsmöjligheterna granskas och att behövliga åtgärder vidtas för att skapa klarhet och göra förbättringar på den här punkten.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande (GrUU 24/2020 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet granskat propositionen mot grundlagens 15 § om egendomsskydd. Ändringarna i lagförslaget avses bli tillämpade efter en 12 månader lång övergångsperiod på avtal som ingåtts av näringsidkare före lagens ikraftträdande. Bestämmelserna i 4 a § ska dock tillämpas från och med lagens ikraftträdande när varaktigheten av en utstationerad arbetstagares arbete beräknas. Regleringen kan således ha konsekvenser för avtal som ingåtts mellan näringsidkare (utstationerande företag och beställarföretag) före lagens ikraftträdande.

Betänkande AjUB 12/2020 rd

Grundlagsutskottet noterar i sitt utlåtande att egendomsskyddet i grundlagen säkrar också varaktigheten i ett avtalsförhållande, även om förbudet mot retroaktiva ingrepp i avtalsförhållanden inte har varit absolut i grundlagsutskottets praxis. Grundlagsutskottet har i allmänhet ansett att det i skyddet för berättigade förväntningar ingår en rätt att lita på att lagstiftningen om viktiga rättigheter och skyldigheter i avtalsförhållanden är bestående och att dessa frågor därför inte kan regleras på ett sätt som urholkar parternas rättsliga ställning i oskälig grad. Grundlagsutskottet har bedömt den här typen av bestämmelser som ingriper i egendomsskyddet med avseende på de generella villkoren för begränsningar i de grundläggande fri- och rättigheterna, till exempel kravet på acceptans och proportionalitet.

I fråga om den aktuella propositionen noterar grundlagsutskottet i utlåtandet att förslaget syftar till att främja dels likabehandling av utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare i fråga om arbets- och anställningsvillkor, dels en jämlik konkurrens mellan företagen. Regleringen anknyter således till den skyldighet som det allmänna enligt 18 § 1 mom. i grundlagen har att sörja för skyddet av arbetskraften, och det finns godtagbara grunder för den. Dessutom ska skyldigheterna enligt lagen börja tillämpas på redan utstationerade arbetstagare först efter en övergångsperiod. På denna grund konstaterar grundlagsutskottet i sitt utlåtande att den föreslagna övergångsbestämmelsen inte är problematisk med tanke på egendomsskyddet och att lagförslaget följaktligen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att propositionen är nödvändig och motiverad och tillstyrker lagförslaget, med följande ändringar.

DETALJMOTIVERING

Lagen om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

4 a §. Ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering. I 2 mom. hänvisas det till 4 § 1—3 mom. Eftersom 4 § bara har två moment, ändras hänvisningen så att den gäller 4 § 1 och 2 mom.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslaget i proposition RP 71/2020 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Betänkande AjUB 12/2020 rd

Utskottets ändringsförslag

Lag

om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 1 a § 2 mom., 2 § 4 och 6 punkten, 3 § 2 och 3 mom., 4 § 1 mom. 1 punkten och 4 § 2 mom., 5 §, 7 § 1—3 mom., 14 §, 25 § 3 mom., 28 § 4 mom. och 38 § 2 mom.,

av dem 1 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 919/2017, 4 § 1 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 876/2019 och 38 § 2 mom. sådant det lyder i lag 74/2017, samt

fogas till lagen nya 4 a, 5 a, 6 a och 7 a § som följer:

1 a §

Arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal

Anställningsvillkoren för en arbetstagare som avses i 1 mom. bestäms i enlighet med 3, 4, 4 a, 5 a och 6 a §. Arbetstagarens lön bestäms i enlighet med ett kollektivavtal som är allmänt bindande för branschen eller bindande för arbetsgivaren i dennes egenskap av medlem i ett arbetsgivarförbund eller med stöd av ett hängavtal. Om bestämmelserna om lön i dessa kollektivavtal inte är tillämpliga på anställningsförhållandet, bestäms lönen enligt den lönenivå som iakttas i motsvarande arbete i värdföretaget. Om det inte finns personer som utför motsvarande arbete i värdföretaget, ska arbetstagaren betalas minst sedvanlig och skälig lön. Dessutom tillämpas 5 § 3 och 4 mom.

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

4) *arbete som utförs av utlyrda arbetstagare* utstationering av en arbetstagare till ett annat företag (*användarföretag*), när arbetsgivaren är ett företag som förmedlar tillfällig arbetskraft eller hyr ut arbetskraft (*utlyrd arbetstagare*),

6) *beställare* ett företag eller användarföretag eller någon annan aktör som köper tjänster av ett utstationerande företag,

Betänkande AjUB 12/2020 rd

3 §

Tillämplig lag för arbetsavtal

Om en främmande stats lag ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal i enlighet med 1 mom., ska dock de bestämmelser i finsk lag som anges i detta kapitel och de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal i Finland eller i ett annat för det utstationerande företaget bindande kollektivavtal i Finland som avses i detta kapitel tillämpas på arbetsavtalsförhållandet, om de är fördelaktigare för arbetstagaren än bestämmelserna i den lag som annars ska tillämpas.

På arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland tillämpas dock alltid 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § 1 och 2 mom. och 3 § 2 mom. samt 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, 7 § 1 mom. samt 8?10, 12?16 och 28 § i diskrimineringslagen (1325/2014), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001), lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt 12 kap. 5 § 1 och 2 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012).

4 §

Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas 1) bestämmelserna om arbetstid och beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen (872/2019), bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap., om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap., om vilotider i 6 kap. och om lokala avtal i fråga om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal i 8 kap. 36 och 37 § i den lagen, samt bestämmelserna i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),

Dessutom tillämpas på arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats på basis av ett avtal om underentreprenad eller överföring inom företagsgruppen de bestämmelser om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller i ett annat i 5 § 1 mom. i denna lag avsett kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad uttyrd arbetstagare tillämpas dock bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd i ett kollektivavtal enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller den praxis som avses i den paragrafen.

4 a §

Ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering

I anställningsförhållandet för en utstationerad arbetstagare tillämpas de ytterligare anställningsvillkor som avses i 2 mom., när den utstationerade arbetstagarens arbete de facto har pågått i minst 12 månader utan avbrott, om inte arbetsgivaren har framställt en motiverad begäran om att tidsgränsen ska förlängas i överensstämmelse med vad som föreskrivs i 7 a §. När tidsgränsen för arbetet beräknas ska hänsyn tas till tiden för arbete i samma uppgifter för en arbetstagare som ar-

Betänkande AjUB 12/2020 rd

betsgivaren har utstationerat tidigare, om en senare utstationerad arbetstagare har utstationerats för att utföra samma uppgifter i stället för den tidigare arbetstagaren. Arbetsgivaren ska senast innan arbetet inleds underrätta den arbetstagare som är avsedd att utstationeras om att denne ersätter en sådan utstationerad arbetstagare som tidigare utfört samma arbete på samma plats.

Efter att tidsgränsen i 1 mom. överskridits tillämpas på den utstationerade arbetstagaren i enlighet med principen om likabehandling utöver anställningsvillkoren i 4 § 1 och 2 mom. också de bestämmelser i det tillämpliga kollektivavtalet som gäller olika ersättningar, tillägg och andra ekonomiska förmåner, med undantag för bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepension. På arbetsavtalet för en utstationerad arbetstagare tillämpas dessutom efter att tidsgränsen i 1 mom. överskridits bestämmelserna i 5 kap. i semesterlagen om hur semester ges, lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag (388/1937) och lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna (272/1944).

5 §

Lön

Vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen ska en utstationerad arbetstagares lön inbegripa minst de obligatoriska löneposterna i ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Om det utstationerande företaget dock enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) med stöd av medlemskap i en arbetsgivarorganisation eller ett hängavtal är bundet av ett av de mest representativa organisationerna i branschen ingånget riksomfattande kollektivavtal som tillämpas allmänt i branschen, bestäms en utstationerad arbetstagares lön enligt det kollektivavtalet. Finns det dock inte ett sådant allmänt bindande eller ett sådant ovan avsett för det utstationerande företaget bindande kollektivavtal som gäller det arbete som en utstationerad arbetstagare utför, ska arbetsgivaren betala minst en sedvanlig och skälig lön till en utstationerad arbetstagare, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre.

Om den utstationerade arbetstagaren är en uthyrd arbetstagare bestäms lönen dock enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Finns det inget kollektivavtal eller något annat avtal eller praxis enligt den paragrafen, ska arbetsgivaren betala sedvanlig och skälig lön till en utstationerad uthyrd arbetstagare, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre.

I fråga om bestämmande av lön och i fråga om bostadsförmån tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal 2 kap. 11 och 12 § samt 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Särskilda ersättningar och tillägg som betalas till arbetstagaren för utstationeringen och som inte avser faktiska kostnader som uppkommit till följd av utstationeringen betraktas som en del av arbetstagarens lön. Anges det inte i anställningsvillkoren huruvida ersättningarna och tilläggen för utstationeringen grundar sig på faktiska kostnader, ska arbetsgivarens betalning i sin helhet betraktas som kostnadsersättningar och inte som lön.

Arbetsgivaren får kvitta högst en tredjedel av nettolönen till en utstationerad arbetstagare med motfordran.

Betänkande AjUB 12/2020 rd

5 a §

Arbetsgivarens ansvar för kostnader för resa och logi

Arbetsgivarens skyldighet att ersätta en utstationerad arbetstagare för kostnader för resa och logi som uppstår i och med utstationering till Finland från det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete bestäms enligt den nationella lagstiftning eller praxis som tillämpas på anställningsförhållandet. Om de ovannämnda kostnaderna enligt nationell lagstiftning eller praxis inte alls ska ersättas eller om den ersättning som är förenlig med nationella bestämmelser eller har överenskommit väsentligt understiger de kostnader för resa och inkvartering som i Finland betraktas som sedvanliga och skäliga beträffande arbetet i fråga, ska arbetsgivaren ersätta den utstationerade arbetstagaren för ovannämnda kostnader, så att ersättningen vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen väsentligt motsvarar ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal och så att ersättningen vid arbete som utförs av utyrda arbetstagare väsentligt motsvarar ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen avsett kollektivavtal.

När en utstationerad arbetstagare tillfälligt skickas från sin ordinarie arbetsplats i Finland till en annan arbetsplats eller ett annat arbetsställe i Finland eller utomlands eller mellan arbetsställen i Finland, ersätts de under tiden för skickande uppkomna kostnaderna för resa, kost och logi minst enligt bestämmelserna i ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal eller bestämmelserna i ett i 5 § 1 mom. i denna lag avsett annat kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. Ovannämnda faktiska kostnader som arbetsgivaren ersätter utgör inte lön för en utstationerad arbetstagare.

3 kap.

Det utstationerande företagens skyldigheter

6 a §

Villkor för inkvartering

Om en arbetsgivare ordnar med inkvartering för en utstationerad arbetstagare för den tid arbetet i Finland pågår, ska inkvarteringen uppfylla kraven i hälsoskyddslagen (763/1994) och bestämmelserna om villkor för inkvartering i ett allmänt bindande kollektivavtal eller i något annat för det utstationerande företaget bindande i 5 § 1 mom. i denna lag avsett kollektivavtal som ska tillämpas på den utstationerade arbetstagaren, när förutsättningarna för att tillämpa kollektivavtalsbestämmelserna uppfylls.

Betänkande AjUB 12/2020 rd

7 §

Anmälan om utstationering av arbetstagare

Innan arbetet påbörjas ska det utstationerande företaget göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om att en eller flera arbetstagare utstationeras till Finland på basis av ett avtal om tillhandahållande av tjänster över statsgränserna.

Anmälan om utstationering av en eller flera arbetstagare krävs inte om företaget utstationerar arbetstagare till Finland genom överföring inom företagsgruppen för högst fem arbetsdagar. När utstationeringens varaktighet beräknas ska den aktuella utstationeringsperioden beaktas och dessutom alla andra utstationeringsperioder under en tid om fyra månader innan utstationeringen avslutades, under vilka en arbetstagare utfört arbete i Finland genom intern överföring inom samma företagsgrupp. Vid byggverksamhet är anmälan dock alltid en förutsättning för utförande av arbete.

Anmälan ska innehålla

- 1) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om det utstationerande företaget, företags utländska skattenummer och uppgifter om ansvariga personer i företags etableringsstat,
 - 2) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om beställaren,
 - 3) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga byggherren och huvudentreprenören samt den utstationerade arbetstagarens skattenummer, när det gäller byggverksamhet,
 - 4) de personuppgifter som behövs för individualisering av varje utstationerad arbetstagare och arbetstagarens personbeteckning och skatteregistreringsnummer i bosättningsstaten, samt uppgift om datum för när utstationeringen börjar respektive slutar eller förväntas sluta,
 - 5) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i Finland i fråga om en företrädare enligt 8 § för det utstationerande företaget eller grunden för att inte behöva utse en företrädare,
 - 6) uppgift om platsen eller platserna där arbetet utförs,
 - 7) uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta.
-

7 a §

Förfarande som gäller anmälan om förlängning av utstationeringens varaktighet

Ett utstationerande företag ska göra en elektronisk anmälan om förlängning av tidsgränsen enligt 4 a § till arbetarskyddsmyndigheten senast innan tidsgränsen om 12 månaders faktiskt arbete för den utstationerade arbetstagaren uppnås. I anmälan ska orsaken till förlängning av utstationeringens varaktighet motiveras. Tidsgränsen om 12 månader för tillämpning av ytterligare anställningsvillkor kan förlängas med högst sex månader.

Betänkande AjUB 12/2020 rd

14 §

Uppgifter om arbete som utförs av uthyrda arbetstagare och som ska lämnas till det utstationerande företaget

Användarföretaget ska lämna de uppgifter till det utstationerande företaget som detta behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter som arbetsgivare vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagare.

Användarföretaget ska göra en anmälan till det utstationerande företaget, om en arbetstagare medan ett avtal om tillfällig uthyrning gäller skickas för att arbeta

- 1) under ett annat företags ledning och övervakning i Finland eller utomlands, eller
- 2) till ett annat av användarföretagets arbetsställen utomlands.

25 §

Begäran hos en finsk myndighet om delgivning av beslut

Vid delgivning av den behöriga arbetarskyddsmyndighetens beslut med ett utstationerande företag som är etablerat i Finland iakttas vad som föreskrivs i förvaltningslagen. Är det fråga om ett beslut som meddelats av en rättslig myndighet iakttas vid beslutsdelgivningen vad som föreskrivs i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Beslutet får dock inte delges som offentlig delgivning.

28 §

Begäran om indrivning hos en finsk myndighet

Ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter ska verkställas i Finland enligt finsk lag och i den ordning som föreskrivs i lagen om verkställighet av böter (672/2002), om inte något annat följer av denna lag. Bestämmelser om sökande av ändring i rättsregistercentralens beslut om verkställande av en begäran om indrivning finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

38 §

Påförande av försummelseavgift

Ett beslut om försummelseavgift ska delges den försumlige på det sätt som anges i förvaltningslagen. Om den försumlige är ett utstationerande företag som inte har en företrädare enligt 8 § i denna lag i Finland, ska betalningsbeslutet dock delges på det sätt som det i denna lag föreskrivs om statsgränsöverskridande delgivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och bö-

Betänkande AjUB 12/2020 rd

ter. Bestämmelser om sökande av ändring i ett beslut om försummelseavgift finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

Denna lag träder i kraft den 20 . Bestämmelserna i 7 § träder dock i kraft först den 1 oktober 2021.

I stället för vad som föreskrivs i 4 a § och 5 § 1–4 mom. samt 5 a, 6 a, 7, 7 a och 14 §, ska i fråga om arbete inom den yrkesmässiga trafiken tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

På arbetstagare som är utstationerade när denna lag träder i kraft ska de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas till dess att 12 månader förflutit från ikraftträdandet. Bestämmelserna i 4 a § i denna lag tillämpas dock från lagens ikraftträdande när varaktigheten av en utstationerad arbetstagares arbete beräknas.

Helsingfors 24.9.2020

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Anna Kontula vänst
vice ordförande Katja Taimela sd
medlem Kim Berg sd
medlem Bella Forsgrén gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Terhi Koulumies saml
medlem Rami Lehto saf
medlem Niina Malm sd
medlem Hanna-Leena Mattila cent
medlem Anders Norrback sv
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Arto Satonen saml
medlem Ruut Sjöblom saml
medlem Sofia Virta gröna.

Sekreterare var

plenarråd Miika Suves.