

## 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 101/2023 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

##### *Sakkunniga*

Utskottet har hört

- konsultativ tjänsteman Päivi Kantanen, arbets- och näringsministeriet
- jurist Anu Ikonen, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- jurist Samuli Hiilesniemi, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Inka Douglas, STTK rf
- ledande expert Miia Kannisto, Akava ry
- expert Katja Miettinen, Finlands näringsliv rf
- expert Albert Mäkelä, Företagarna i Finland rf
- utvecklingschef, avtalsområdesansvarig Jyrki Suihkonen, Fackförbundet Pro rf
- vice ordförande Jyrki Ojanen, Byggnadsförbundet rf
- VH, ansvarig jurist Ville Wartiovaara, Byggnadsindustrin RT rf
- professor Ulla Liukkunen.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- justitieministeriet
- Skatteförvaltningen
- Rättsregistercentralen
- Dataombudsmannens byrå
- Jämställdhetsombudsmannens byrå.

#### PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att lagen om utstationering av arbetstagare ändras. Europeiska kommissionen har inlett ett överträdelseförfarande mot Finland gällande det nationella genomförandet av

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

genomförandedirektivet om utstationering av arbetstagare och direktivet om mobilitetspaketet för vägtransporter. Lagen föreslås nu bli ändrad så att den bättre motsvarar kraven i dessa direktiv.

Skyldigheten att till byggherren och huvudentreprenören anmäla utstationering av arbetstagare samt skyldigheten för beställaren att på begäran av arbetarskyddsmyndigheten sörja för att avtalsparten kan nås och försummelseavgiften som hänför sig till denna skyldighet ska slopas.

Vidare föreslås det ändring av behörighetskraven för företrädare för utstationerande företag och de uppgifter som en anmälan om utstationering ska innehålla. Enligt propositionen förbättras också förutsättningarna för tillsyn över utstationerade förare inom vägtransporten genom preciseringar av skyldigheten att en viss tid bevara de handlingar som krävs och rätten för arbetarskyddsmyndigheten att begära översättningar. Dessutom ska en bestämmelse om förbud mot repressalier och en skadeståndsskyldighet som påföljd för brott mot förbudet enligt förslaget tas in i lagen för att skydda utstationerade arbetstagare. Dessa tillägg syftar till att tillförsäkra utstationerade arbetstagare rätt att få sina rättigheter enligt lagen om utstationering av arbetstagare tillgodosedda vid myndigheter och genom domstolsförfaranden.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 april 2024.

### UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

#### *Allmänt*

Syftet med direktiv 2014/67/EU om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare är att förbättra efterlevnaden av direktivet om utstationering av arbetstagare och därmed förhindra missbruk vid utstationering av arbetstagare till andra medlemsländer. I Finland har genomförandedirektivet nationellt genomförts genom lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

Europeiska kommissionen har inlett ett överträdelseförfarande mot Finland gällande det nationella genomförandet av genomförandedirektivet om utstationering av arbetstagare och direktivet om mobilitetspaketet för vägtransporter. I underrättelsen anser kommissionen att bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) inte uppfyller alla krav i artikel 9 (*administrativa krav och kontrollåtgärder*), artikel 11.5 (*skydd mot ogynnsam behandling*) och artikel 12 (*underentreprenörer och ansvarsfrågor*) i genomförandedirektivet.

Propositionen har lämnats med anledning av överträdelseförfarandet. Lagen om utstationering av arbetstagare ska ändras så att den bättre uppfyller kraven i genomförandedirektivet och direktivet om mobilitetspaketet för vägtransporter (direktiv (EU) 2020/1057). Utskottet anser att det är viktigt och nödvändigt att snabbt se till att de nationella bestämmelserna om utstationerade arbetstagare lever upp till kraven i genomförandedirektivet. Utskottet tillstyrker lagförslaget, men med anmärkningarna och ändringsförslagen nedan.

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

### *Skydd mot ogynnsam behandling*

Enligt genomförandedirektivets artikel 11 måste det finnas effektiva sätt i medlemsstaterna för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivaren även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade. Enligt artikel 11.5 ska utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga och administrativa förfaranden skyddas mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida. Denna skyldighet gäller både arbetstagarens ursprungsstat och den stat där arbetet utförs.

Vid genomförandet av genomförandedirektivet i Finland (RP 39/2016 rd — AjUB 3/2016 rd) ansågs det att skyddet av utstationerade arbetstagare mot ogynnsam behandling inte kräver särskilda bestämmelser i Finland, eftersom utstationerade arbetstagare har samma rättigheter som andra arbetstagare när det gäller att göra klagomål över och anmälningar av sin arbetsgivare. Förbuden mot diskriminering och repressalier i diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), skyldigheten enligt arbetsavtalslagen (55/2001) att bemöta arbetstagarna opartiskt, förfarandena enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet samt den processrättsliga lagstiftningen ansågs fullgöra kraven enligt direktivets artikel 11.1, 11.3 och 11.5 om skydd av utstationerade arbetstagare mot ogynnsam behandling i samband med inledningen av klagomål eller rättsliga förfaranden.

I sin formella underrättelse anser kommissionen att skyddet för utstationerade arbetstagare inte har säkerställts i den finska lagstiftningen, eftersom det inte finns explicita bestämmelser om skyddet för utstationerade arbetstagare mot ogynnsam behandling. Kommissionen anser att det skulle vara tillräckligt med en allmän bestämmelse om skydd av arbetstagare som har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden mot sin arbetsgivare.

### *Förbud mot repressalier och bestämmelsens tvingande natur*

För att avhjälpa de brister som påpekats av kommissionen föreslås det i propositionen att lagen om utstationering av arbetstagare får en ny 12 a §, enligt vars 1 mom. utstationerande företag inte får utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt lagen. Paragrafens 2 mom. föreskriver att på det utstationerande företagets skadeståndsskyldighet i fråga om brott mot förbudet mot repressalier tillämpas 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Utskottet föreslår att paragrafen ändras på de grunder som presenteras nedan.

Enligt justitieministeriets yttrande till utskottet hänvisas det i propositionsmotiven (RP s. 32—33) till att bestämmelsen är avsedd att vara en liknande tvingande bestämmelse om minimiskydd för arbetstagare som minimivillkoren för arbetsavtalsförhållanden enligt 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare. Ordalydelsen i den föreslagna bestämmelsen är dock inte klart tvingande, även om formuleringen ("får inte") är ovillkorlig.

I 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare föreskrivs det om bestämmelsernas tvingande natur. Där står det att om en främmande stats lag ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal ska bestämmelserna i 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare till-

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

lämpas om de är fördelaktigare för arbetstagaren än bestämmelserna i den lag som annars ska tillämpas. Dessutom räknas i 3 mom. upp vissa bestämmelser i andra lagar som också utan en jämförelse av fördelaktighet som avses i 2 mom. alltid ska tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland.

Utskottet betonar att syftet med genomförandedirektivet är att åtgärda missförhållanden som är typiska för just utstationerade arbetstagares arbetsförhållanden och behandlingen av dessa arbetstagare och som kräver korrigeringar i rättsreglerna. På grund av utstationerade arbetstagares svaga ställning anser utskottet det vara viktigt att de har tillgång till effektiva och tydliga rättsmedel.

För att förtydliga att förbudet mot repressalier och den anknytande påföljden är tvingande föreslår utskottet på det sätt som framgår av detaljmotiveringen att det till 3 § 3 mom. fogas en hänvisning till den föreslagna nya 12 a §. Dessutom föreslår utskottet att bestämmelsens ordalydelse ändras så att också en utstationerad arbetstagares kontakt med myndigheten är en åtgärd som skyddas med stöd av bestämmelsen.

### *Grund för skadeståndsansvar*

Enligt förslaget i propositionen ska skadeståndsskyldigheten för brott mot 12 a § 1 mom. genomföras genom en hänvisning i 2 mom. till 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001).

Utifrån inkommen utredning anser utskottet att skadeståndets räckvidd och bestämmelsens tve tydighet ger upphov till oklarhet om vilka skador som utstationerade arbetstagare ska få ersättning för på basis av anställningsförhållandet vid brott mot förbudet mot repressalier. Utskottet föreslår därför att bestämmelsen preciseras på det sätt som anges i detaljmotiven nedan.

## DETALJMOTIVERING

### Lagen om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

**3§. Tillämplig lag för arbetsavtal (Ny).** I paragrafen föreskrivs det om lagens tvingande natur när det gäller skyddet av arbetstagare.

I 2 mom. föreskrivs det att om en främmande stats lag ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal ska bestämmelserna i 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare tillämpas om de är fördelaktigare för arbetstagaren än bestämmelserna i den lag som annars ska tillämpas. Dessutom räknas i 3 mom. upp vissa bestämmelser i andra lagar som också utan en jämförelse av fördelaktighet alltid ska tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland.

I propositionen föreslås 3 kap. få en ny 12 a § om förbud mot repressalier. Enligt ordalydelsen i 1 mom. ("får inte") och det som nämns i propositionsmotiven är avsikten att bestämmelsen ska utgöra tvingande reglering till skydd för utstationerade arbetstagare på samma sätt som minimivillkoren för arbetsavtalsförhållanden enligt 2 kap. Utskottet föreslår att förteckningen i 2 kap. 3 § 3 mom. kompletteras med en hänvisning till 3 kap. 12 a §. Genom hänvisningen förtydligas det att

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

det i 12 a § är fråga om tvingande bestämmelser om vilka det utstationerande företaget och den utstationerade arbetstagaren inte kan avtala något annat.

Enligt 10 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) ska arbetsgivaren på begäran lämna skriftlig utredning om sitt förfarande till bland annat den som anser sig ha blivit diskriminerad till exempel enligt 8 § 1 mom. 2—5 punkten (diskriminering i arbetslivet) eller 8 a § (förbud mot motåtgärder) eller 8 d § (trakasserier på arbetsplatser) i den lagen. Syftet med arbetsgivarens utredning är att hjälpa den som misstänker diskriminering att bedöma om det finns grund för misstanke om diskriminering och om det är nödvändigt att i ärendet ta kontakt exempelvis med jämställdhetsmyndigheterna eller föra ärendet till domstol.

Utskottet anser att en utstationerad arbetstagare som misstänker diskriminering enligt jämställdhetslagen ska ha möjlighet att begära en utredning av arbetsgivaren om dennes förfarande på det sätt som föreskrivs i 10 § i jämställdhetslagen. Utskottet föreslår att 3 mom. kompletteras med en hänvisning också till 10 § i jämställdhetslagen.

### **3 kap. Det utstationerande företagens skyldigheter**

#### **10§. Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland.**

Utskottet föreslår att ordalydelsen i 2 mom. ändras så att det tydligare framgår att arbetstidsbokföringen och lönespecifikationen vid behov eller på begäran ska lämnas till arbetarskyddsmyndigheten.

**12 a §. Förbud mot repressalier.** Enligt det föreslagna 1 mom. får det utstationerande företaget inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt lagen.

Enligt motiveringen till momentet (s. 31 i RP) ska förbudet mot repressalier också gälla situationer där en utstationerad arbetstagare tar kontakt med arbetarskyddsmyndigheten eller någon annan myndighet i Finland för att trygga sina rättigheter enligt lagen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att enbart det faktum att arbetstagaren kontaktar arbetarskyddsmyndigheten eller någon annan myndighet för att få sina lagstadgade rättigheter tillgodosedda inte nödvändigtvis innebär att ett rättsligt eller administrativt förfarande inleds enligt den föreslagna 12 a §. Arbetstagaren bör dock enligt utskottet kunna kontakta myndigheten på ett säkert sätt redan innan förfarandet inleds, på samma sätt som nationella arbetstagare i Finland kan göra. För att säkerställa att direktivet genomförs på behörigt sätt föreslår utskottet att ordet "käynnistä" används i den finska versionen i stället för "ryhtyä". Ändringen påverkar inte den svenska texten. Dessutom föreslår utskottet att bestämmelsen preciseras så att också en utstationerad arbetstagares kontakt med myndigheten är en åtgärd som skyddas med stöd av bestämmelsen.

Enligt ordalydelsen i bestämmelsen ("får inte") och det som nämns i propositionsmotiven är avsikten att bestämmelsen ska utgöra tvingande reglering på samma sätt som minimivillkoren för arbetsavtalsförhållanden enligt 2 kap. Genom att i den här bestämmelsen hänvisa till 2 kap. 3 § 3 mom. förtydligas det att bestämmelserna är tvingande och att det utstationerande företaget och

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

den utstationerade arbetstagaren inte kan komma överens om saken på något annat sätt. Utskottet hänvisar dessutom till det som sägs om bestämmelsernas tvingande natur i den allmänna motiveeringen och i detaljmotiveeringen ovan till 3 §.

I propositionen föreslås det att det utstationerande företags skadeståndsskyldighet för brott mot förbudet mot repressalier enligt 12 a § 1 mom. genomförs genom att 2 mom. i samma paragraf hänvisar till 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001).

Utskottet noterar att 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen gäller skada till följd av överträdelse av en skyldighet som grundar sig på ett anställningsförhållande. Om det i det föreslagna 12 a § 2 mom. hänvisas till den bestämmelsen i arbetsavtalslagen, kommer en utstationerad arbetstagarare som utsatts för repressalier att ersättas endast för skador som omfattas av den bestämmelsen. Andra skador som en utstationerad arbetstagarare kan orsakas till följd av repressalier eller annan ofördelaktig behandling har enligt den föreslagna 12 a § inte förenats med skadeståndsskyldighet eller ersättning. I fråga om den typen av skador innebär den föreslagna regleringen således inte sanktioner.

Artikel 20 i genomförandedirektivet förutsätter att påföljderna vid överträdelse av direktivet ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Som det konstateras ovan garanterar det föreslagna regleringssättet i 12 a § inte ett effektivt rättsskydd i alla situationer där utstationerade arbetstagarare utsätts för repressalier eller annan ofördelaktig behandling när de vidtar åtgärder för att få sina rättigheter tillgodosedda.

För att säkerställa att direktivet genomförs på behörigt sätt föreslår utskottet att 2 mom. ändras så att hänvisningen till arbetsavtalslagen stryks och det konstateras att det utstationerande företaget ska ersätta den skada som det orsakat arbetstagaren när det brutit mot förbudet i 1 mom. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen, men är en materiellt-rättslig skadeståndsbestämmelse. Ersättningsgrunden är det förfarande som beskrivs i 12 a § 1 mom., det vill säga överträdelse av förbudet mot repressalier, genom att arbetstagaren utsätts för negativa följder på grund av att han eller hon har försökt få sina rättigheter tillgodosedda.

Grunden för skadeståndsskyldigheten enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen är att arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet brutit mot eller åsidosatt skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av arbetsavtalslagen. Den bestämmelse som utskottet föreslår avviker från arbetsavtalslagen på så sätt att skadeståndsskyldigheten inte förutsätter uppsåt eller oaktsamhet, utan ansvaret ska alltid uppstå när det utstationerande företaget har brutit mot förbudet mot repressalier och detta har orsakat den utstationerade arbetstagaren skada. Eftersom bestämmelsen förbjuder en aktiv handling ("får inte utsätta") kan en överträdelse av förbudet mot repressalier faktiskt inte ske på annat sätt än uppsåtligen eller av oaktsamhet. Ansvarsgrunden är således praktiskt taget inte strängare för det utstationerande företaget än ansvaret för oaktsamhet enligt arbetsavtalslagen, så innehållet i bestämmelsen motsvarar i sak bestämmelsen i arbetsavtalslagen.

På den materiella skadeståndsbestämmelse som utskottet föreslår tillämpas samma allmänna principer för skadestånd som på bestämmelsen i 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen är med stöd av det föreslagna 3 § 3 mom. alltid tvingande. Trots det leder den inte till dubbel ersätt-

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

ning, eftersom det så kallade förbudet mot överkompensation i skadeståndsrätten innebär att samma skada inte kan ersättas med fler än en ersättning, även om det finns flera ersättningsgrunder. Även om ersättningsgrunden således alltid gäller, kan arbetstagaren med stöd av den få ersättning för den skada som orsakats honom eller henne endast om skadan inte har ersatts på någon annan grund.

Bestämmelserna om bevisbörda i tvistemål innebär att den skadelidande måste bevisa att det finns en grund för ersättningen, det vill säga att svaranden har överträtt förbudet mot repressalier och att detta har orsakat skada.

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

*Riksdagen godkänner lagförslaget i proposition RP 101/2023 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)*

*Utskottets ändringsförslag*

## Lag

### om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
upphävs i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 7 § 5 mom. och 35 § 2 mom.,  
ändras 3 § 3 mom., 7 § 3 mom. 1 punkten, 8 § 3 mom., 10 § 1 mom. 1 punkten, 10 § 2 och 5 mom., 13 §, 16 § 1 mom., 17 § 5 mom. och 20 §, av dem 3 § 3 mom. och 7 § 3 mom. 1 punkten sådana de lyder i lag 743/2020 samt 10 § 5 mom. sådant det lyder i lag 62/2022, och fogas till 10 b §, sådan den lyder i lag 62/2022, ett nytt 3 mom. och till lagen en ny 12 a § som följer:

3 § (Ny)

*Tillämplig lag för arbetsavtal*

---

På arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland tillämpas dock alltid 12 a § i denna lag, 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 och 10 § 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 företagshälsövård (1383/2001), lagen om

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

unga arbetstagare (998/1993) samt 12 kap. 5 § 1 och 2 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

3 kap.

### Det utstationerande företags skyldigheter

7 §

#### *Anmälan om utstationering av arbetstagare*

---

Anmälan ska innehålla

1) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om det utstationerande företaget, företagets utländska skattenummer och uppgifter om ansvariga personer som utsetts i enlighet med lagstiftningen i företagets etableringsstat,

---

8 §

#### *Utseende av företrädare*

---

Företrädaren är kontaktperson mellan det utstationerande företaget och myndigheterna. Företrädaren ska ha behörighet att ta emot myndighetshandlingar och stämningar på företagets vägnar och att lämna in handlingar från företaget till myndigheter och domstolar.

10 §

#### *Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland*

Ett utstationerande företag ska under hela utstationeringsperioden i Finland skriftligt tillhandahålla

1) identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om det utstationerande företags i 7 § 3 mom. 1 punkten avsedda utsedda ansvariga personer,

---

Om en utstationering pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget under hela utstationeringsperioden tillhandahålla arbetstidsbokföring och lönespecifikation i fråga om den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland, så att de vid behov kan lämnas in till arbetarskyddsmyndigheten för tillsynen över anställningsvillkoren, samt på arbetarskyddsmyndighetens begäran till myndigheten lämna in intyg eller annan utredning över utbetald lön.

---

Med undantag av vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas vid underentreprenad som gäller vägtransporttjänster endast 1 mom. 4 punkten och 4 mom. samt i övrigt bestämmelserna i 10 b §.



## Betänkande AjUB 3/2024 rd

### 10 b §

#### *Lämnande av uppgifter till arbetarskyddsmyndigheten*

---

Efter att utstationeringen har upphört ska det utstationerande företaget bevara den information som avses i 1 mom. i två år.

### 12 a §

#### *Förbud mot repressalier*

Det utstationerande företaget får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande eller tagit kontakt med en myndighet i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.

Det utstationerande företaget skadeståndsskyldighet i fråga om brott mot förbudet mot repressalier tillämpas 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen ska ersätta en utstationerad arbetstagare för den skada som det orsakat genom att bryta mot förbudet i 1 mom.

### 13 §

#### *Beställarens informationsskyldighet*

Beställaren ska i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel informera det utstationerande företaget om skyldigheten att göra en anmälan om utstationering enligt 7 § och att utse en företrädare enligt 8 §.

### 16 §

#### *Behöriga myndigheter*

För informationen om denna lag svarar arbets- och näringsministeriet och arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för att anställningsvillkoren finns allmänt tillgängliga på en enda nationell webbplats. Bestämmelser om kravet på gott språkbruk finns i 9 § i förvaltningslagen (434/2003).

---

### 17 §

#### *Rätt att få information*

---

Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att av ett utstationerande företag få en översättning till finska, svenska eller engelska av den information och de handlingar som avses i 10 och 10 b §, om

## Betänkande AjUB 3/2024 rd

myndigheten inte kan utföra sitt tillsynsuppdrag på grundval av information eller handlingar på originalspråket.

---

20 §

### *Dröjsmål med och avstående från att verkställa en begäran om bistånd*

Om det uppstår dröjsmål för en finsk myndighet med att verkställa en begäran om bistånd eller om myndigheten inte kan verkställa en begäran, ska myndigheten, i syfte att finna en lösning, utan dröjsmål underrätta den myndighet i en annan medlemsstat som framställt begäran och samtidigt lägga fram grunderna för att den har dröjt med att verkställa begäran eller inte kan verkställa den. Om det visar sig finnas återkommande problem inom informationsutbytet, ska Europeiska kommissionen utan dröjsmål underrättas om problemen och orsakerna till dem.

Denna lag träder i kraft den 20 .

---

Helsingfors 8.3.2024

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Saara-Sofia Sirén saml  
vice ordförande Lauri Lyly sd  
medlem Miko Bergbom saf  
medlem Tuomas Kettunen cent  
medlem Mikko Lundén saf  
medlem Anders Norrback sv  
medlem Karoliina Partanen saml  
medlem Jorma Piisinen saf  
medlem Mikko Polvinen saf  
medlem Piritta Rantanen sd  
medlem Timo Suhonen sd  
ersättare Markku Siponen cent.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.