

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om utstationering av arbetstagare och till vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås en ny lag om utstationering av arbetstagare. Samtidigt upphävs lagen om utstationerade arbetstagare från 1999. I den nya lagen finns bestämmelser om minimiarbetsvillkor för till Finland utstationerade arbetstagare, skyldigheter för det utstationerande företaget, beställarens skyldigheter, samarbete mellan arbetarskyddsmyndigheterna och befogenheter för dem och verkställighet över statsgränserna av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. Dessutom ändras arbetsavtalslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, lagen om beställarens utrednings-skyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft, lagen om verkställighet av böter, lagen om beskattningsförfarande, arbetarskyddslagen och utlänningslagen.

Genom den föreslagna lagen genomförs det direktiv som gäller tillämpning av direktivet om utstationering av arbetstagare till andra medlemsstater i samband med tillhandahållande av tjänster.

Inga ändringar föreslås i minimivillkoren för arbetsavtal för utstationerade arbetstagare. De gällande bestämmelserna föreslås i allt väsentligt bli överförda till den nya lagen. Den nya lagen föreslås dock få ett bredare tillämpningsområde. I motsats till den gällande lagen ska arbete som grundar sig på offentliga centrala förvaltningsmyndigheters upphandlingskontrakt inte vara undantagna i den nya lagen. Den gällande lagen innehåller ett flertal minimitider som avviker från varandra. De ska därför samordnas till vissa delar. Vidare införs det bestämmelser om ett förfarande för anmälan om utstationering av arbetstagare. Följaktligen kan en del av de nuvarande bestämmelserna om skyldighet att lämna information slopas.

Påföljdssystemet ändras i dess helhet. Bestämmelserna om straffrättsligt ansvar i den gällande lagen om utstationerade arbetstagare föreslås bli ersatta med bestämmelser om en administrativ försummelseavgift som ska påföras av tillsynsmyndigheten i förvaltningsförfarande. En företrädare för en utstationerad arbetstagare ska inte ha personligt ansvar för eventuella försummelser som ett utstationerande företag gör sig skyldigt till. Ett utstationerande företag ska kunna föreläggas försummelseavgift om det inte har anmält utstationering av arbetstagare eller har gjort en bristfällig anmälan eller om det inte har tillsatt en företrädare eller inte har haft de uppgifter och utredningar tillgängliga i Finland som lagen kräver. Beställaren ska kunna påföras en försummelseavgift om denne trots begäran från arbetarskyddsmyndigheten inte hjälper myndigheten att få kontakt med företrädaren. Inom byggverksamhet ska byggherren eller huvudentreprenören i fortsättningen ha en särskild skyldighet att utreda löner som inte har betalats ut till utstationerade arbetstagare. Också i dessa fall ska försummelseavgift kunna påföras, om skyldigheterna försummas. Vidare får lagen heltäckande bestämmelser om hur administrativa sanktioner som meddelas i Finland ska delges eller drivas in i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

Som regel kommer alla företag som utstationerar arbetstagare till Finland att vara skyldiga att anmäla utstationeringen till myndigheterna. Anmälan ska göras till arbetarskyddsmyndigheten och den ska innehålla uppgifter om utstationeringen. Syftet är att tillsynen ska kunna verkställas mer ändamålsenligt.

Också i fortsättningen ska utstationerande företag ha en företrädare i Finland. Vidare åläggs beställaren en ny skyldighet att hjälpa tillsynsmyndigheten att få kontakt med företrädaren när myndigheten inte får kontakt med företrädaren.

Övervakningen mellan medlemsstaterna förbättras i och med att myndigheterna i större utsträckning kommer att bedriva statsgränsöverskridande administrativt samarbete. Dessutom blir det i fortsättningen obligatoriskt för medlemsstaterna att i det administrativa samarbetet använda informationssystemet för den inre marknaden enligt förordningen om administrativt samarbete. Statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter blir dock ett viktigt medel för att effektivisera tillsynen över anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Bestämmelserna om statsgränsöverskridande verkställighet ska tillämpas på underrättelse om och indrivning av de ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter som medlemsstaternas myndigheter påför i sin övervakning av lagstiftningen om utstationerade arbetstagare.

Lagarna avses träda i kraft den 18 juni 2016. Bestämmelserna om anmälan om utstationering av arbetstagare i den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare träder i kraft senare vid en tidpunkt som bestäms särskilt genom lag.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	3
ALLMÅN MOTIVERING	5
1 INLEDNING.....	5
2 NULÄGE	5
2.1 Utstationeringsdirektivet och nationell lagstiftning.....	5
Utstationeringsdirektivet	5
Lagen om utstationerade arbetstagare	7
2.2 Det huvudsakliga innehållet i tillämpningsdirektivet	10
2.3 Bedömning av nuläget	17
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	18
3.1 Lagen om utstationering av arbetstagare	18
Ändringar i gällande bestämmelser	19
Fastställande av att en faktisk utstationering föreligger	20
Underentreprenörer och ansvarsfrågor	21
Effektivare tillsyn och statsgränsöverskridande verkställighet	21
3.2 Övriga lagförslag	22
Arbetsavtalslagen	22
Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete	23
Lagen om verkställighet av straff.....	23
3.3 Bestämmelser i tillämpningsdirektivet som inte kräver ändringar i lagstiftningen.....	23
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	26
4.1 Konsekvenser för myndigheterna	27
4.2 Konsekvenser för företag.....	31
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	32
5.1 Tillämpningsområde och minimitider.....	32
5.2 Anmälan om utstationering av arbetstagare.....	32
5.3 Byggherrens och huvudentreprenörens ansvar för arbetet inom byggbranschen.....	33
5.4 Påföljdssystemet	34
5.5 Minimilön	34
5.6 Andra anmärkningar	35
DETALJMOTIVERING	35
1 LAGFÖRSLAG	35
1.1 Lagen om utstationering av arbetstagare	35
1 kap. Allmänna bestämmelser	35
2 kap. Minimivillkor som ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande	39
3 kap. Det utstationerande företags skyldigheter	44
4 kap. Beställarens skyldigheter	49
5 kap. Myndigheternas uppgifter och rätt att få information	51
6 kap. Administrativt samarbete över statsgränserna	59
7 kap. Statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter	64
8 kap. Särskilda bestämmelser	74
1.2 Arbetsavtalslagen	81
11 kap. Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag	81
1.3 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	84
1.4 Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft	84

RP 39/2016 rd

1.5	Lagen om verkställighet av böter.....	85
1.6	Lagen om beskattningsförfarande.....	85
1.7	Arbetarskyddslagen.....	85
1.8	Utlänningslagen.....	85
2	IKRAFTTRÄDANDE.....	85
3	FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING.....	85
	LAGFÖRSLAG.....	88
	1. Lag om utstationering av arbetstagare.....	88
	2. Lag om ändring av 11 kap. i arbetsavtalslagen.....	102
	3. Lag om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	103
	4. Lag om ändring av 4 a och 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft.....	104
	5. Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter.....	105
	6. Lag om ändring av lagen om beskattningsförfarande.....	106
	7. Lag om ändring av 52 b § i arbetarskyddslagen.....	107
	8. Lag om ändring av 86 b § i utlänningslagen.....	107
	BILAGA.....	109
	PARALLELLTEXT.....	109
	2. Lag om ändring av 11 kap. i arbetsavtalslagen.....	109
	3. Lag om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	110
	4. Lag om ändring av 4 a och 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft.....	112
	5. Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter.....	113
	6. Lag om ändring av lagen om beskattningsförfarande.....	114
	7. Lag om ändring av 52 b § i arbetarskyddslagen.....	115
	8. Lag om ändring av 86 b § i utlänningslagen.....	116

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Syftet med den föreslagna lagen är att nationellt genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), nedan *tillämpningsdirektivet*.

Syftet med tillämpningsdirektivet är att förhindra missbruk när den frihet att tillhandahålla tjänster som finns inskriven i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) utnyttjas och Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare, nedan *utstationeringsdirektivet*, tillämpas när arbetstagare utstationeras för arbete i en annan medlemsstat i samband med tillhandahållandet av tjänster. Tanken är att missbruk ska kunna förhindras genom att verkställigheten och övervakningen av begreppet utstationering förbättras och genom att hela unionen inför mer samordnade kriterier som underlättar en gemensam tolkning av utstationering.

Tillämpningsdirektivet har bestämmelser om fastställande av att en faktisk utstationering föreligger, bättre tillgänglighet till informationen, administrativt samarbete, tillåtna övervakningsåtgärder, övervakning av verkställigheten och verkställighet över gränserna av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. Medlemsstaterna ska införa ändringarna senast den 18 juni 2016. För att direktivet ska kunna genomföras nationellt måste lagstiftningen om utstationerade arbetstagare revideras.

I propositionen föreslås den gällande lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) bli upphävd. Skyldigheterna för olika aktörer vid utstationering av arbetstagare och bestämmelserna om arbetsavtal för arbetstagarna föreslås ingå i en ny lag om utstationering av arbetstagare.

2 Nuläge

2.1 Utstationeringsdirektivet och nationell lagstiftning

Utstationeringsdirektivet

Utstationeringsdirektivet innehåller bestämmelser om utstationerade arbetstagares rättigheter.

Enligt artikel 1 tillämpas direktivet på företag som är etablerade i en av Europeiska unionens medlemsstater, nedan *medlemsstat(er)*, och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare inom en medlemsstats territorium. Även om direktivet inte tillämpas på andra företag än de som är etablerade i någon medlemsstat, är principen att företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte får behandlas förmånligare än företag som är etablerade inom en medlemsstats territorium. Besättning ombord på fartyg inom handelsflottan är undantagna direktivets tillämpningsområde.

Enligt artikel 1.3 täcker direktivet in tre typer av situationer:

a) utstationering av en arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, vilken bedriver verksamhet i denna medlemsstat,

b) utstationering av en arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör koncernen,

c) i egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium. I alla tre fallen krävs det också att det finns ett arbetsavtalsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringstiden.

I rådets och kommissionens skäl till direktivet sägs det att artikel 1.3 a gäller tillhandahållande av tjänster mellan medlemsländerna för ett företags räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, och utstationering av arbetstagare för att tillhandahålla tjänsten. Exempelvis arbetstagare som vanligen bedriver sin verksamhet på två eller flera medlemsstaters territorium och hör till den mobila personalen på företag som för egen räkning och professionellt bedriver internationell transport av personer eller varor på järnväg, på landsväg, via flyg eller på vattenvägar, ingår inte i tillämpningsområdet om inte kraven i led a uppfylls.

Enligt artikel 2 avses med begreppet arbetstagare det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad. Enligt samma artikel avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

Enligt artikel 3 ska arbets- och anställningsvillkoren i värdstaten på vissa undantag när tillämpas från och med den första anställningsdagen. Inom byggverksamhet är arbetsgivaren skyldig att också följa arbetsvillkoren i kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet eller skiljedomar.

I artikeln räknas de detaljer i arbets- och anställningsvillkoren upp som lagstiftningen i värdstaten vanligtvis ska tillämpas på. Det får dock inte hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna. Förteckningen över arbetsvillkor innehåller bestämmelser om längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, inbegripet övertidsersättning, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga och lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Medlemsstaterna har vissa möjligheter att göra avsteg från sin skyldighet att tillämpa bestämmelserna om minsta antal semesterdagar och minimilön. Möjligheten till undantag gäller dock inte företag som förmedlar tillfällig arbetskraft eller hyr ut arbetskraft.

Byggbranschen har en särställning i direktivet på grund av minimivillkoren i kollektivavtal. Skyldigheten att följa anställningsvillkoren i artikel 3 är tvingande endast för byggbranschen, när de baserar sig på kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet. På vissa villkor kan också andra branscher åläggas skyldighet att följa anställningsvillkoren i kollektivavtal.

För att rättigheterna och skyldigheterna beträffande utstationerade arbetstagare ska kunna omsättas i praktiken måste en utstationerad arbetstagare alternativt någon som företräder arbetstagaren kunna väcka talan i domstol enligt direktivet i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Enligt artikel 4 ska medlemsstaterna i syfte att genomföra direktivet utse ett eller flera förbindelsekontor eller en eller flera nationella behöriga instanser. Medlemsstaterna ska också planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningarna. Samarbetet ska särskilt bestå i att besvara motiverade förfrågningar från dessa offentliga förvaltningar om information angående utsändande av arbetstagare till andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsoverskridande verksamheter som antas vara olagliga. Den ömsesidiga administrativa hjälpen ska vara kostnadsfri. Varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att informationen om arbets- och anställningsvillkoren är allmänt tillgänglig.

Gemenskapsrätten kräver att medlemsstaterna effektivt övervakar att de nationella bestämmelserna enligt direktivet följs. De ska i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som anges i direktivet efterlevs.

Lagen om utstationerade arbetstagare

Utstationeringsdirektivet har genomförts nationellt genom lagen om utstationerade arbetstagare. Lagen tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland med stöd av ett arbetsavtal som avses i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Med en utstationerad arbetstagare avses en arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som medan arbetsavtalsförhållandet pågår under en begränsad tid utstationeras till Finland av ett företag som är etablerat i en annan stat och som är arbetsgivare i samband med att företaget tillhandahåller tjänster över gränserna, när

- 1) arbetstagaren utstationeras för att utföra arbete under företagets ledning och för dess räkning med stöd av ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och en i Finland verksam mottagare av tjänsterna,
- 2) arbetstagaren utstationeras på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör samma företagsgrupp, eller
- 3) arbetstagaren ställs till ett annat företags förfogande, när arbetsgivaren är ett företag som förmedlar tillfällig arbetskraft eller hyr ut arbetskraft.

Lagen tillämpas inte på personal som arbetar ombord på fartyg som tillhör företag som idkar handelssjöfart. På arbete som utförs med stöd av upphandlingskontrakt där en offentlig myndighet inom centralförvaltningen är part tillämpas endast bestämmelserna i 9 § om behörig domstol.

I 2 § ingår bestämmelser om minimivillkoren för anställning av utstationerade arbetstagare. Den lag som ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal bestäms enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, nedan *Rom I*. På arbetsavtal som ingåtts senast den 16 december 2009 tillämpas konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, som ingicks i Rom den 19 juni 1980, nedan *Romkonventionen*. Om en främmande stats lag ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall vissa bestämmelser i finsk lag som räknas upp i 2 mom. tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas. Minimivillkoren gäller ersättning som baserar sig på arbetstiden och förhöjd lön samt arbets- och vilotider enligt arbetstidslagen (605/1996), semester, semesterlön och semesterersättning enligt semesterlagen (162/2005) samt bestämmelserna om lön, bostadsförmån och familjeledigheter enligt arbetsavtalslagen.

Vid underentreprenad och företagsinterna förflyttningar tillämpas dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och arbetarskydd enligt ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Vid underentreprenader och företagsinterna förflyttningar ska utstationerade arbetstagare få minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms enligt ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Är kollektivavtalet inte tillämpligt i arbetsavtalsförhållandet, ska arbetstagaren få sedvanlig och skälig lön, om det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön.

Lagen har en särskild bestämmelse om uthyrda arbetstagare. Enligt 2 a § ska minimilön för uthyrda arbetstagare bestämmas enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Finns det inte något sådant kollektivavtal som avses i den paragrafen och inte heller något annat avtal eller någon annan praxis, ska en utstationerad arbetstagare få sedvanlig och skälig lön, om det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön. Dessutom tillämpas ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller någon annan praxis enligt den paragrafen om semester, arbetstid och arbetarskydd på en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande.

Dessutom tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § 1 och 2 mom. och 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*, och 7 § 1 mom. och 8—10, 12—16 och 28 § i diskrimineringslagen (1325/2014), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

I 3 § finns bestämmelser om särskilda ersättningar som en del av lönen. När det ska fastställas om den lön som betalas ut till en utstationerad arbetstagare uppfyller kraven i 2 § 2 och 4 mom., ska sådana särskilda ersättningar som betalas ut till arbetstagaren för att han eller hon är utstationerad och som inte avser faktiska kostnader som orsakas av utstationeringen, betraktas som en del av arbetstagarens lön.

I 4 § ingår bestämmelser om en obligatorisk minimitid på åtta dagar enligt utstationeringsdirektivet. Bestämmelserna om minsta antal semesterdagar med lön och minimilön i 2 § tillämpas inte på den första monteringen eller den första installationen av en vara när arbetet utförs av en yrkesarbetare eller en specialiserad arbetstagare och utgör en väsentlig del av leveranskontraktet för varan och är nödvändig för att den levererade varan ska kunna tas i bruk, om utstationeringen varar högst åtta dagar. Minimitiden tillämpas inte på byggverksamhet i den mening som avses i utstationeringsdirektivet.

I 4 a § ingår bestämmelser om utseende av företrädare. Om ett företag som utstationerar arbetskraft i Finland inte har något driftställe i Finland, ska det ha en företrädare i Finland. Med stöd av ett bemyndigande från företaget kan beställaren av en tjänst, en redovisningsbyrå eller något annat tjänsteföretag som tillhandahåller tjänster för utländska företag vara företrädare. Om en arbetstagare utstationeras i Finland av ett företag som ingår i samma företagsgrupp, kan ett företag i Finland vara företrädare. Också ett utländskt företag som kan nå i Finland kan vara företrädare.

Företrädaren ska ha behörighet att på det utstationerande företagets vägnar ta emot stämningar och övriga myndighetshandlingar, exempelvis protokoll och eventuella beslut i samband med arbetarskyddsinspektioner, och upprätta rättegångshandlingar. Dessutom ska företrädaren ha rätt att utan särskild behörig handla på det utstationerande företagets vägnar i domstol.

En företrädare måste tillsättas senast när en utstationerad arbetstagare inleder sitt arbete och bemyndigandet måste fortgå minst tolv månader efter att arbetstagaren har slutat arbeta i Finland.

För att skyldigheten att utse en företrädare ska uppfyllas måste den som låter utföra arbete i den utsträckning som det är möjligt se till att det utstationerande företaget utser en företrädare som avses i paragrafen. Det ligger således i företagets intresse att se till att avtalet mellan företaget och tjänsteleverantören tar hänsyn till skyldigheten att utse en företrädare. Om den som låter utföra arbete i sitt avtal med ett utländskt företag kräver att en företrädare utses, anses denne för sin egen del ha uppfyllt skyldigheten att se till att paragrafen uppfylls. Avtalsparterna ingår dock inte alltid skriftliga avtal. Följaktligen kan den som låter utföra arbete också på något annat sätt visa att den har sett till att arbetsgivaren är medveten om skyldigheten att utse en företrädare och de anknyttande förpliktelserna. I 9 a § förenas skyldigheten med en straffbestämmelse.

Ingen företrädare behöver inte utses, om utstationeringen varar högst fjorton dagar. Med dag avses kalenderdag. Utstationeringen anses ha fortgått utan avbrott, om den utstationerade arbetstagaren och arbetsgivaren har ingått flera utan avbrott eller endast med korta avbrott på varandra följande arbetsavtal för viss tid om utstationering. En företrädare måste då utses senast när utstationeringen på det sätt som beskrivits ovan har varat i sammanlagt fjorton kalenderdagar vid flera på varandra följande arbetsavtalsförhållanden för viss tid.

I 4 b § ingår bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ha uppgifter om utstationerade arbetstagare. Skyldigheten gäller den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare. Om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland gäller skyldigheten en företrädare för arbetsgivaren enligt 4 a §. Arbetsgivaren eller en företrädare enligt 4 a § ska ha identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget samt uppgifter om det utstationerande företags ansvariga personer i etableringslandet. Vidare ska arbetsgivaren eller företrädaren ha identifieringsuppgifter om arbetstagaren, exempelvis namn, eventuell personbeteckning samt ålder och yrkeskompetens vid arbeten som kräver en viss ålder och kompetens. Dessutom ska arbetsgivaren eller företrädaren ha uppgifter i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal och information om kriterierna för den utstationerade arbetstagarens rätt att arbeta.

Om det utstationerande företaget inte behöver tillsätta en företrädare enligt 4 a § ska företaget inneha dessa uppgifter också när det inte har något driftställe i Finland. Innan arbetet i Finland börjar ska det utstationerande företaget underrätta den som låter utföra arbetet vem som innehar uppgifterna under utstationeringen. Uppgifterna måste bevaras i två år efter att arbetstagaren slutade arbeta i Finland.

Enligt 5 § tillämpas det som 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen bestämmer om arbetstidshandlingar och 29 § i semesterlagen om semesterbokföring på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare. Vidare ska arbetsgivaren iakttä det som föreskrivs i 34 och 35 § i arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren motsvarande skydd. Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, företrädaren i Finland enligt 4 a § ska inneha arbetstidsbokföringen angående den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland samt uppgifter om arbetstagarens löner. Skyldigheten gäller när utstationeringen varar längre än åtta kalenderdagar.

Enligt 8 § är det arbetarskyddsmyndigheterna som utövar tillsyn över lagen. Ett undantag är bestämmelserna i jämställdhetslagen eftersom de övervakas av jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Om utstationeringen varar över åtta dagar, ska arbetsgivaren eller en företrädare som avses i 4 a § bemyndigad av den utstationerade arbetstagaren till en förtroendeman som valts av den aktuella personalgruppen eller till ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen lämna de uppgifter om de anställningsvillkor som enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal.

Vid arbete som utförs av uthyrd arbetskraft och underentreprenader ska arbetsgivaren eller en företrädare enligt 4 a § till den som låter utföra arbetet lämna ett intyg över hur den sociala tryggheten är ordnad innan den utstationerade arbetstagaren inleder sitt arbete. Ett skriftligt intyg över att skyldigheten fullgjorts ska bevaras under den tid som det avtalsenliga arbetet pågår. Skyldigheten gäller inte om värdet av vederlaget underleverantörsavtalet utan mervärdesskatt understiger 9 000 euro eller om det arbete som utförs av uthyrda arbetstagare fortgår högst tio arbetsdagar.

Arbetsgivaren ska ge den utstationerade arbetstagaren information om den myndighet som utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen och ger råd i frågor som rör lagen innan arbetet inleds. Också den som låter utföra arbetet ska underrätta det utstationerande företaget skriftligt om den myndighet som utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen och ger råd i frågor som rör lagen. Den skriftliga informationen ska vara verifierbar under den tid som det avtalsenliga arbetet pågår. Skyldigheten gäller inte om värdet av vederlaget för ett underleverantörsavtal utan mervärdesskatt understiger 9 000 euro eller om det arbete som utförs av uthyrda arbetstagare fortgår högst tio arbetsdagar. Den som låter utföra arbetet har inte någon informationsskyldighet om avtalsförhållandet mellan den som låter utföra arbetet och arbetsgivaren kan anses vara etablerat som en följd av tidigare avtalsförhållanden.

I 10 § ingår det bestämmelser om samarbetet mellan myndigheterna i medlemsstaterna. Den föreskriver att det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över det svarar för verkställigheten av lagen om utstationerade arbetstagare samt för lämnande av uppgifter i anslutning till den och för samarbetet med myndigheterna i andra medlemsstater. Detta innebär att social- och hälsovårdsministeriet svarar för bland annat det administrativa samarbetet över gränserna.

2.2 Det huvudsakliga innehållet i tillämpningsdirektivet

Syftet med tillämpningsdirektivet är att effektivisera efterlevnaden av utstationeringsdirektivet.

I artikel 1 anges syftet med direktivet. Genom direktivet fastställs en gemensam ram med en uppsättning lämpliga bestämmelser, åtgärder och kontrollmekanismer som syftar till att förbättra och öka enhetligheten i genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet, inklusive åtgärder för att förhindra att regler missbrukas eller kringgås samt sanktioner när detta sker, utan att det påverkar tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet. Syftet är att säkerställa en lämplig nivå för skyddet av rättigheterna för utstationerade arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna, särskilt att säkerställa tillämpningen av de arbets- och anställningsvillkor som gäller i den medlemsstat där tjänsten ska tillhandahållas.

I artikel 2 ingår definitioner på behörig myndighet, sökande myndighet och anmodad myndighet.

I artikel 3 ingår bestämmelser om behöriga myndigheter, som kan vara desamma som förbindelsekontoren enligt utstationeringsdirektivet.

Artikel 4 föreskriver om fastställande av att ett en faktisk utstationering föreligger och förhindrande av att reglerna missbrukas eller kringgås. För att avgöra om ett företag verkligen bedriver väsentlig verksamhet, och inte bara intern förvaltning eller administration, ska de behöriga myndigheterna göra en helhetsbedömning ur ett bredare tidsperspektiv av alla faktiska omständigheter som rör den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Beträffande utstationerade arbetstagare ska de bedöma om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än den där han eller hon vanligtvis arbetar. De omständigheter som nämns i artikeln är ingen uttömmande förteckning över bedömningskriterierna och alla omständigheter behöver inte uppfyllas i alla situationer. De omständigheter som bedöms är avsedda att vara till hjälp för de behöriga myndigheterna när de utför sina övervakningar och kontroller och när det finns anledning att misstänka en arbetstagare inte kan betraktas som utstationerad arbetstagare enligt utstationeringsdirektivet.

Kapitel II föreskriver om tillgång till information. Artikel 5 förutsätter att förbättrad tillgång till information, bland annat nationella webbplatser där utstationerade arbetstagare och tjänstleverantörer kan få lättillgänglig information på elektronisk väg om arbets- och anställningsvillkoren enligt artikel 3 i utstationeringsdirektivet. Den relevanta informationen bör framför allt omfatta de olika minimilönerna och de komponenter som ingår i dessa, metoden för att beräkna den lön som ska betalas ut samt, i relevanta fall, kriterierna för att ingå i olika lönekategorier.

Kapitel III innehåller bestämmelser om administrativt samarbete mellan medlemsstaterna. Med administrativt samarbete avses ömsesidigt bistånd över gränserna. I artikel 6 ingår allmänna principer för ömsesidigt bistånd. En viktig princip är exempelvis att det inte får tas ut någon avgift för bistånd. Artikeln lägger också fast vilka åtgärder som ska betraktas vid ömsesidigt administrativt bistånd. Samarbete ska särskilt bestå i att svara på motiverade begäranden om information från behöriga myndigheter.

Som administrativt samarbete betraktas också kontroller, inspektioner och utredningar när det gäller sådan utstationering av arbetstagare som avses i artikel 1.3 i utstationeringsdirektivet. Förfrågningar om information inbegriper information om en eventuell indrivning av administrativa sanktionsavgifter, eller delgivning av ett beslut om att påföra sådana ekonomiska sanktionsavgifter som avses i kapitel VI. Artikeln innehåller frister för att lämna information. Huvudregeln är att en begäran om information ska besvaras senast 25 arbetsdagar efter det att förfrågan inkommit. Medlemsstaterna ska säkerställa att den information som utbyts mellan dem, och den information som tas emot, endast används i det ärende för vilket den har begärts. Det innebär att information som en myndighet får på grundval av tillämpningsdirektivet inte får användas för andra myndigheters behov.

I artikel 6.3 sägs det att medlemsstaternas samarbete också får inbegripa sändande och delgivning av handlingar. Delgivning av handlingar över gränserna är en viktig samarbetsform i rättslig hjälp mellan staterna. Bestämmelser om delgivning av handlingar i mål och ärenden av civil eller kommersiell natur inom unionen finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1393/2007 om delgivning i medlemsstaterna av rättegångshandlingar och andra handlingar i mål och ärenden av civil eller kommersiell natur (delgivning av handlingar) och om upphävande av rådets förordning (EG) nr 1348/2000, nedan *delgivningsförordningen*. Samarbetet enligt tillämpningsdirektivet täcker inte in exempelvis rättslig hjälp enligt delgivningsdirektivet vid delgivning av handlingar i ärenden och mål som ingår i direktivets tillämpningsområde. Detta sägs ut i stycke 46 i ingressen. Enligt stycket är avsikten direktivet inte att skapa harmoniserade regler om rättsligt samarbete, domstols behörighet eller erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område och inte heller att reglera frågor om tillämplig lag. Enligt artikel 6.3 är direktivet inget hinder för att samarbetet mellan medlemsstaterna också inbegriper delgivning av handlingar i frågor som ingår i direktivets tillämpningsområde.

Artikeln förpliktar medlemsstaterna att säkerställa att tjänsteleverantörer som är etablerade på deras territorium förser sina behöriga myndigheter med all information som krävs för att deras verksamhet ska kunna övervakas i enlighet med deras nationella lagstiftning. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder om informationen inte tillhandahålls.

Artikel 7 föreskriver om medlemsstaternas roll inom ramen för administrativt samarbete. Vårdmedlemsstatens myndigheter, vid behov i samarbete med myndigheterna i etableringsmedlemsstaten, är skyldiga att under den period som en arbetstagare är utstationerad i en annan medlemsstat inspektera efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som enligt utstationeringsdirektivet ska följas. Vårdmedlemsstaten får också begära att etableringsmedlemsstaten ger information om huruvida tjänsteleverantören är lagligen etablerad, följer god sed och inte har brutit mot tillämpliga bestämmelser. Etableringsmedlemsstaten ska lämna dessa uppgifter i enlighet med artikel 6.

Den medlemsstat där tjänsteleverantören är etablerad ska fortsätta att övervaka, kontrollera och vidta nödvändiga tillsyns- eller verkställighetsåtgärder, i enlighet med sin nationella rätt, praxis och administrativa förfaranden, när det gäller arbetstagare som är utstationerade i en annan medlemsstat. Myndigheterna i etableringsmedlemsstaten ska också bistå myndigheterna i vårdmedlemsstaten när det gäller att övervaka att arbets- och anställningsvillkoren följs och de ska ta initiativ i frågan. De skyldigheter som fastställs i artikeln ska dock inte innebära någon skyldighet för etableringsmedlemsstaten att utföra faktiska undersökningar och kontroller på den medlemsstats territorium där tjänsten tillhandahålls.

Artikel 8 innefattar kompletterande åtgärder, exempelvis för att främja utbildning utbyte av information och stödja organisationer som tillhandahåller information till utstationerade arbetstagare.

Kapitel IV föreskriver om kontroll av efterlevnaden. Artikel 9 innehåller bestämmelser om administrativa krav och kontrollåtgärder och artikel 10 om inspektioner.

Medlemsstaterna får endast införa de administrativa krav och kontrollåtgärder som är nödvändiga för att man effektivt ska kunna övervaka att de skyldigheter som fastställs i tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet fullgörs, förutsatt att kraven och åtgärderna är motive-rade och proportionella i enlighet med unionsrätten.

För dessa ändamål får medlemsstaterna särskilt införa följande åtgärder:

- a) kravet att en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat ska göra en enkel anmälan till behöriga nationella myndigheter senast när tillhandahållandet av tjänster påbörjas, varvid anmälan innehålla alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen,
- b) kravet att tillhandahålla eller bevara kopior på papper eller i elektroniskt format av anställningsavtalet, eller ett motsvarande dokument enligt rådets direktiv 91/533/EEG på ett tillgängligt och tydligt angivet ställe på dess territorium,
- c) kravet att efter utstationeringsperiodens slut, på begäran av myndigheterna i vårdmedlemsstaten, inom en rimlig tid tillhandahålla de handlingar som avses i led b,
- d) kravet att tillhandahålla en översättning av de handlingar som avses i led b, e) kravet att utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i den vårdmedlemsstat där tjänsterna tillhandahålls och sända och ta emot handlingar eller delgivningar vid behov,

f) kravet att vid behov utse en kontaktperson som ska vara en företrädare genom vilken de av arbetsmarknadens parter som är berörda kan försöka utverka att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar inom värdmedlemsstaten.

Medlemsstaterna får senare påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningsfulla nog för att efterlevnaden av de krav som fastställs i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet effektivt ska kunna kontrolleras.

Artikel 10 kräver nationella kontrollåtgärder och de ska vara lämpliga och effektiva för att övervaka att villkoren i utstationeringsdirektivet följs. Inspektionerna ska i första hand vara baserade på riskbedömningar och åtgärderna får inte vara diskriminerande eller oproportionella.

I artikel 11 i kapitel V ingår bestämmelser om försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar. Både under och efter en utstationering av arbetstagare ska medlemsstaterna säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt samt rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden, i de fall då arbetstagarna anser att de drabbats av förlust eller skada på grund av att tillämpliga bestämmelser inte följts. Vidare ska medlemsstaterna se till att fackföreningar och andra tredje parter, exempelvis sammanslutningar, organisationer och andra juridiska personer som enligt de kriterier som anges i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att tillämpningsdirektivet och utstationeringsdirektivet efterlevs, på arbetstagarens eller arbetsgivarens vägnar eller för att stödja denne, med dennes godkännande får delta i de rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att genomföra dessa direktiv eller att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt dem. Det avser att klagan kan väckas vid överträdelse av de regelverk genom vilka direktivet har satts i kraft.

Medlemsstaterna ska särskilt se till att det finns lämpliga förfaranden för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna kan kräva ut eventuella inestående nettolöner och eventuella efterhandsutbetalningar eller återbetalningar av skatter eller socialförsäkringsavgifter, som felaktigt dragits av från deras löner. Dessutom ska de kunna kräva återbetalning av överdrivna kostnader för logi, som innehållits eller dragits av från lönen och av inbetalningar från arbetsgivaren, som felaktigt dragits av från deras löner.

Artikel 12 i kapitel V föreskriver om underentreprenörer och ansvarsfrågor. Enligt artikel 12.1 får medlemsstaterna, efter samråd med de av arbetsmarknadens parter som är berörda, för att åtgärda bedrägerier och missbruk i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta ytterligare åtgärder på icke-diskriminerande och proportionerlig grund för att vid kedjor av underentreprenörer se till att en entreprenör till vilken en arbetsgivare (tjänsteleverantör) som omfattas av artikel 1.3 i utstationeringsdirektivet är en direkt underentreprenör, utöver eller i stället för arbetsgivaren kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren när det gäller eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3 i utstationeringsdirektivet.

I tillämpningsområdet ingår underentreprenader, men inte företagsinterna förflyttningar eller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare.

Enligt artikel 12.2 ska medlemsstaterna när det gäller de verksamheter som anges i bilagan till utstationeringsdirektivet fastställa åtgärder som vid kedjor av underentreprenörer säkerställer att utstationerade arbetstagare kan hålla den entreprenör till vilken deras arbetsgivare är en direkt underentreprenör ansvarig, utöver eller i stället för arbetsgivaren, för efterlevnaden av de

utstationerade arbetstagarnas rättigheter enligt punkt 1 i denna artikel. Bilagan innehåller en beskrivning av byggverksamhet.

Enligt artikel 12.3 ska det ansvar som avses i punkterna 1 och 2 begränsas till sådana rättigheter som arbetstagaren förvärvat under avtalsförhållandet mellan entreprenören och dennes underentreprenörer. Enligt artikel 12.4 får medlemsstaterna, i överensstämmelse med unionsrätten, likaledes föreskriva striktare ansvarsbestämmelser i nationell rätt, om dessa är icke-diskriminerande och proportionella när det gäller omfattningen av ansvaret för underentreprenörer. Medlemsstaterna får också i enlighet med unionsrätten föreskriva om sådant ansvar inom andra sektorer än dem som avses i bilagan till utstationeringsdirektivet.

Enligt artikel 12.5 får medlemsstaterna i de fall som avses i punkterna 1, 2 och 4 föreskriva att en entreprenör som har uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder enligt nationell rätt inte ska hållas ansvarig.

Enligt artikel 12.6 får medlemsstaterna i stället för de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2 i enlighet med unionsrätten och nationell rätt eller praxis vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenadförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören, i syfte att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk i situationer där det är svårt för arbetstagarna att hävda sina rättigheter.

Enligt artikel 12.7 ska medlemsstaterna underrätta kommissionen om åtgärder som vidtagits och göra informationen allmänt tillgänglig på det eller de språk som medlemsstaterna bedömer vara mest relevanta. Med avseende på punkt 2 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om ansvaret vid underentreprenader. Med avseende på punkt 6 ska informationen till kommissionen omfatta uppgifter om de alternativa nationella åtgärdernas effektivitet när det gäller de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2. Kommissionen ska göra denna information tillgänglig för de andra medlemsstaterna. Enligt artikel 12.8 ska kommissionen noga övervaka tillämpningen av artikeln.

Kapitel VI föreskriver om gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. Artikel 13 anger tillämpningsområdet för artikeln. Kapitlet tillämpas vid gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter som ålagts en tjänsteleverantör som är etablerad i en medlemsstat för bristande efterlevnad av gällande bestämmelser om utstationering av arbetstagare i en annan medlemsstat. Tillämpningen ska gälla ekonomiska administrativa sanktionsavgifter, inbegripet avgifter och tilläggsavgifter, vilka ålagts av behöriga myndigheter eller bekräftats av administrativa eller rättsliga organ eller, i förekommande fall, följer av utslag från arbetsrättsliga tvistlösningsorgan. Med verkställighet avses dels delgivning av beslut, dels indrivning av de ekonomiska administrativa sanktionsavgifter som avses i besluten.

Vid gränsöverskridande verkställighet ska principerna om ömsesidigt bistånd och ömsesidigt erkännande liksom de åtgärder och förfaranden som föreskrivs i kapitlet tillämpas. Direktivet hindrar dock inte att medlemsstaterna använder andra medel som ingår i unionslagstiftningen.

Åtgärderna och förfarandena ska inte tillämpas på verkställigheten av sanktioner som omfattas av tillämpningsområdet för rådets rambeslut 2005/214/RIF om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på bötesstraff, nedan *rambeslutet om bötesstraff*, rådets förordning (EG) nr 44/2001 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område, nedan *Bryssel I-förordningen* eller rådets beslut 2006/325/EG om ingående av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och Konungariket Danmark om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område, nedan *avtalet mellan unionen och Danmark*. Domar på straffrättens och privaträttens område ingår såle-

des inte i verkställigheten enligt direktivet, även om de ingår i tillämpningsområdet för utstationeringsdirektivet eller tillämpningsdirektivet.

I artikel 14 förpliktas varje medlemsstat att informera kommissionen om vilken eller vilka myndigheter som enligt nationell rätt har behörighet med avseende på kapitel VI.

Artikel 15 föreskriver om allmänna principer om ömsesidigt bistånd och erkännande. På den sökande myndighetens begäran ska den anmodade myndigheten driva in administrativa sanktionsavgifter som behöriga myndigheter har påfört i enlighet med lagstiftning och förfaranden i den sökande medlemsstaten eller som administrativa eller rättsliga organ, eller arbetsdomstolar i förekommande fall, har bekräftat och som inte längre kan överklagas eller delge ett beslut om sådana sanktionsavgifter. Dessutom ska den sökande myndigheten delge eventuella andra handlingar som är relevanta med avseende på indrivningen av sådana sanktionsavgifter, som utgör rättslig grund och exekutionstitel för begäran om indrivning. Det kan vara exempelvis en dom eller ett slutligt beslut, vilket kan ta formen av en bestyrkt kopia.

Den sökande myndigheten ska säkerställa att begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller om delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift görs i överensstämmelse med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den medlemsstaten. Vid en begäran om indrivning eller delgivning ska myndigheten således följa den nationella lagstiftning som är tillämplig. En sådan begäran ska inte göras om den sökande myndigheten kan genomföra indrivning eller delgivning i enlighet med sina lagar, författningar och administrativa praxis. Om ett beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter kan delges exempelvis företrädaren för tjänsteleverantören i den medlemsstat när beslutet har meddelats, får en begäran om delgivning av beslutet inte göras i tjänsteleverantörens etableringsstat.

Den sökande myndigheten får inte göra någon begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller delgivning av ett beslut om en sådan sanktionsavgift i de fall då sanktionsavgiften är föremål för bestridande eller överklagande i denna medlemsstat. Av detta följer att en begäran om indrivning eller delgivning av en sanktionsavgift som påförts av tillsynsmyndigheten inte får göras, om beslutet exempelvis har överklagats till förvaltningsdomstolen.

Artikeln nämner också principen om ömsesidigt förtroende. I artikel 15.3 sägs det nämligen att den anmodade myndigheten ska godta begäran utan krav på några vidare formaliteter och genast vidta alla nödvändiga åtgärder för att verkställa den, såvida myndigheten inte beslutar att åberopa någon av de vägransgrunder som anges i artikel 17.

När administrativa sanktionsavgifter indrivs eller ett beslut om sådana sanktionsavgifter delges ska den anmodade myndigheten agera i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten som är tillämpliga på samma eller liknande, överträdelser eller beslut. Detta innebär att den anmodade myndigheten, när den delger ett beslut om exempelvis vite, ska delge beslutet enligt samma förfarande som om det hade varit ett nationellt beslut om vite. Delgivning av ett beslut om administrativa sanktionsavgifter av den anmodade myndigheten och begäran om indrivning, i enlighet med gällande lagar, författningar och administrativ praxis i den anmodade medlemsstaten, ska anses ha samma verkan som om den hade gjorts av den sökande medlemsstaten.

Artikel 16 innehåller närmare bestämmelser om vad en begäran om indrivning eller delgivning ska innehålla. En begäran ska innehålla namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne. Vidare ska det finnas en sammanfattning av fakta och omständigheter kring överträdelsen, dess art samt de tillämpliga bestämmelserna, exekutionstiteln för indrivning i den sökande medlemsstaten och övriga relevanta upplysning-

ar eller handlingar, även rättsliga dokument, som gäller den bakomliggande fordran eller de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna. Det ska också finnas namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för bedömningen av sanktionsavgifterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav.

Dessutom ska delgivning av ett beslut ha uppgifter om ändamålet med och tidsfristen för delgivningen.

Vid en begäran om indrivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter ska följande nämnas: det datum då domarna eller besluten har blivit verkställbara eller slutliga, en beskrivning av de ekonomiska administrativa sanktionsavgifternas slag och storlek, eventuella datum av relevans för verkställigheten, inbegripet om och i så fall hur beslutet eller domen delgetts den eller de svarande och/eller avkunnats i dennes eller dessas uttalande, samt en bekräftelse från den sökande myndigheten om att sanktionsavgiften som inte längre kan överklagas, samt den bakomliggande fordran som begäran gäller och dess olika delar.

Den anmodade myndigheten ska efter att ha fått begäran vidta alla nödvändiga åtgärder för att underrätta tjänsteleverantören om begäran om indrivning eller om beslutet om administrativa sanktionsavgifter senast en månad efter mottagandet av begäran. Den anmodade myndigheten ska så snart som möjligt underrätta den sökande myndigheten om vilka indrivnings- och delgivningsåtgärder som vidtagits med anledning av begäran och särskilt om datumet för delgivningen till adressaten. Den anmodade myndigheten ska underrätta den sökande myndigheten om sin vägransgrund om den avslår en begäran om indrivning av en administrativ sanktionsavgift eller en begäran om delgivning av ett beslut om en administrativ sanktionsavgift på grundval av vägransgrunderna i enlighet med artikel 17.

I artikel 17 ingår vägransgrunder som den anmodade myndigheten kan åberopa för att vägra verkställa en begäran om delgivning eller indrivning. De anmodade myndigheterna ska inte vara skyldiga att verkställa en begäran om indrivning eller delgivning om begäran inte innehåller alla de uppgifter som avses i artikel 16, eller om den är ofullständig eller uppenbarligen inte motsvarar det bakomliggande beslutet.

Dessutom får de anmodade myndigheterna vägra att verkställa en begäran om indrivning om det uppenbart framgår av den anmodade myndighetens utredningar att de ekonomiska administrativa kostnader eller resurser som beräknas krävas för att driva in de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna inte står i proportion till det belopp som ska drivas in eller skulle ge upphov till betydande svårigheter, de sammanlagda sanktionsavgifterna understiger 350 euro eller motsvarande belopp eller grundläggande rättigheter och friheter för svarande samt rättsprinciper som gäller för dem, som anges i den anmodade medlemsstatens författning, inte respekterats.

Artikel 18 föreskriver om uppskjutande av förfarandet om de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna bestrids eller överklagas av berörd tjänsteleverantör eller en berörd part. Då ska det gränsöverskridande förfarandet för verkställighet av de administrativa sanktionsavgifterna skjutas upp i väntan på beslut i ärendet av lämpligt behörigt organ eller lämplig behörig myndighet i den sökande medlemsstaten. Tjänsteleverantören är skyldig att underrätta den behöriga sökande myndigheten att beslutet bestrids. Myndigheten ska i sin tur genast underrätta den anmodade myndigheten om detta.

Artikeln föreskriver också om tvister som rör giltigheten av en delgivning eller en indrivning. Tvister som rör giltigheten av åtgärder som vidtagits i den anmodade medlemsstaten, som

alltså vidtas enligt den nationella lagstiftningen i den anmodade medlemsstaten, ska prövas av behörigt organ eller behörig rättslig myndighet i den medlemsstaten i enlighet med dess lagar och bestämmelser.

Artikel 19 innehåller bestämmelser om kostnader för verkställighet av begäranden. Belopp som drivits in med avseende på sanktionsavgifter ska tillfalla den anmodade myndigheten, och de ska alltså inte betalas ut till den sökande myndigheten. En liknande bestämmelse ingår i artikel 13 i rambeslutet om bötesstraff. Den anmodade myndigheten ska följa de lagar, förordningar och administrativa förfaranden eller praxis som gäller i den medlemsstaten. Vidare sägs det att medlemsstaterna inte ska kräva ersättning från varandra för de kostnader som uppstått som ett resultat av tillämpningen av direktivet.

Artikel 21 föreskriver om informationssystemet för den inre marknaden (nedan *IMI-systemet*), som gör att myndigheterna i medlemsstaterna kan utbyta den information som krävs för verkställigheten av direktivet bättre och effektivare mellan myndigheterna i den utstationerande staten och stationeringsstaten. Artikel 21.1 förpliktar de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna att använda IMI-systemet i det administrativa samarbetet och det ömsesidiga biståndet. I artikel 21.2 och 21.3 ingår bestämmelser om att medlemsstaterna får tillämpa bilaterala avtal eller överenskommelser om administrativt samarbete. Bestämmelserna tillåter samarbete, men medlemsstaterna ska informera kommissionen om de bilaterala avtal eller överenskommelser som de tillämpar och göra texten i dessa bilaterala avtal allmänt tillgänglig. Också i det bilaterala samarbetet ska medlemsstaterna IMI-systemet använda IMI-systemet i största möjliga utsträckning.

Artikel 22 kompletterar bilagan i IMI-förordningen i det hänseendet att förordningen ska tillämpas på samarbete mellan myndigheterna enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet.

I artiklarna 20 och 23—26 i kapitel VII ingår sedvanliga slutbestämmelser om sanktioner, rapporter, införlivande i nationell lagstiftning, ikraftträdande och adressater.

2.3 Bedömning av nuläget

Tillämpningsdirektivet innehåller många bestämmelser som inte har någon motsvarighet i den gällande nationella lagstiftningen. Bland annat det administrativa samarbetet regleras bara på allmän nivå i den nuvarande lagen om utstationerade arbetstagare, medan tillämpningsdirektivet innehåller mycket ingående bestämmelser om samarbete mellan myndigheterna.

Bestämmelserna om delgivning och verkställighet över gränserna av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter är helt nya. Därför krävs det en hel del ny nationell lagstiftning för att genomföra bestämmelserna nationellt.

Direktivet möjliggör nya övervakningsmedel, men införandet av dem förutsätter ändring av den nationella lagstiftningen.

Flera aktörer får nya skyldigheter genom tillämpningsdirektivet och skyldigheterna i den gällande lagen är inte tydligt specificerade. Bara det gör att upplägget i lagen måste ses över. Dessutom har den gällande lagen i efterskott fått en rad nya bestämmelser, och deras placering och förhållande till annan lagstiftning måste omvärderas.

Det är inte praktiskt möjligt att genomföra direktivet genom ändringar i den gällande lagen om utstationerade arbetstagare. För att lagen ska fungera och olika aktörers skyldigheter komma

fram klart och tydligt måste bestämmelserna om utstationering av arbetstagare ses över i sin helhet. För att nå dessa mål måste den gällande lagen upphävas och ersättas med en ny lag.

Som det sägs ovan har tillämpningsdirektivet bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. Den gällande lagen om utstationerade arbetstagare har inga bestämmelser om administrativa påföljder, utan brott mot lagen har straffrättsliga följder. Det är straffbart att bland annat försumma att uppfylla skyldigheten att inneha utredningar, göra anmälan och ge information. Gärningarna kan bestraffas med böter.

Straffbestämmelsen har nästan inte alls tillämpats och det finns många skäl till det. De gärningar som är straffbara enligt lagen är förseelser mot administrativa skyldigheter. Det är inte alltid rationellt att använda förundersökningsmyndigheternas begränsade resurser till utredning av den typen av förseelser. Dessutom kommer den som är misstänkt för förseelse mot lagen om utstationerade arbetstagare många gånger från en annan medlemsstat. Då krävs det internationell rättslig hjälp för att utreda brottsmisstanken. I sådana fall har tillsynsmyndigheternas anmälningar om brott inte lett till förundersökning, som är ett krävande förfarande. Oklarheter kring gränsöverskridande verkställighet av domar har höjt förundersökningströskeln, trots att bötesstraff som grundar sig på överträdelser av skyldigheter som beror på medel som är godkända på grundval av Europeiska unionens lagstiftning enligt streckstats 39 i artikel 5.1 i rambeslutet om bötesstraff är verkställbara i alla medlemsstater utan krav på dubbel straffbarhet.

Lagstiftningen om utstationerade arbetstagare skulle fungera bättre om en administrativ försummelseavgift infördes. Tillsynsmyndigheten skulle kunna påföra företaget, beställaren, byggherren eller huvudentreprenören en försummelseavgift vid försummelse av de lagstadgade skyldigheterna. Vid försummelse av exempelvis innehav av handlingar skulle det inte längre behövas undersökningar av två olika myndigheter, tillsynsmyndigheten och förundersökningsmyndigheten, när det är tillsynsmyndigheten själv som påför försummelseavgiften. Tillsynsmyndigheten kommer att påföra avgiften i förvaltningsförfarande, som är mindre omfattande än straffrättsligt förfarande. De gärningar som ingår i tillämpningsområdet för försummelseavgiften ska inte längre leda till straffrättsligt ansvar, och straffbestämmelserna i den gällande lagen slopas.

Tillämpningsdirektivet tillåter en effektiv och enkel mekanism för att driva in administrativa sanktionsavgifter över gränserna. Tack vare ett effektivt påföljdssystem och internationella in-drivningsmetoder blir det lättare att fullfölja skyldigheterna i lagstiftningen om utstationerade arbetstagare, särskilt när skyldigheterna gäller ett utstationerande företag som är etablerat i en annan medlemsstat. Också detta talar för att man avstår från straffrättsliga påföljder till förmån för en administrativ försummelseavgift.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Lagen om utstationering av arbetstagare

Syftet med propositionen är att revidera lagstiftningen om utstationering av arbetstagare och nationellt genomföra de ändringar som tillämpningsdirektivet kräver. Den gällande lagen om utstationerade arbetstagare föreslås bli upphävd och bestämmelser om utstationering av arbetstagare föreslås i stället ingå i en ny lag om utstationering av arbetstagare.

Tanken med den föreslagna nya lagen är att bestämmelserna om utstationerade arbetstagare ska vara så konsekvent uppbyggda som möjligt. Lagförslaget har åtta kapitel. I första kapitlet ingår allmänna bestämmelser om utstationering av arbetstagare och i andra kapitlet finns minimibestämmelser om arbetsavtalsförhållanden. Tredje kapitlet reglerar skyldigheterna för ut-

stationerande företag och fjärde kapitlet reglerar beställarens skyldigheter. I femte kapitlet ingår bestämmelser om myndigheternas uppgifter och rätt att få information. Sjätte kapitlet gäller administrativt samarbete över statsgränserna och sjunde kapitlet verkställigheten av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter över statsgränserna. Åttonde kapitlet innehåller särskilda bestämmelser.

Ändringar i gällande bestämmelser

De viktigaste bestämmelserna i den gällande lagen föreslås bli överförda till den nya lagen, men den nya lagen kommer att ha ett bredare tillämpningsområde. I motsats till den gällande lagen ska den nya lagen inbegripa arbete som offentliga myndigheter inom centralförvaltningen utför på grundval av ett upphandlingskontrakt. Numera tillämpas bestämmelserna i lagen om offentlig upphandling (348/2007), nedan *upphandlingslagen*, och det villkor som tas in i kontraktet till följd av den på förhållandet mellan den upphandlade enheten och den avtalspartner som fått kontrakt. Avtalspartens arbetstagare har inte rätt att åberopa detta kontraktsvillkor. I och med lagförslaget kommer både 49 § i upphandlingslagen och ett kontraktsvillkor som grundar sig på den samt lagen om utstationering av arbetstagare att tillämpas i samma situationer. Bestämmelserna kommer dock inte att vara överlappande eftersom brott mot 49 § i upphandlingslagen bara kan bedömas som avtalsbrott.

Vid utstationering av arbetstagare handlar det ofta om att beställaren är skyldig att följa lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006), nedan *beställaransvarslagen*. För att samordna begreppen och förtydliga lagstiftningen föreslås den nya lagen delvis ha samma begrepp som beställaransvarslagen. Lagförslaget använder begreppet beställare i stället för den som låter utföra arbete som i den gällande lagen. I stället för arbetsgivare talar den nya lagen om utstationerande företag. Begreppet beställare är dock bredare än i beställaransvarslagen som har en definition i 3 § 1 punkten. I den föreslagna lagen betyder beställare alla aktörer som köper tjänster av ett utstationerande företag.

Specialbestämmelsen om tillämpning av en främmande stats lag och kravet på utredning av innehållet i lagen slopas eftersom den inte längre behövs. Bestämmelser om tillämpning av en främmande stats lag och utredning av innehållet i lagen finns i 17 kap. 4 § i rättegångsbalken.

Den gällande lagen har flera minimitider som skiljer sig från varandra. Enligt 4 § är minimitiden åtta dagar för den första monteringen och installeringen av en vara och tiden baserar sig på utstationeringsdirektivet. I 4 a § om utseende av en företrädare är minimitiden fjorton dagar. I 5 § om arbetstidshandlingar, semesterbokföring och löneuppgifter är minimitiden åtta dagar. I 8 a § om lämnande av uppgifter till företrädare för personalen är minimitiden åtta dagar. I 8 b § om lämnande av uppgifter till den som låter utföra arbete och i 8 c § om lämnande av uppgifter till tillsynsmyndigheten är minimitiden tio arbetsdagar. Bestämmelserna ingår i bestämmelserna om beställaransvar och minimitiderna är desamma som i beställaransvarslagen. Målet är att minimitiderna ska samordnas i den nya lagen.

Den föreslagna lagen får bestämmelser om anmälan om utstationerade arbetstagare. Därefter behövs inte längre skyldigheten att lämna information om tillsynsmyndigheten enligt 8 c § i den gällande lagen. Någon motsvarande bestämmelse tas inte in i lagförslaget.

Påföljdssystemet föreslås bli reviderat i grunden. Enligt den gällande lagen kan arbetsgivaren, det vill säga det utstationerande företaget, och i vissa fall dennes företrädare dömas till böter för brott mot lagen. Påföljdssystemet ändras så att en företrädare för det utstationerande företaget personligen ansvarar för eventuella försummelser som företaget gör sig skyldigt till. Be-

stämmelserna om straffrättsligt ansvar i den gällande lagen ersätts med en administrativ försummelseavgift. Avgiften ska påföras av tillsynsmyndigheten i förvaltningsförfarande.

Ett utstationerande företag ska kunna föreläggas en försummelseavgift om det inte har gjort en anmälan om utstationering av arbetstagare eller har gjort anmälningen bristfälligt eller inte utsett en företrädare eller inte hållit de uppgifter och utredningar tillgängliga i Finland som lagen kräver. Beställaren kan åläggas försummelseavgift om denne inte trots begäran från arbetarskyddsmyndigheten inte bistått myndigheten när den försöker få kontakt med företrädaren.

Inom byggverksamhet ska det i fortsättningen finnas en särskild skyldighet för byggherren och huvudentreprenören att utreda obetalda löner till utstationerande arbetstagare. Om de försummar skyldigheten kan en försummelseavgift påföras.

Försummelseavgiften är minst 1 000 euro och högst 10 000 euro. Om försummelseavgift påförs för flera försummelser på en gång, påförs en gemensam försummelseavgift som är högst 10 000 euro. I likhet med straffrättsliga böter, vite och ekonomiska administrativa sanktionsavgifter ska försummelseavgiften påföras med stöd av lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Lagen får också bestämmelser om hur en administrativ påföljd som påförs i Finland ska delges eller indrivs i en annan medlemsstat.

Fastställande av att en faktisk utstationering föreligger

Ett av målen med tillämpningsdirektivet är att medlemsstaterna ska bli mer uppmärksamma på att bara personer som faktiskt är utstationerande arbetstagare enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet får arbeta som utstationerade arbetstagare. I stället för att vara utstationerad kan en arbetstagare arbeta i en annan medlemsstat exempelvis på grundval av den fria rörligheten för arbetskraften. Arbetstagare kan också ha andra anställningsavtal av internationell karaktär.

För att det ska gå att skilja mellan utstationerade arbetstagare och personer med andra internationella uppdrag måste omständigheterna kring dels företaget och dess verksamhet, dels arbetstagaren och arbetet undersökas. I vissa fall kan en person inte vara utstationerad arbetstagare eftersom arbetsgivarens verksamhet är något helt annat än tillhandahållande av tillfälliga tjänster. I artikel 4 i tillämpningsdirektivet nämns omständigheter som kan vara till hjälp för att känna igen sådana situationer. Omständigheterna kring arbetstagaren och arbetet kan också utredas för att fastställa om personen är en sådan person som avses med begreppet arbetstagare i artikel 2.2 i utstationeringsdirektivet. Medlemsstaterna bör bland annat utgå från faktiska omständigheter som hur arbetet utförs, arbetstagarens ställning och ersättning, oavsett hur parternas inbördes förhållande regleras, antingen enligt avtal eller enligt annan överenskommelse mellan parterna. Om en person har ett faktiskt arbetsavtalsförhållande eller inte avgörs enligt lagstiftningen i det land där personen är utstationerad.

I den nya lagen är definitionen på utstationerad arbetstagare mer exakt än i den gällande lagen och den ska tolkas utifrån kriterierna för faktisk utstationering enligt tillämpningsdirektivet. Myndigheterna ska ha befogenhet att tolka om kriterierna för faktisk utstationering uppfylls och utifrån det bedöma vilka rättigheter arbetstagaren har.

Kriterierna räknas inte upp i lagen. Myndigheten ska bedöma om det utstationerande företaget bedriver väsentlig verksamhet i ett annat land och om arbetstagarna utför tillfälligt arbete i Finland. Det ska vara en helhetsbedömning där bara kriterierna för faktisk utstationering tillämpas. Kriterierna beskrivs närmare i detaljmotiveringen till 2 § i det första lagförslaget.

Underentreprenörer och ansvarsfrågor

I artikel 12 i tillämpningsdirektivet ingår bestämmelser om underentreprenörer och ansvarsfrågor. För att åtgärda bedrägerier och missbruk får medlemsstaterna enligt artikel 12.1, efter samråd med de av arbetsmarknadens parter som är berörda i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta ytterligare åtgärder på icke-diskriminerande och proportionerlig grund för att vid kedjor av underentreprenörer se till att en entreprenör till vilken en arbetsgivare (tjänsteleverantör) som omfattas av artikel 1.3 i utstationeringsdirektivet är en direkt underentreprenör, utöver eller i stället för arbetsgivaren kan hållas ansvarig av den utstationerade arbetstagaren när det gäller eventuell inestående nettolön motsvarande minimilön och avgifter till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, förutsatt att dessa omfattas av artikel 3 i utstationeringsdirektivet.

När det gäller de verksamheter som anges i bilagan till utstationeringsdirektivet ska medlemsstaterna enligt artikel 12.2 fastställa åtgärder som vid kedjor av underentreprenörer säkerställer att utstationerade arbetstagare kan hålla den entreprenör till vilken deras arbetsgivare är en direkt underentreprenör ansvarig, utöver eller i stället för arbetsgivaren, för efterlevnaden av de utstationerade arbetstagarnas rättigheter enligt punkt 1 i denna artikel.

I stället för de ansvarsbestämmelser som avses i punkt 2 får medlemsstaterna enligt artikel 12.6 i enlighet med unionsrätten och nationell rätt och praxis vidta andra lämpliga åtgärder som i ett direkt underentreprenadförhållande möjliggör effektiva och proportionella sanktioner mot entreprenören, i syfte att komma tillrätta med bedrägerier och missbruk i situationer där det är svårt för arbetstagarna att hävda sina rättigheter.

De åtgärder enligt artikel 12.6 som ingår i denna proposition kompletterar vår lagstiftning om byggverksamhet. Åtgärderna bildar en regelverk bestående av skattnummer inom byggbranschen, månatligt anmälningförfarande och bestämmelserna om byggbranschen i beställarsvarslagen. Åtgärderna enligt artikel 12.6 har dessutom samband med i synnerhet följande bestämmelser i den föreslagna lagen: anmälan om utstationerad arbetstagare i 7 §, utseende av företrädare i 8 §, skyldighet att tillhandahålla uppgifter om utstationerade arbetstagare i Finland i 10 §, skyldighet att lämna uppgifter till beställaren i 11 §, skyldighet att lämna uppgifter till företrädaren för personalen på det företag som är beställare i 12 § och beställarens skyldighet enligt 13 § att se till att företrädaren kan nås, uppgifter som ska lämnas till det utstationerande företaget enligt 14 § och byggherrens och huvudentreprenörens ansvar inom byggverksamhet i 15 §. Ändringarna blir både effektivare och mer fungerande genom att lagens påföljdssystemet i lagstiftningen ändras från straffpåföljder till administrativa följder, som kan verkställas i form av statsgränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter enligt tillämpningsdirektivet.

Även om bara underentreprenader ingår i tillämpningsområdet för artikel 12, kommer byggherrens och huvudentreprenörens ansvar inom byggverksamhet enligt 15 § att vara mer omfattande på det nationella planet. För att regleringen ska vara tydligare och effektivare ska också företagsinterna förflyttningar och arbete som utförs av uthyrda arbetstagare ingå i bestämmelserna och regleringen ska omfatta tillämpningsområdet för hela lagen.

Effektivare tillsyn och statsgränsöverskridande verkställighet

Tillämpningsdirektivet gör det möjligt att införa ett flertal metoder som förbättrar övervakningen. Huvudregeln är att alla företag som utstationerar arbetstagare i Finland i fortsättningen ska anmäla utstationeringen till myndigheterna. Anmälningen ska göras till arbetarskyddsmyndigheten och den ska innehålla information om utstationeringen. Syftet är att övervakningen ska bli mer målinriktad.

I fortsättningen ska utstationerande företag ha en företrädare i Finland. En ny skyldighet är att beställaren är skyldig att hjälpa tillsynsmyndigheten att nå företrädaren när myndigheten inte får kontakt med företrädaren. Dessutom ska det finnas heltäckande bestämmelser om rätten att få information. En ny bestämmelse är bland annat att utstationerande företag måste ha översättningar av handlingar.

Tillsynen effektiviseras av det utökade administrativa samarbetet över statsgränserna mellan myndigheterna i medlemsstaterna. I 6 kap. ingår bestämmelser om administrativt samarbete i överensstämmelse med tillämpningsdirektivet. Med administrativt samarbete avses bistånd mellan myndigheterna i medlemsstaterna i övervakningen av lagstiftningen om utstationerade arbetstagare. Kapitlet innehåller bestämmelser om begäran om hjälp, lämnande av uppgifter på eget initiativ och sändande och delgivning av handlingar. IMI-systemet har tidigare använts på försök, men det blir nu obligatoriskt i det administrativa samarbetet.

Statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter vore dock ett viktigt verktyg för att förbättra övervakningen av anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Bestämmelserna om verkställighet över statsgränserna kommer att tillämpas på delgivning och indrivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter som påförs i den övervakning av lagstiftningen om utstationerade arbetstagare som utövas av myndigheterna i medlemsstaterna.

I kap. 7 i lagförslaget föreskrivs det hur ett beslut som meddelats i en annan medlemsstat ska delges eller indrivs i Finland, när ett utstationerande företag som är etablerat i Finland påförs en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter. Det ingår också bestämmelser om hur ett beslut av en finsk myndighet ska skickas för delgivning eller indrivning i en annan medlemsstat, när ett utstationerande företag som är etablerat i en annan medlemsstat ska påföras en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter.

Rättsregistercentralen ska svara för att driva in sanktionsbeslut från en annan medlemsstat och skicka beslut från Finland för indrivning till en annan medlemsstat. En ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter som påförts i en annan medlemsstat ska i Finland verkställas på grundval av lagen om verkställighet av böter. Arbetskyddsmyndigheten ska centralt svara för delgivning i Finland av beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter som påförs av en myndighet i en annan medlemsstat. Förvaltningsmyndigheterna ska dock själva svara för att begäran om delgivning av deras beslut skickas till den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat.

3.2 Övriga lagförslag

Arbetsavtalslagen

I arbetsavtalslagen föreslås 11 kap. bli ändrat för att bättre täcka in bestämmelserna om lagval och den lag som är tillämplig på arbetstagare som arbetar i Finland. Kapitelrubriken kompletteras med tillämplig lag.

Genom ändringarna tas bestämmelser om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare, nedan *direktivet om fri rörlighet för arbetstagare*, in i den nationella lagstiftningen vad beträffar anställningsvillkoren. Samtidigt förtydligas och uppdateras bestämmelserna om tillämplig lag för att motsvara ändringarna i EU-lagstiftningen och ändringar i lagen om utstationerade arbetstagare.

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete (44/2006), nedan *lagen om tillsynen över arbetarskyddet*, föreslås bli ändrad så att det kan ges en uppmaning i ett ärende som gäller skyldigheten att informera en personalrepresentant enligt 12 § eller arbetarskyddsmyndighetens rätt enligt 17 § 1, 2, 4 eller 5 mom. att få upplysningar. Syftet är att arbetarskyddsmyndighetens rätt att få upplysningar ska omsättas effektivare.

Lagen om verkställighet av straff

Den försummelseavgift som ska påföras utstationerande företag, beställare, byggherrar och huvudentreprenörer ska verkställas i den ordning som lagen om verkställighet av straff föreskriver. Nödvändiga ändringar tas därför också in i lagen om verkställighet av böter.

Det föreslås dessutom ändring av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft, lagen om beskattningsförfarande, arbetarskyddslagen och utlänningslagen i fråga om lagtekniska hänvisningar.

3.3 Bestämmelser i tillämpningsdirektivet som inte kräver ändringar i lagstiftningen

Artikel 1 anger syftet med direktivet och det behöver därför inte verkställas explicit. Artikel 8 innehåller kompletterande åtgärder och de kräver inga lagstiftningsåtgärder utan de vidtas enligt gällande praxis och åtgärder som kommissionen främjar.

Inte heller artikel 10 om inspektioner behöver verkställas eftersom de gällande bestämmelserna om tillsynen över arbetarskyddet stämmer överens med kraven i artikeln. Arbetarskyddsmyndigheternas inspektioner, definitioner av branscher och rapportering utförs inom ramen för tjänsteutövning utifrån tillgängliga riskbedömningssystem och resultatstyrning. Varken inspektionerna eller tillsynsåtgärderna är diskriminerande eller oproportionerliga, utan arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över lagstiftningen om utstationerade arbetstagare enligt samma principer och metoder som vid tillsynen i övrigt.

För att inspektionerna ska göras korrekt kan det vid misstanke om missbruk enligt artikel 4 krävas administrativt samarbete med myndigheterna i det land där en utländsk arbetsgivare är etablerad. Finlands lagstiftning och administrativa anvisningar uppfyller kraven i artikel 4.1—3 Artikel 4.4 och 4.5 kräver inga ändringar i vår lagstiftning eftersom anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare i Finland regleras på grundval av arbetslagstiftningen och kollektivavtalsbestämmelserna och det är arbetarskyddsmyndigheternas lagstadgade uppgift att utöva tillsyn över anställningsvillkoren och arbetsförhållandena för utstationerade arbetstagare på samma villkor som för andra arbetstagare.

Artikel 11 föreskriver om försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar. Enligt artikel 11.1 ska medlemsstaterna säkerställa att det finns effektiva sätt för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivarna direkt samt rätt att inleda rättsliga och administrativa förfaranden, även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade. Klagomål ska kunna lämnas in direkt eller via en tredje part som har ett berättigat intresse av att direktivet efterlevs. Ett klagomål kan också lämnas in via den behöriga myndigheten i en medlemsstat.

Enligt artikel 11.3 ska medlemsstaterna se till att tredje parter, som har ett berättigat intresse av att säkerställa att direktivet efterlevs, på arbetstagarens eller arbetsgivarens vägnar eller för att stödja denne, med dennes godkännande får delta i rättsliga eller administrativa förfaranden.

Utstationerade arbetstagare har tillförsäkrats samma rättigheter som andra arbetstagare att lämna in klagomål och anmälningar om sin arbetsgivare. Lagen om tillsynen över arbetarskyddet har bestämmelser om arbetarskyddsmyndigheternas förfaranden när de utövar tillsyn över den lagstiftning som ingår i deras befogenheter. I 8 § föreskriver lagen om oanmälda inspektioner och i 9 § om inspektioner i lokaler som omfattas av hemfriden. En arbetstagare eller vilken annan person som helst, exempelvis arbetarskyddsfullmäktige eller en företrädare för ett fackförbund, kan anmäla misstänkta överträdelser av bestämmelser som ingår i arbetarskyddsmyndigheternas tillsynsuppdrag. Anmälningar kan göras utan tillstånd eller samtycke av den berörda arbetstagaren. I 10 § 1 mom. föreskriver lagen om hemlighållande av uppgifter om anmälare. Enligt 2 mom. kan uppgifter dock utan anmälarens samtycke ges till åklagare eller polismyndigheterna för utredning av brott. I 50 § sägs det att arbetarskyddsmyndigheten ska anmäla till polisen för förundersökning om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt 47 kap. i strafflagen (39/1889). Vid förundersökningen ska arbetarskyddsmyndigheten beredas tillfälle att bli hörd. Allmänna åklagaren ska bereda arbetarskyddsmyndigheten tillfälle att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol. Exempelvis diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd är inte målsägandebrott. Följaktligen kan allmänna åklagaren driva målet i domstol också utan tillstånd från målsäganden. Bestämmelserna kan anses uppfylla kraven i artikel 11.3.

Lönefordringar och skadestånd kan krävas genom talan i allmän domstol enligt vad som föreskrivs i rättegångsbalken. Arbetslagstiftningen har bestämmelser om preskriptionstider för fordringar som grundar sig på arbetsavtalsförhållande och rätt att väcka talan för att få ut fordringar. Exempelvis 13 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen föreskriver att arbetstagares lönefordringar som regel preskriberas fem år efter förfallodagen. När anställningen har upphört ska klagan som gäller lönefordringar enligt huvudregeln väckas inom två år efter att anställningen har upphört. Utstationerade arbetstagare har samma rätt som alla andra arbetstagare att genom klagan yrka på att få sina fordringar utbetalda av arbetsgivaren. De har också möjligheter att bemyndiga någon annan att kräva in fordringarna i Finland. Dessutom kan utstationerade arbetstagare bemyndiga en tredje part, till exempel en fackorganisation, att föra deras talan för administrativa förfaranden.

Enligt artikel 11.5 ska utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden i den mening som avses i punkt 1 skyddas mot all ogynnsam behandling från deras arbetsgivares sida. Skyldigheten gällde både arbetstagarnas ursprungsstat och den stat där de arbetar. Utstationerade arbetstagare ska ha samma rättigheter i samband med klagan, rättsliga förfaranden och administrativa förfaranden att få de åtgärder som skyddar dem mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling. Anställningsskyddet för utstationerade arbetstagare regleras enligt lagstiftningen i ursprungslandet och den tillämpliga lagstiftningen.

I 3 kap. i diskrimineringslagen ingår bestämmelser om förbud mot diskriminering och represalier. Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt diskrimineringslagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling. En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Finland är skyldig att tillämpa 7 § 1 mom., 8—10, 12—16 och 28 § i diskrimineringslagen på utstationerade arbetstagares arbetsavtalsförhållanden. Diskrimineringslagen är bara tillämpliga på arbetet medan det utförs i Finland. Finländska diskrimineringsbestämmelser kan inte tillämpas för att reglera arbetsavtal mellan utstationerade arbetstagare och deras arbetsgivare eller kriterierna för avtalen i det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete. Detta gäller också frågor om avslutande av ett anställningsförhållande när det avslutas i arbetstagarens hemland eller det land där

personen vanligtvis utför sitt arbete. Beträffande bland annat kriterierna att avsluta en utstationerad arbetstagares arbetsavtal gäller lagstiftningen i det land som i övrigt tillämpas på arbetsavtalet.

Diskrimineringslagen kan vara tillämplig på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bland annat när den utstationerade arbetstagaren behandlas ogynnsammare utifrån kriterier som det är förbjudet att tillämpa andra arbetstagare hos samma arbetsgivare. Det kan vara diskriminering på grund av nationalitet eller ursprung i den mening som diskrimineringslagen avser, om en utländsk tjänsteleverantör exempelvis har anställt medborgare från flera olika länder och utstationerar dem i Finland och samtidigt tillämpar olika villkor på personer av olika nationaliteter. Också 16 § om förbud mot repressalier kan komma i fråga när anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare försämrats för att de har deltagit i fackföreningsverksamhet eller utrett vilka arbetsvillkor som gäller för anställningen i Finland.

I jämställdhetslagen finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och motåtgärder. Både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Arbetsgivaren för de arbetstagare som utstationerats i Finland är skyldig att på de utstationerade arbetstagarnas arbetsavtalsförhållande tillämpa 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i jämställdhetslagen. Bestämmelserna i jämställdhetslagen äger tillämpning endast under anställningstiden i Finland.

De ovan nämnda bestämmelserna i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen samt förfarandena enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och rättegångsbestämmelserna anses uppfylla kraven enligt 11.1, 3 och 5 punkten på skydd för utstationerade arbetstagare mot ogynnsam behandling vid klagan och rättsliga förfaranden.

Dessutom kan en arbetstagare enligt 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen låta exempelvis ett fackförbund driva in en fordring som har förfallit. Artiklarna 11.1 och 11.3 inverkar enligt artikel 11.4 a inte på nationella bestämmelser om preskriptionstider eller tidsfrister, förutsatt att de inte anses kunna praktiskt taget omöjliggöra eller överdrivet försvåra utövandet av dessa rättigheter, enligt artikel 11.4 b på andra befogenheter och kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter samt för företrädare för arbetstagare och arbetsgivare, i enlighet med nationell rätt och praxis och enligt artikel 11.4 c på nationella bestämmelser som rör ombud och försvar vid domstol. Artikel 11.4 föranleder inga nationella åtgärder.

I artikel 11.6 i direktivet ska medlemsstaterna se till att arbetsgivaren för den utstationerade arbetstagaren är ansvarig för alla berättigade förmåner som följer av avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och den utstationerade arbetstagaren. Medlemsstaterna ska särskilt se till att det finns lämpliga förfaranden för att säkerställa att de utstationerade arbetstagarna kan ta emot

- a) eventuella inestående nettolöner som skulle ha utbetalats i enlighet med de tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3 i direktiv 96/71/EG,
- b) eventuella efterhandsutbetalningar eller återbetalningar av skatter eller socialförsäkringsavgifter, som felaktigt dragits av från deras löner,
- c) en återbetalning av överdrivna kostnader i förhållande till nettolönen eller logins kvalitet, som innehållits eller dragits av från lönen för logi som tillhandahållits av arbetsgivaren,
- d) i förekommande fall, inbetalningar från arbetsgivaren till gemensamma fonder eller arbetsmarknadsinstitutioner, som felaktigt dragits av från deras löner.

Bestämmelser om återbetalning när arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgift har innehållits utan grund finns i 161 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006). Arbetsgivaren

skall återbetala en arbetspensionsförsäkringsavgift som har innehållits utan grund till arbetstagaren. Bestämmelser om preskription av återbetalningen av arbetstagares arbetspensionsförsäkringsavgift finns i 162 § i lagen om pension för arbetstagare. Arbetstagaren ska yrka på betalning av den arbetspensionsförsäkringsavgift som innehållits utan grund inom fem år från den dag då arbetstagarens avgift innehölls. Annars preskriberas yrkandet. Om arbetstagaren vidtar en åtgärd som avbryter preskriptionen innan fem års preskriptionstid går ut, börjar en ny preskriptionstid på fem år löpa från avbrytandet. Arbetstagaren kan dessutom enligt 131 § i lagen om pension för arbetstagare anföra grundbesvär över debiteringen hos besvärsnämnden för arbetspensionsärenden, om han eller hon är missnöjd över den arbetspensionsförsäkringsavgift som tagits ut av honom eller henne. Arbetstagaren har rätt att överklaga ett beslut som besvärsnämnden för arbetspensionsärenden har meddelat i ett grundbesvärsärende hos försäkringsdomstolen. Om arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgift enligt besvärsorganets beslut innehållits till fel belopp eller annars felaktigt eller om arbetsgivaren inte hade rätt att innehålla arbetspensionsavgiften, ska arbetsgivaren på arbetstagarens yrkande till arbetstagaren återbetala den arbetspensionsavgift som innehållits utan grund eller felaktigt.

Om en försäkrades sjukförsäkringspremie enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) utan grund debiterats av en utstationerad arbetstagare, tillämpas enligt 18 kap. 31 § i sjukförsäkringslagen bestämmelserna i lagen om beskattningsförfarande (1558/2005). Enligt sjukförsäkringslagen äger dessutom bestämmelserna i lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) och i lagen om skatteuppbörd (609/2005) tillämpning.

I lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) finns bestämmelser om löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie som arbetsgivaren innehåller hos premiebetalningsskyldiga arbetstagare i samband med varje löneutbetalning. Enligt 20 § 4 mom. i denna lag ska arbetsgivaren på yrkande av löntagaren till löntagaren betala tillbaka löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie som arbetsgivaren innehållit utan grund eller den del som överstiger löntagarens lagenliga arbetslöshetsförsäkringspremie. Yrkande på återbetalning av premien ska framställas inom två år från det att arbetsgivaren har innehållit arbetslöshetsförsäkringspremien utan grund. En löntagare har också med stöd av 24 h § möjlighet anföra grundbesvär över en debitering hos besvärsnämnden för utkomtskyddsärenden, om han eller hon anser att en innehållning av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie som arbetsgivaren verkställt strider mot lag. Grundbesvär ska anföras inom två år från ingången av året efter det år under vilket innehållningen har verkställts. Löntagaren kan överklaga ett beslut som meddelats av besvärsnämnden för utkomtskyddsärenden hos försäkringsdomstolen.

4 Propositionens konsekvenser

Bedömningen av konsekvenserna av de föreslagna ändringarna försvåras av att det i Finland saknas statistik exempelvis om hur många utländska företag i Finland som utstationerar arbetskraft. Det saknas också statistik om hur många avtal som årligen ingås i Finland om underentreprenadarbete, uthyrning av arbetskraft eller interna överföringar inom en företagsgrupp mellan å ena sidan finländska eller utländska beställare i Finland, å andra sidan utländska tillhandahållare av tjänster. Finland saknar också statistik om hur ofta företag som är etablerade i Finland utstationerar arbetstagare utomlands.

I företags- och organisationsdatasystemet (nedan FODS) finns mer än 6 500 utländska organisationer och sammanslutningar som omfattas av skatteförvaltningens aktiva skattetillsyn. Detta kan ge en fingervisning om antalet utstationerande företag. Men alla utländska företag i FODS utstationerar inte arbetskraft och alla utstationerande företag registreras inte i FODS. Skatteförvaltningen får dock till exempel med stöd av lagen om beskattningsförfarande (1558/1995) och lagstiftningen om skattenummer en viss information om utstationerande företag med verksamhet i Finland, främst inom byggbranschen.

De A1-intyg som registrerats av Pensionsskyddscentralen tillhandahåller information om den sociala tryggheten och kan ge en uppfattning om antalet arbetstagare som är utstationerade till Finland, men antalet A1-intyg motsvarar ändå inte direkt antalet arbetstagare. Det antal A1-intyg som Pensionsskyddscentralen årligen tagit emot har varierat och legat kring 20 000. År 2014 tog Pensionsskyddscentralen emot 11 098 A1-intyg från Estland, 2 628 från Polen, 937 från Tyskland och sammanlagt 4 397 från andra länder. Pensionsskyddscentralen har också uppgifter om antalet A1-intyg som Finland beviljat till andra länder.

4.1 Konsekvenser för myndigheterna

De föreslagna lagen har betydande konsekvenser för verksamheten vid de arbetarskyddsmyndigheter som svarar för information och utövar tillsyn över lagen. I den föreslagna lagen föreskrivs om skyldigheten att informera om lagstiftningen om utstationerade arbetstagare. Motsvarande skyldighet ingår i gällande lag, men i och med tillämpningsdirektivet kommer informationen att öka och dess innehåll att förbättras. Information, särskilt om allmänt bindande kollektivavtal, bör samlas in och läggas ut på nationella webbplatser, och informationen bör kunna erbjudas på olika språk. Allmänt bindande kollektivavtal för branscher som är centrala med tanke på utstationeringen av arbetstagare och sammandrag av avtalen bör översättas till språk som de företag som utstationerar arbetstagare till Finland och de arbetstagare som utstationeras till Finland vanligen behärskar. Eftersom arbetarskyddsmyndigheterna spelar en central roll när det gäller informationen, har den föreslagna lagen betydande konsekvenser för arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet. Det kommer att krävas att arbetarskyddsmyndigheterna satsar avsevärda resurser på information.

Enligt tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna se till att arbetsmarknadsorganisationerna involveras i informationsarbetet. Arbetarskyddsmyndigheterna bör samarbeta med arbetsmarknadsorganisationerna kring informationen. Samarbete är nödvändigt redan i början av informationsarbetet, dvs. vid kartläggningen av befintligt informationsmaterial. Det föreslås att arbetarskyddsmyndigheterna kartlägger översättningarna av befintliga kollektivavtal och sammandragen av dem inom ramen för nuvarande resurser. När befintliga översättningar har kartlagts, är det sannolikt att det behövs flera översättningar, och då räcker inte bara arbetsmarknadsorganisationernas åtgärder till. Detta har konsekvenser för arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet.

Konsekvensernas storlek kan beräknas med hjälp av en kalkyl. Kalkylen utgår från följande antaganden:

- I Finland finns det cirka 160 allmänt bindande kollektivavtal, men bara 20 är kollektivavtal som hör till branscher som är centrala med tanke på utstationeringen kommer att översättas.
- Sidantalet i kollektivavtalen varierar mellan 50 och 150 sidor. Endast ett sammandrag av kollektivavtalet, till exempel totalt 25 sidor per avtal, översätts.
- En så kallad översättersida kommer sannolikt att kosta under 100 euro.
- Avtalen översätts bara till fyra språk som är centrala för utstationeringen av arbetstagare, till exempel engelska, estniska, ryska och polska.

Enligt kalkylen kommer priset för att översätta ett sammandrag av ett kollektivavtal till ett språk förmodligen att ligga under 2 500 euro. Det behövs översättning till fyra språk, varvid priset sannolikt blir under 10 000 euro. Om sammanlagt 20 kollektivavtal översätts på samma sätt, beräknas priset till under 200 000 euro. Således kan det uppskattas att arbetarskyddsmyndigheterna på grund av den föreslagna lagen kommer att medföras en utgift på cirka 200 000

euro för 2017. Saken kan dock ordnas med befintliga resurser. Arbets- och näringsministeriets informationsverksamhet återigen kan skötas enligt nuvarande ordning.

Arbetarskyddsmyndigheterna ska utöva tillsyn över den föreslagna lagen, på samma sätt som över gällande lag. Arbetarskyddsmyndigheternas tillsynssystem tillhandahåller ingen statistik om inspektioner av att lagen iakttas eller om inspektioner som gäller utstationerande företag. En grov uppskattning är dock att de inspektörer vid arbetarskyddsmyndigheterna som är specialiserade på tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft årligen har genomfört omkring 100—200 inspektioner enligt gällande lag om utstationerade arbetstagare med inriktning på utstationerande företag. Dessutom har andra arbetarskyddsinspektörer utövat tillsyn genom flera hundratals inspektioner för att kontrollera om de utstationerande företagen har utsett en företrädare eller om beställaren har sett till att det utsetts en företrädare.

För närvarande inriktas arbetarskyddsmyndigheternas inspektioner för tillsyn över iakttagandet av lagen om utstationerade arbetstagare ofta utifrån så kallad tipsinformation. Enligt den föreslagna lagen ska det att införas en anmälan om utstationering av arbetstagare, vilket medför att tillsynen kan inriktas mer effektivt på lämpliga objekt. Anmälningarna kan också ge vägledande statistik om företag som utstationerar arbetskraft till Finland och om antalet avtal som ingåtts om deras serviceutbud. Enligt uppskattning kommer det årligen in mellan 1 000 och 20 000 anmälningar om att arbete inleds i Finland.

I den föreslagna lagen föreskrivs också om andra omständigheter som underlättar arbetarskyddstillsynen, såsom utstationerande företags skyldighet att utse en företrädare och hålla information tillgänglig i Finland samt beställarens skyldighet att hjälpa arbetarskyddsmyndigheten att nå företrädaren. Även om det i gällande lag om utstationerade arbetstagare redan till stor del ingår liknande bestämmelser, finns det vissa skillnader. För arbetarskyddsmyndighetens verksamhet innebär en del av skillnaderna en försämring, såsom att skyldigheten att ha företrädare i fortsättningen ska gälla bara utstationeringstiden. Å andra sidan kommer exempelvis beställarens skyldighet att bistå arbetarskyddsmyndigheten att nå företrädaren att underlätta tillsynen över arbetarskyddet.

I lagförslaget förtydligas och utvidgas arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information. En bredare rätt att få information är nödvändig för att man genom den föreslagna lagen ska kunna uppnå målen för tillämpningsdirektivet, särskilt i fråga om att bara personer som faktiskt är utstationerade arbetstagare enligt utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet ska få arbeta som utstationerade. Om tillsynen kan utövas utifrån en mer omfattande information än vad nu är fallet, påskyndar det arbetarskyddstillsynen och minimerar risken för resultat som grundar sig på felaktiga uppgifter. Också arbetarskyddsmyndighetens rätt att få viss information och vissa handlingar av utstationerande företag översatt till finska, svenska eller engelska påskyndar arbetarskyddstillsynen. Å andra sidan kan den totala arbetsmängd som en enskild inspektion medför för en inspektör öka till exempel om det gäller fall som kräver en utredning av exempelvis om det är fråga om en utstationerad arbetstagare enligt den föreslagna lagen eller missbruk eller kringgående av den föreslagna lagen. Det är dock möjligt att kontrollera förbrukningen av resurser per tillsynsfall, om man beaktar att olika slags tillsynsfall kräver olika tillvägagångssätt. En mer omfattande utredning är nödvändig bara vid exceptionella tillsynsfall. Med beaktande av de omständigheter som beskrivs ovan, förväntas inte antalet inspektioner öka till följd av den föreslagna lagen.

I den föreslagna lagen föreskrivs mer i detalj om det administrativa samarbetet mellan myndigheterna i EU:s medlemsstater. Eftersom administrativt samarbete redan har bedrivits med stöd av utstationeringsdirektivet, förväntas lagändringen inte ha någon större inverkan på arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet. Det administrativa samarbetet ökar dock de samhälleliga effekter som redan har nåtts med arbetarskyddsmyndighetens tillgängliga tillsynsresurser,

då myndigheterna i en annan medlemsstat till följd av det administrativa samarbetet bedriver tillsyn också i det utstationerande företags etableringsstat.

Med den föreslagna lagen blir det en viss övergång från straffrättsliga till administrativa påföljder och det blir möjligt att verkställa beslut om ekonomiska administrativa sanktioner och böter i EU:s medlemsländer. Syftet med den föreslagna lagen är att skapa ett effektivare påföljdssystem, eftersom det har visat sig att de straffrättsliga påföljderna inte fungerar när den misstänkte är ett utstationerande företag som är etablerat i en annan medlemsstat. Den föreslagna ändringen av påföljdssystemet kommer att ha konsekvenser för arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet. Arbetarskyddsmyndigheternas resurser har tidigare använts bland annat för att upprätta brottsanmälningar och utlåtanden, men processerna har inte lett till något resultat. Tack vare den föreslagna lagen kommer arbetarskyddsmyndigheternas resurser att användas i mindre utsträckning för dessa arbetsfaser. Å andra sidan är påförandet av försummelseavgifter en ny uppgift för arbetarskyddsmyndigheten och kräver resurser av myndigheten. Besluten om försummelseavgifter ska dock kunna verkställas i EU:s medlemsstater, vilket för sin del kan bidra till att minska försummelsen av administrativa skyldigheter som är centrala för arbetarskyddstillsynen och således effektivisera tillsynen.

Arbetarskyddsmyndigheternas resurser påverkas förutom av omständigheterna ovan dessutom också av uppbyggnaden av det informationssystem som är kopplat till anmälningar om utstationering av arbetstagare. I initialskedet ska systemet i första hand tjäna arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet. Samtidigt säkerställs dock att de myndigheter som utövar tillsyn över utstationerade arbetstagare och utstationerande företag vid behov får tillgång till uppgifterna och att systemet är kompatibelt med det nationella inkomstregister som håller på att inrättas. I varje fall medför IT-utvecklingen kostnadseffekter för den offentliga ekonomin. Med beaktande av de försummelseavgifter som grundar sig på den föreslagna lagen, kan kostnadseffekterna för den offentliga ekonomin kompenseras under de närmaste åren till den del de försummelseavgifter som påförs stannar i Finland till nytta för finska staten. Digitalisering är dessutom ett av målen i statsminister Sipiläs regeringens regeringsprogram.

Anmälan om utstationering av arbetstagare är vanligen den första kontakten mellan ett utstationerande företag och myndigheterna i Finland. Om det är fråga om ett företag som med stöd av friheten att tillhandahålla tjänster utstationerar arbetstagare till Finland för tillfälligt arbete, behöver företaget inte antecknas i handelsregistret i Finland.

När man skapar IT-system som ska användas för att upprätta och behandla anmälningar om utstationering av arbetstagare, är det viktigt att beakta att inte alla utländska företag har europeiska eller finländska bankkoder, och därför fungerar det inte att bygga kommunikationen på den typen av identifiering. Dessutom bör anmälningströskeln vara låg och det bör vara lätt att göra en anmälan. Därför föreslås en så enkel handläggning av inkommande anmälningar som möjligt utan egentlig myndighetsbehandling.

Arbetarskyddsmyndigheten har inget färdigt register eller informationssystem som lämpar sig för registrering av inkommande anmälningar, utan ett sådant behöver skapas. Arbetarskyddsmyndigheten har inte heller någon tjänst för elektronisk kommunikation, och därför ska det för arbetarskyddsmyndighetens behov byggas upp en informationsteknisk helhetslösning som inbegriper allt från kundanslutning till register.

Uppskattningen av kostnaderna för informationssystemet utgår från att en myndighetslösning innehåller följande:

1. enkel automatisk registreringskod (U-kod) (ingen identifiering för tjänsten, nästa gång används företagets namn och U-kod).

2. en elektronisk anmälningsblankett i den befintliga tjänsten (nya anmälningar och kompletteringsanmälan),
3. en ifylld elektronisk blankett skickas elektroniskt till arbetarskyddsmyndigheten samtidigt som blanketten skickas per e-post till registermyndigheten och till de adressater som anmälan lagt till samt till den som lämnat anmälan, blanketten innehåller en teknisk kontroll av att uppgifterna är korrekta,
4. anmälan överförs elektroniskt till registermyndighetens befintliga register, i registret görs det nödvändiga ändringar med tanke på mottagandet av anmälningarna, bl.a. U-kod,
5. i samband med nästa anmälan (en ny eller en komplettering av en tidigare anmälan) ska företaget använda det kundnummer som det tilldelats första gången,
6. anmälan skickas elektroniskt till arbetarskyddsmyndigheten (t.ex. till en angiven e-postadress).

Det uppskattas att ändringarna i det befintliga kommunikationssystemet kommer att kosta 15 000 euro och ändringarna i det befintliga registret 50 000 euro. För ändringarna i informationssystemet ska reserveras minst sex månader . Eftersom många aktörer är delaktiga i ändringsarbetet, det är inte säkert att alla har möjlighet att samtidigt samordna sina uppgifter.

Social- och hälsovårdsministeriet uppskattar att arbetarskyddsmyndigheterna med anledning av bestämmelserna om utstationerade arbetstagare behöver finansiering för en investering på 100 000—300 000 euro beroende på vilka egenskaper som krävs av det informationstekniska systemet.

Senare, när det utvecklats ett tekniskt gränssnitt, kan anmälan göras också på annat sätt (till exempel via en teknisk förbindelse). Det är nödvändigt att särskilt komma överens om dessa metoder och kostnaderna för dem. Redan i samband med genomförandefasen är det tillåtet skicka anmälningar från anmälarens informationssystem, till exempel till myndighetens e-postadress, om systemet uppfyller de tekniska och funktionella krav som ställs på en myndighetsanmälan (inbegripet att arbetarskyddsmyndigheten ska ha snabb tillgång till information).

Konsekvenserna av den föreslagna lagen för jämställdhetsombudsmannens och diskriminerings- och jämställdhetsnämndens tillsyn över de bestämmelser som avses i jämställdhetslagen är mycket små. Det beror på att myndigheterna i fråga hittills ännu inte har haft några fall som gällt utstationerade arbetstagare under behandling. Det förväntas inte ske några större förändringar i situationen i framtiden.

Lagförslaget kommer att i någon mån öka Rättsregistercentralens arbetsmängd. Det förväntas inte att indrivningen av de försummelseavgifter som påförts beställaren, byggherren eller huvudentreprenören i någon högre grad kommer att påverka Rättsregistercentralens arbetsmängd, eftersom centralen redan nu svarar för indrivningen av böter, viten och administrativa försummelseavgifter. En helt ny uppgift blir det dock att skicka och ta emot internationella begärandena om indrivning som hör till tillämpningsdirektivets tillämpningsområde och att verkställa mottagna begäranden. Det är dock inte möjligt att närmare uppskatta antalet framtida begäranden om indrivning. Enligt en grov uppskattning baserad på arbetarskyddsmyndigheternas nuvarande antal inspektioner kommer Rättsregistercentralen årligen att skicka under 50 begäranden om indrivning av försummelseavgifter till en annan medlemsstat. Eftersom företag som är etablerade i Finland sällan utstationerar arbetstagare till andra medlemsstater, kan man uppskatta att antalet begäranden om indrivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter i Finland blir färre än vad som anges ovan. Med beaktande av att Rättsre-

gistercentralen redan nu sköter bland annat indrivningen av ekonomiska påföljder inom tillämpningsområdet för rambeslutet om böter som såväl anmodad som sökande myndighet, kan man dock utgå från att uppdraget ska kunna skötas med nuvarande resurser.

Utsökningsmyndigheternas arbetsmängd kan öka i någon mån på grund av indrivningen av försummelseavgifter och verkställandet av sanktioner som påförts i andra medlemsstater. Förvaltningsdomstolarnas och högsta förvaltningsdomstolens arbetsmängd kan öka något till följd av övergången från brottspåföljder som åläggs dem som inte iakttar lagstiftningen om utstationerade arbetstagare till försummelseavgifter som påförs i ett förvaltningsförfarande. Också klagomål över Rättsregistercentralens beslut att verkställa en begäran om indrivning kan sökas hos förvaltningsdomstolen. Enligt en bedömning är det dock fråga om en begränsad mängd ärenden, och därför ska uppgifterna kunna skötas med nuvarande resurser.

Till följd av revideringen av påföljdssystemet minskar förundersökningsmyndigheternas arbetsmängd i någon mån. Behandlingen av ärenden som gäller försummelseavgifter hör i sin helhet till arbetarskyddsmyndigheterna, och polisen ska inte längre undersöka brott mot den föreslagna lagen. Påförda försummelseavgifter ska betalas till staten, vilket på så sätt ökar statens inkomster.

4.2 Konsekvenser för företag

Inom Europeiska unionen godkänns det att medlemsstaterna konkurrerar med bland annat olika arbets- och anställningsvillkor. Med hjälp av utstationerings- och tillämpningsdirektivet försöker unionen dock jämna ut konkurrenssituationen vid tillfälligt tillhandahållande av statsgränsöverskridande tjänster. Med stöd av direktiven förutsätter unionen att de utstationerande företagen iakttar vissa arbets- och anställningsvillkor och arbetsförhållanden i utstationeringslandet och att dessa övervakas. Den föreslagna lagen har som mål att säkerställa att de utstationerande företagen iakttar finländska arbets- och anställningsvillkor och arbetsförhållanden i Finland. På detta sätt bidrar lagförslaget till en jämlik konkurrenssituation för de företag som är verksamma i Finland och iakttar finsk lag och således också till deras konkurrenskraft.

Till följd av de föreslagna ändringarna slopas en del av de utstationerande företagens skyldigheter. Å andra sidan innehåller den föreslagna lagen nya skyldigheter för utstationerande företag. Skyldigheten i lagförslaget att lämna förhandsanmälan ska i huvudsak fullgöras via ett enkelt elektroniskt meddelande, vilket gör att den administrativa bördan inte blir så tung. Också nuvarande situation orsakar en administrativ börda, men sammantaget kan den nya lagen ge upphov till en något större börda för utstationerande företag. De föreslagna minimitiderna och reglerna för beräkningen av dem säkerställer dock att den administrativa bördan inte blir oskälig vid korta utstationeringar.

För närvarande orsakar lagen en viss administrativ börda för beställarna. Nuvarande situation kommer inte att förändras i någon högre grad, så konsekvenserna blir inte särskilt stora. Den administrativa bördan kommer i viss mån att minska till följd av de anmälningsskyldigheter som faller bort. Skyldigheten enligt 8 c § 2 mom. i gällande lag ingår inte i den föreslagna lagen.

Försummelseavgiften å sin sida orsakar kostnader för de utstationerande företag, beställare, byggherrar och huvudentreprenörer som bryter mot skyldigheterna i lagen. Likaså ger eventuella brott upphov till kostnader.

I lagförslaget har man försökt beakta möjligheten att dra nytta av elektroniska system. Den anmälan som avses i 7 § görs via ett elektroniskt system. Också den information som gäller

utstationerade arbetstagare kan enligt 10 § vara i elektronisk form, förutsatt att tillsynsmyndigheten har tillgång till den, till exempel att den kan skrivas ut för myndighetens behov. Möjligheten att använda elektroniska system minskar företagens administrativa börda.

5 Beredningen av propositionen

Förslaget har beretts i en arbetsgrupp med tre parter som tillsatts av arbets- och näringsministeriet. I arbetsgruppen ingår företrädare för det ministerium som tillsatt gruppen liksom för justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket KT, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Akava ry, Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf. Till arbetsgruppens betänkande har det fogats en avvikande mening.

Arbetsgruppen överlämnade sitt betänkande till arbets- och näringsministeriet i december 2015. Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtande över betänkandet av bl.a. arbetsmarknadens centralorganisationer, intressebevakningsorganisationerna för arbetskraftsintensiva branscher, de ministerier som svarar för tillsynen över utstationerade arbetstagare och andra myndigheter, av sammanlagt 31 parter. Remisstiden löpte ut den 15 januari 2016.

Det regleringssätt som valts, dvs. att det stiftas en helt ny lag om utstationering av arbetstagare, ansågs i remissyttrandena vara i princip positivt. Också de bestämmelser som föreslås ansågs som helhet betraktat vara motiverade.

I sina remissyttranden hänvisade Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf och Akava ry till den avvikande mening som fogats till betänkandet. Byggnadsförbundet rf och Byggnadsindustrin RT rf understödde de ändringar som föreslagits i betänkandet och lämnade många kommentarer till de frågor som togs upp i löntagarcentralorganisationernas avvikande mening.

Finlands Näringsliv EK och Företagarna i Finland ansåg att de föreslagna ändringarna är behövliga och förståndiga.

5.1 Tillämpningsområde och minimitider

Teknologiindustrin rf betraktade det som något positivt att tillämpningsområdet utsträcks till att omfatta offentliga upphandlingar. Olika minimitider som anges i lagen bör dock motiveras i större utsträckning.

Kyrkans arbetsmarknadsverk betraktade det att minimitiderna samordnas som något positivt.

Kommunförbundet fäste uppmärksamhet vid att den hänvisning till offentlig upphandling som finns i motiveringen till paragrafen om lagens tillämpningsområde är problematisk. Utvidgningen av tillämpningsområdet har heller inte motiverats i tillräcklig omfattning.

Autoliikenteen työnantajaliitto ry och Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry påpekade att man i propositionen klart skulle ta ställning till vilken lag som ska tillämpas på arbetstagarna inom landsvägstransporter.

5.2 Anmälan om utstationering av arbetstagare

Ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland ansåg det vara viktigt, när det gäller anmälningar, att andra myndigheters behov och befintliga tekniska lösningar utreds. Om det inrättas ett register som endast betjänar regionförvaltnings-

verket ska detta göras så enkelt som möjligt. För att registret ska kunna inrättas behövs en investering på 100 000—300 000 euro och den tid på sex månader som enligt propositionens uppskattning skulle reserveras för inrättandet kommer inte att räcka. Också social- och hälsovårdsministeriet har uppskattat kostnaderna vara lika stora.

Regionförvaltningsverkens förvaltnings- och utvecklingstjänster fäste uppmärksamhet vid frågan om uppgifternas ändamålsbundenhet.

Om uppgifter skulle kunna lämnas ut också till andra myndigheter, bör bundenhetsfrågan utredas grundligt. Regionförvaltningsverkens förvaltnings- och utvecklingstjänster ansåg det vara positivt att befintliga alternativ utreds. Också Pensionsskyddscentralen omfattade denna åsikt.

Pensionsskyddscentralen och Enheten för utredning av grå ekonomi understödde förslaget att ge FO-nummer till det utstationerande företaget. Enheten för utredning av grå ekonomi påpekade också att identifiering av arbetstagarna i anmälan i betydlig grad skulle förbättra myndigheternas möjligheter att inrikta sin tillsyn på basis av uppgifterna. Det borde vara möjligt att lämna ut uppgifterna till andra myndigheter.

Olycksfallsförsäkringscentralen konstaterade att också andra aktörer borde känna till och kunna använda kundnumret.

Enligt Patent- och registerstyrelsens åsikt skulle registret bäst kunna föras av arbetarskyddsmyndigheten.

Autoliikenteen työnantajaliitto ry och Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry föreslog flera sektorsspecifika preciseringar av regleringen.

Social- och hälsovårdsministeriet ansåg i sitt utlåtande att innehållet i anmälan borde inbegripa namnet på arbetstagaren. Uppgifterna borde ställas till förfogande för fler myndigheter som har nytta av dem. Dessutom bör registret inrättas på ett ställe där tekniken redan finns. Om anmälningarna ska förvaltas endast av arbetarskyddsmyndigheterna, kommer arbetarskyddsmyndigheterna att behöva cirka 100 000—300 000 euro i finansiering för 2017. Den tid på sex månader som enligt propositionsutkastets uppskattning behövs för ändringar i informationssystemen kommer inte att räcka.

Flera tillsynsmyndigheter uttryckte sitt intresse för registret för förhandsanmälan.

Enligt enheten för utredning av grå ekonomi bör ett företag också i fortsättningen och även av andra myndigheter kunna identifieras genom kundnumret.

Teknologiindustrin ry ansåg att uppmärksamhet bör fästas vid det hur förhandsanmälan i praktiken kan göras. Föreningen fäste dessutom uppmärksamhet vid de olika tidsfrister som anges i 6 och 7 § och förhållandet mellan dem.

Finlands Näringsliv EK välkomnade de föreslagna ändringarna, men konstaterade att man i fortsättningen bör följa med hur stor belastning som förhandsanmälningarna orsakar och huruvida den föreslagna omfattningen av anmälningsskyldighet är relevant ur tillsynssynpunkt.

5.3 Byggherrens och huvudentreprenörens ansvar för arbetet inom byggbranschen

Byggnadsindustrin RT och Byggnadsförbundet rf betraktar den föreslagna modellen som det mest effektiva alternativet.

I sina remissyttranden hänvisade Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf och Akava ry till den avvikande mening som fogats till arbetsgruppens betänkande. I den påpekas det att artikel 12 i tillämpningsdirektivet, som ska genomföras genom bestämmelsen, handlar om materiellt ansvar. Arbetsgruppen föreslår dock inget materiellt ansvar, utan i stället för materiellt ansvar ("skyldig att ta ansvar") föreslås bara administrativt ansvar, det vill säga det ska räcka med underentreprenörens utredning till entreprenören. I det hänseendet motsvarar betänkandet inte tillämpningsdirektivet, även om förslaget är en tydlig förbättring jämfört med nuläget. Dessutom ansågs det att arbetsgruppens förslag bryter mot bestämmelsen om icke-diskriminering i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt artikel 21.2 kan en stat inte särbehandla arbetstagare till exempel på grund av nationalitet. Men just det föreslår arbetsgruppen.

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL ansåg att propositionen inte uppfyller kravet enligt artikel 12.2 i tillämpningsdirektivet. JHL ansåg att den reglering som ska införas i byggbranschen ska i vilket fall som helst utsträckas till att gälla samtliga sektorer.

Teknologiindustrin påpekade att bestämmelsen lämnar rum för tolkning och tog upp eventuella konkurrensrättsliga problem och problem kring personuppgiftslagen, vilka kan uppstå om bestämmelsen tolkas så att underleverantören ska lämna detaljerade löneuppgifter.

Social- och hälsovårdsministeriet ansåg att man bör överväga införande av regleringen inom alla sektorer.

Enligt RAKLI ry ska ansvaret läggas på huvudentreprenören.

5.4 Påföljdssystemet

Kyrkans arbetsmarknadsverk ansåg det vara positivt att anmälningsskyldigheten slopas i samband med att påföljdssystemet ändras.

Rättsregistercentralen påpekade att verkställigheten av administrativa påföljder blir en uppgift för centralen och att dess finansiering bör säkerställas till denna del.

Justitieministeriet ansåg att i fråga om försummelseavgifter ska skuldprincipen följas när det är fråga om en fysisk person.

5.5 Minimilön

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf och Akava ry konstaterar att det i betänkandet till denna del hänvisas till domen i mål C-396/13 (Sähköliitto). Till motiveringarna bör det läggas till att det i domen fastställdes att dagtraktamente är ett tillägg som har relevans vid utstationeringen av arbetskraft och som de utstationerade arbetstagarna har rätt till på samma grunder som de nationella arbetstagarna. Arbetstagarna har dessutom enligt domen rätt till semesterpremie.

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf och Akava ry anförde vidare att när det gäller ersättningen av kostnader konstateras det i betänkandet att den utstationerade arbetstagarens rätt till ersättning för bl.a. utgifter för logi, bestäms på basis av arbetsavtalet och den lag som tillämpas på det. Som det framgår av punkt 58 i domen i målet Sähköliitto äger artikel 57 i EUF-fördraget också tillämpning på kostnader för logi. Av artikel 57.3 framgår det impli-

cit att utstationerade arbetstagare och inhemska arbetstagare ska behandlas lika när det gäller arbetsvillkor. Såvida det allmänt bindande kollektivavtalet i fråga har bestämmelser om kostnader för logi, omfattar de som minimivillkor också utstationerade arbetstagare.

Social- och hälsovårdsministeriet lade fram flera förslag till komplettering av motiveringarna till 5 § som gäller minimilön.

5.6 Andra anmärkningar

Flera remissinstanser lämnade flera förslag till preciseringar av enskilda bestämmelser och motiveringar till dem.

Kommunala arbetsmarknadsverket KT tog upp behovet att avfatta ett meddelande som handlar om beställarens, byggherrens och huvudentreprenörens skyldigheter och där det förklaras när det är fråga om en utstationerad arbetstagare.

Diskrimineringsombudsmannen påpekar att man i betänkandet inte i tillräcklig utsträckning behandlar genomförandet av direktivet om främjande av den fria rörligheten av arbetstagare och att beredningen borde fortsätta till denna del.

Polisstyrelsen understödde propositionen och påpekade att regleringen minskar möjligheterna till överlappande tolkningar och gör det möjligt för polisen att i högre grad koncentrera sig på polisverksamheten.

Autoliikenteen työnantajaliitto ry och Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT gjorde många ändringsförslag som gäller uttryckligen branschen i fråga.

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL anser att försummelseavgiften bör vara betydligt högre. I den bör bl.a. omfattningen av företagets affärsverksamhet beaktas.

Diskrimineringsombudsmannens byrå fäste uppmärksamhet vid genomförandet av direktivet om fri rörlighet och ansåg att beredningen bör fortsättas till denna del.

Ett sammandrag av utlåtandena finns tillgängligt på arbets- och näringsministeriets webbplats (www.tem.fi Etusivu > Ajankohtaista > Vireillä > Lausuntopyynnöt).

I proposition har det gjorts flera ändringar i syfte att beakta de synpunkter som remissinstanserna framfört i sina utlåtanden.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Lagen om utstationering av arbetstagare

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. Tillämpningsområde. Enligt 1 mom. ska lagen tillämpas på arbete i form av underentreprenad eller företagsintern överföring eller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare och som en arbetstagare som är utstationerad från en annan stat utför i Finland under en begränsad tid på basis av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och ett avtal om tillhandahållande av tjänster över statsgränserna som arbetsgivaren har ingått. Till sitt innehåll överensstämmer bestämmelsen med tillämpningsbestämmelsen i 1 § 1 och 2 mom. i gällande lag. Un-

derentreprenad, företagsintern överföring och arbete som utförs av uthyrda arbetstagare definieras i 2 §. Tillämpningsområdet överensstämmer i detta avseende med artikel 1.1 och 1.3 i utstationeringsdirektivet.

Det huruvida det är fråga om ett arbetsavtalsförhållande ska bedömas med stöd av kriterierna i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen oavsett vad den utländska tillhandahållaren av tjänster och arbetstagaren har enats om i arbetsavtalet. Tillämpningsområdet har en nära koppling till definitionen av utstationerade arbetstagare och med tre situationer som omfattar utstationering samt med åtgärder som förhindrar kringgående eller missbruk av lagstiftningen om utstationering. Lagens tillämpningsområde omfattar också företag som är etablerade i tredjeland och som utstationerat arbetstagare till Finland, eftersom företag som är etablerade i tredjeland enligt artikel 1.4 i utstationeringsdirektivet inte får behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat.

Ambitionen har varit att ge lagen en tydligare formulering utan att tillämpningsområdet ändras. Det är fråga om utstationering av arbetstagare bara när det utstationerande företaget erbjuder statsgränsöverskridande tjänster, dvs. utnyttjar möjligheten till ett fritt utbud av tjänster. Vid bedömningen av detta tillämpas kriterierna för faktisk utstationering. Kriterierna beskrivs nedan i motiveringen till 2 §.

Med tjänster avses prestationer som enligt artikel 57 i EUF-fördraget normalt utförs mot ersättning, i den utsträckning de inte faller under bestämmelserna om fri rörlighet för varor, kapital och personer. Med tjänster ska särskilt avses verksamhet av industriell och kommersiell natur liksom verksamhet inom hantverk och fria yrken.

När utstationeringsdirektivet godkändes hösten 1996, införde Europiska unionens råd med ansvar för sysselsättning och socialfrågor i sitt protokoll uttalanden om tolkningen av utstationeringsdirektivet. Protokollet är inte juridiskt bindande, men det har en särskild betydelse vid tolkning och tillämpning av lagstiftningen om utstationerade arbetstagare. Enligt uttalandena gäller artikel 1.3 a situationer när det är fråga om tillhandahållande av tjänster mellan medlemsstater för ett företags räkning och under dess ledning med stöd av ett avtal som det företag som tillhandahåller tjänster och den mottagande parten har ingått och utstationering av arbetstagare när tjänsten tillhandahålls. Om villkoren inte uppfylls, omfattar artikel 1.3 a inte exempelvis arbetstagare som normalt utövar sin verksamhet på två eller flera medlemsstaters territorier och som hör till mobil personal i företag som för egen räkning och professionellt bedriver internationella person- eller godstransporter på järnväg, på landsväg, i luften eller via vattenvägar.

I 2 mom. i paragrafen föreskrivs i överensstämmelse med nuvarande praxis att lagen inte ska tillämpas på personer som arbetar ombord på fartyg som innehas av företag som bedriver handelssjöfart. Begränsningen av tillämpningsområdet överensstämmer med artikel 1.2 i utstationeringsdirektivet.

Med avvikelse från gällande lag ska lagen i fortsättningen tillämpas på arbete som utförs med stöd av upphandlingskontrakt med en offentlig myndighet inom centralförvaltningen som part. Enligt 49 § 2 och 3 mom. i upphandlingslagen, ska till ett entreprenadkontrakt mellan en statlig centralförvaltningsmyndighet och en privat arbetsgivare som tilldelats kontraktet i ett anbudsförfarande innan kontraktet undertecknas fogas en klausul enligt vilken det i arbetsavtalsförhållanden förknippade med kontraktet ska följas åtminstone de minimivillkor för ett arbetsavtalsförhållande som enligt Finlands lag och bestämmelserna i kollektivavtalen ska iakttas i likartat arbete. Vad som i 49 § 2 mom. föreskrivs om en statlig centralförvaltningsmyndighets skyldighet tillämpas också när någon annan upphandlande enhet sluter ett entreprenadkontrakt

om byggverksamhet som avses i 2 § i beställaransvarslagen. Genom bestämmelserna i upphandlingslagen har Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 94 genomförts.

Bestämmelsen i upphandlingslagen och kontraktsvillkoret i avtalet tillämpas på förhållandet mellan upphandlingsenheten och den avtalspart som vunnit anbudsförfarandet. Anställda hos avtalsparten har dock inte möjlighet att åberopa kontraktsvillkoret i fråga. I fortsättningen kan 49 § i upphandlingslagen och det kontraktsvillkor som parterna enats om med stöd av den samt den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare komma att tillämpas i samma situation. Bestämmelserna överlappar dock inte varandra, eftersom ett brott mot 49 § i upphandlingslagen kan bedömas bara som ett kontraktsbrott. Den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare ska framöver tillämpas i dessa situationer liksom på andra fall av utstationering.

I 3 mom. föreskrivs om tillämpning av lagen på administrativt samarbete mellan myndigheterna och på statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. Enligt förslaget ska bestämmelserna om dessa ingå i 6 och 7 kap. i lagen.

2 §. Definitioner. I paragrafen föreslås definitioner som är centrala med tanke på lagens tillämpningsområde. I den föreslagna paragrafen ska ingå definitioner av utsänd arbetstagare, underentreprenad, företagsintern överföring, arbete som utförs av uthyrda arbetstagare, utstationerande företag, beställare, byggverksamhet, byggherre och huvudentreprenör. Enligt 1 punkten avses med utstationerade arbetstagare, på samma sätt som nu, arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som, medan arbetsavtalsförhållandet pågår utstationeras till Finland för en begränsad tid och för tillfälligt arbete i samband med att det företag som är arbetsgivare och är etablerat i en annan stat där det bedriver betydande verksamhet tillhandahåller tjänster över statsgränserna. Definitionen överensstämmer med artikel 2.1 i utstationeringsdirektivet. För att den föreslagna lagen ska kunna tillämpas ska alla kriterier för arbetsavtalsförhållande i arbetsavtalslagen vara uppfyllda. I särskilda fall ska kriterierna för faktisk utstationering bedömas samtidigt som det bedöms hur rekvisitet har uppfyllts.

I artikel 4 i tillämpningsdirektivet föreskrivs om att fastställa att en faktisk utstationering föreligger och förhindra att reglerna missbrukas eller kringgås. I samband med bedömningen av om det är fråga om utstationering av arbetstagare görs alltid en helhetsbedömning av alla omständigheter som anses vara nödvändiga, medräknat framför allt de omständigheter som anges nedan. Dessa är vägledande vid helhetsbedömningen och kan därför inte beaktas separat från varandra.

För att avgöra om det utstationerande företaget verkligen bedriver väsentlig verksamhet, och inte bara intern förvaltning eller annan administration, ska arbetarskyddsmyndigheterna och andra myndigheter göra en helhetsbedömning av alla faktiska omständigheter som vid en långsiktig granskning beskriver den verksamhet som företaget bedriver i etableringsmedlemsstaten och, vid behov, i värdmedlemsstaten. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

a) den plats där företaget har sitt lagstadgade säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter samt, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt, innehar en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer,

b) den plats där utstationerade arbetstagare rekryteras och från vilken de utstationeras,

c) den lag som är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare respektive med sina kunder,

d) den plats där företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet och där dess administrativa personal är anställd, och

e) antalet avtal eller storleken på omsättningen i den medlemsstat där företaget är etablerat, varvid den särskilda situationen för bland annat nyetablerade företag och små och medelstora företag ska beaktas.

För att avgöra om en utstationerad arbetstagare tillfälligt utför sitt arbete i en annan medlemsstat än i den där han eller hon vanligtvis arbetar, ska alla faktiska omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas. Enligt direktivet är exempel på sådana omständigheter framför allt följande:

a) om arbetet utförs under en begränsad tidsperiod i en annan medlemsstat,

b) den dag då utstationeringen påbörjats,

c) om utstationeringen sker till en annan medlemsstat än till den i eller från vilken den utstationerade arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete i enlighet med förordning (EG) nr 593/2008 (Rom I),

d) om den utstationerade arbetstagaren återvänder till eller förväntas återuppta sitt arbete i den medlemsstat varifrån denne utstationerats efter att ha slutfört det arbete eller det tillhandahållande av tjänster som var syftet med utstationeringen,

e) verksamhetens karaktär,

f) om resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av den arbetsgivare som utstationerar arbetstagaren, och i så fall hur detta tillhandahålls eller metoden för ersättningen,

g) om samma eller en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder innehaft tjänsten.

Om kriterierna för faktisk utstationering inte uppfylls, ska den föreslagna lagen inte tillämpas. Det blir då aktuellt att avgöra vilken slags arbetssituation det är fråga om. Arbetstagaren kan ha kommit till Finland för att arbeta exempelvis med stöd av principen om arbetskraftens fria rörlighet. I alla dessa fall är det också viktigt att avgöra om det är fråga om arbetsavtal enligt arbetsavtalslagen och vem som är arbetsgivare, eller om det är fråga om annat arbete än sådant som utförs i ett arbetsavtalsförhållande enligt arbetsavtalslagen.

Enligt 2 *punkten* i paragrafen avses med underentreprenad utstationering av en arbetstagare för att utföra arbete under det utstationerande företags ledning och för dess räkning på basis av ett avtal mellan arbetsgivaren och en beställare i Finland. Definitionen överensstämmer med 1 § 2 mom. 1 punkten i gällande lag.

Enligt 3 *punkten* avses med företagsintern överföring att en arbetstagare utstationeras till ett verksamhetsställe eller ett företag som tillhör samma företagsgrupp i en annan stat. Definitionen överensstämmer med 1 § 2 mom. 2 punkten i gällande lag.

Enligt 4 *punkten* avses med arbete som utförs av uthyrda arbetstagare utstationering av en arbetstagare till ett annat företag, när arbetsgivaren är ett företag som förmedlar tillfällig arbetskraft eller hyr ut arbetskraft. Trots att finländska företag som bedriver arbetsförmedling i praktiken inte ingår arbetsavtal med arbets sökande, kan det i vissa medlemsstater råda ett arbetsavtalsförhållande mellan det företag som förmedlar arbetskraft och arbetstagaren. I enlighet med

bestämmelserna i direktivet anges i 4 punkten därför såväl företag som hyr ut arbetskraft som företag som förmedlar arbetskraft. Definitionen överensstämmer med 1 § 2 mom. 3 punkten i gällande lag.

Med utstationerande företag avses enligt 5 punkten företag som är en utstationerad arbetstagares arbetsgivare under utstationeringsperioden. I princip är ett utstationerande företag ett utländskt företag som är arbetsgivare för den utstationerade arbetstagaren. Lagens 6 och 7 kapitel ska tillämpas även när arbetstagare utstationeras från Finland. Med utstationerande företag kan då avses också finländska företag som utstationerar arbetstagare till ett annat land.

Enligt 6 punkten avses med beställare ett företag eller någon annan aktör som köper tjänster av ett utstationerande företag. För att förenhetliga terminologin i beställaransvarslagen och i den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare, föreslås det att man i fortsättningen använder begreppet beställare också i lagstiftningen om utstationerade arbetstagare. Beställare överensstämmer med begreppet den som låter utföra arbetet i gällande lagstiftning.

Begreppet beställare ska dock ha en bredare betydelse än i beställaransvarslagen. Beställare definieras i 3 § 1 punkten i den lagen. I lagförslaget avses med beställare alla aktörer som köper tjänster av ett utstationerande företag. Lagen tillämpas exempelvis på såväl offentliga aktörer som privatpersoner.

I 7 punkten definieras byggverksamhet. Med det avses alla byggarbeten som gäller uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av konstruktioner, inklusive schaktning, markarbeten, montering och nedmontering av färdiga delar och inredning, installationer, ändringar, nedmontering, löpande underhåll, underhålls-, målnings-, rengörings- och saneringsarbeten.

Definitionen överensstämmer med 4 § 2 mom. i gällande lag och med definitionen om byggverksamhet i utstationeringsdirektivet. Definitionen täcker i praktiken all byggverksamhet. Till exempel rengöringsarbeten täcker bland annat byggstädning och slutstädning av byggarbetsplatsen. De byggarbeten som avses i bilagan till direktivet överensstämmer i fråga om täckning det byggande och de byggarbeten som avses i finsk lagstiftning och i praktiken. Dessutom överensstämmer förteckningen i bilagan till utstationeringsdirektivet vad gäller säkerhet och hälsa i byggbranschen i hög grad med bilaga I till direktiv 92/57/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser. I Finland har direktivet verkställts genom statsrådets förordning om säkerheten vid byggarbeten (205/2009).

I 8 punkten i paragrafen definieras byggherre. Med byggherre avses en person eller organisation som startar ett byggprojekt eller någon annan aktör som leder eller övervakar byggprojektet. Definitionen överensstämmer med definitionen av byggherre i arbetarskyddslagen. Med byggprojekt avses projekt i vilka ingår arbete i byggbranschen.

I 9 punkten i paragrafen definieras huvudentreprenör. Med huvudentreprenör avses en entreprenör som står i avtalsförhållande till byggherren och som har utsetts till huvudentreprenör och som är skyldig att leda verksamheten på en byggarbetsplats.

2 kap. **Minimivillkor som ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande**

3 §. Tillämplig lag för arbetsavtal. I 1 mom. i paragrafen föreslås det i enlighet med gällande 2 § 1 mom. en informativ bestämmelse om lagvalsregler som gäller internationella arbetsavtal. De lagar som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare bestäms enligt Rom I. I den ingår de lagvalsregler enligt vilka man bestämmer vilken lag som ska tillämpas på arbetsavtal med internationell anknytning. Lagvalsreglerna kan leda till att man tvingas tillämpa lagen i en stat

som inte är medlem i Europeiska unionen. Förordningen tillämpas på arbetsavtal som har ingåtts efter den 17 december 2009. På arbetsavtal som ingåtts före det tillämpas Romkonventionen.

Rom I utgår från att arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna enas om vilket lands lagstiftning som ska tillämpas på arbetsavtalet, dvs. de kan göra en så kallad hänvisning till tillämplig lag i arbetsavtalet. Av arbetsavtal framgår vanligen vilket lands lag parterna har kommit överens om att tillämpa. Lagvalet ska vara uttryckligt eller klart framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter. Lagvalet ska således anges tydligt i avtalet eller kunna verifieras på annat sätt. Valfriheten är dock inte obegränsad.

Valet av tillämplig lag i arbetsavtalet får inte leda till att arbetstagaren i praktiken får ofördelaktigare anställningsvillkor än vad han eller hon skulle ha rätt till om den tillämpliga lagen fastställdes med stöd av artikel 8 i Rom I. Arbetstagarna ska således alltid få det minimiskydd som tillförsäkras dem enligt tvingande regler i den lag som ska tillämpas till följd av valet av lag, om inte den lag som valts i arbetsavtalet erbjuder ett bättre skydd. Det är inte tillåtet för parterna att frångå de tvingande bestämmelserna genom avtal, om det är till skada för arbetstagaren.

På utstationerade arbetstagare ska enligt 2 mom. i paragrafen, förutom den lag som anges ovan i 1 mom. och som tillämpas med stöd av Rom I, dock de bestämmelser som avses i 2 kap. i denna lag tillämpas om de är fördelaktigare för arbetstagaren. I det avseendet bestäms då miniminivån på anställningsvillkoren enligt finsk lagstiftning, men bestämmelserna i finsk lag kan inte förhindra tillämpningen av fördelaktigare bestämmelser på arbetstagaren.

I 3 mom. föreslås i överensstämmelse med nuvarande praxis en informativ bestämmelse om de tvingande bestämmelser som gäller arbete som utförs i Finland.

4 §. Arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet. I paragrafen anges de bestämmelser i finsk lag som tillämpas när lagen i en främmande stat enligt Rom I är tillämplig på en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande. Bestämmelserna tillämpas bara i den mån de är fördelaktigare för arbetstagaren.

Enligt 1 mom. 1 punkten är minimivillkoret 4—14 och 16—33 § i arbetstidslagen (605/1996) samt bestämmelserna i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961). Bestämmelsen överensstämmer med 2 § 2 mom. 1 och 2 punkten i gällande lag, så att de tillämpliga bestämmelserna utökas med 4 och 5 § i arbetstidslagen vilka i praktiken alltid tillämpas när man bedömer frågor som gäller arbetstiden. I det avseendet föreslås inga ändringar i nuvarande praxis.

Bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 4—14 §, om dygn och vecka i 16 §, om överskridande av ordinarie arbetstid i 17—21 § och om vilotider i 28—32 § i arbetstidslagen ska tillämpas på det arbete som utförs av utstationerade arbetstagare. Dessutom ska bestämmelserna om nattarbete i 26 § och om skiftarbete och nattskift i 27 § tillämpas liksom 33 § 1 mom. som gäller söndagsarbete.

I momentet föreslås det vidare ett omnämnande av arbetstidsbestämmelserna som reglerar frågor om övertidsersättning eller lönebetalning. Sådana är bestämmelser om ersättning för mertids- och övertidsarbete i 22 § i arbetstidslagen samt 23 § i arbetstidslagen, med stöd av vilken arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om betalning av mertids- och övertidsersättning i form av ledighet. Tillämpas ska också 24 § i arbetstidslagen i vilken föreskrivs om betalning av ersättning när arbetsavtalsförhållandet upphör under en period med utjämning av arbetstiden. Arbetstidslagens 25 § som reglerar beräkningen av mertids- och övertidsersättningens grunddel ska också ingå i 1 punkten i momentet. I 33 § 2 och 3 mom. i arbetstidslagen före-

skrivs om betalning av förhöjd lön för söndagsarbete. I 5 § i lagen om arbetet i bagerier ingår i sin tur bestämmelser om lönen för nattarbete i bagerier. Eftersom bestämmelserna i fråga gäller lönebetalning, föreslås det att också de tas med i 1 punkten.

På utstationerade arbetstagare ska enligt 2 *punkten* i momentet i fråga om fastställande av semester, semesterlön och semesterersättning bestämmelserna i 5—19 § semesterlagen tillämpas på samma sätt som nu är fallet. Enligt utstationeringsdirektivet ska bestämmelser om längden på den årliga betalda minimisemestern tillämpas på det arbete som utstationerade arbetstagare utför. Tillämpliga bestämmelser i semesterlagen är då 5—8 §, som gäller semesterlängden, och 9—19 §, som innehåller bestämmelser om semesterlön och semesterersättning.

Enligt 3 *punkten* i momentet ska på utstationerade arbetstagare i fråga om rätten till familjeledigheter tillämpas 4 kap. 2, 8 och 9 § i arbetsavtalslagen liksom nu är fallet. Enligt förslaget ska i punkten anges sådana bestämmelser om familjeledigheter i arbetsavtalslagen som kan betraktas som skyddsregler enligt förteckningen i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet. Bestämmelser om skyddsåtgärder för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn ingår i såväl arbetsavtalslagen som arbetarskyddslagen. Bestämmelser om tillämpningen av arbetarskyddslagen finns i 3 § 3 mom.

I 2 *mom.* i paragrafen finns de föreskrifter om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal och som ska tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal. Bestämmelserna överensstämmer med 2 § 3 mom. och 2 a § 2 mom. i gällande lag. Enligt artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet ska de bindande kollektivavtalen ses som kollektivavtal med allmän giltighet. Enligt lagen ska ett allmänt bindande kollektivavtal vara ett riksomfattande, allmängiltigt kollektivavtal som ses som representativt för respektive bransch, vilket direktivet förutsätter i det avseendet. Tillämpningen av allmänt bindande kollektivavtal på det arbete som utstationerade arbetstagare utför ska också i fortsättningen utöver byggbranschen gälla även alla andra branscher.

5 §. Minimilön. I paragrafen föreslås i överensstämmelse med nuläget en bestämmelse om minimilön för utstationerade arbetstagare. Paragrafens 1 *mom.* överensstämmer med 2 § 4 mom. i gällande lag.

Vid underentreprenader och företagsintern överföring bestäms minimilönen för utstationerade arbetstagare enligt det allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Om det inte finns något allmänt bindande kollektivavtal för det arbete som en utstationerad arbetstagare utför, ska arbetsgivaren betala ut minst en sedvanlig och skälig lön till arbetstagaren, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre.

Med sedvanlig och skälig lön avses inte den genomsnittliga lön som betalas för arbetet i fråga i Finland. Vid bedömningen av om lönen är sedvanlig och skälig kan det vara en utväg att söka ledning i exempelvis eventuella kollektivavtal för branschen beträffande den lön som avtalats för arbetet i fråga, även om kollektivavtalet inte är allmänt bindande. Lönen kan dock i någon mån från fall till fall skilja sig från lönen enligt kollektivavtalet ovan.

Begreppet sedvanlig och skälig lön grundar sig på 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen, enligt vilken till arbetstagaren ska betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon har utfört, om inget kollektivavtal som är (normalt) bindande enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) eller inget allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas i arbetsavtalsförhållandet och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om ersättning för arbetet. I arbetsavtalslagen beaktas också fall då parterna har kommit överens om en för låg ersättning. Ersättningen kan då jämkas enligt 10 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, om tillämpningen av arbetsavtalets villkor om

ersättningen står i strid med god sed eller annars är oskäligen. Med formuleringen i den föreslagna paragrafen ”när den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre” är syftet likaså att den utstationerade arbetstagarens lön inte är oskäligen.

I 2 mom. föreskrivs om minimilönen för utstationerade arbetstagare som är uthyrda arbetstagare. Bestämmelsen överensstämmer med 2 a § 1 mom. i gällande lag. I momentet hänvisas till 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Minimilönen för en utstationerad arbetstagare ska således fastställas i första hand enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Om bemanningsbranschen har antingen ett normalt bindande eller ett allmänt bindande kollektivavtal, ska utländska arbetstagares arbetsgivare följa det kollektivavtal som tillämpas i branschen. Utländska företag som stationerar ut hyrd arbetskraft i Finland, kan tillämpa kollektivavtal som är bindande för dem själva med stöd av lagen om kollektivavtal. En utländsk arbetsgivare kan ingå ett kollektivavtal med en i Finland registrerad rikstäckande förening som representerar arbetstagare eller med avtalsparternas samtycke ansluta sig till ett redan ingånget kollektivavtal eller vara medlem i ett arbetsgivarförbund i Finland. I dessa fall kan det utländska företaget som hyr ut arbetskraft tillämpa ett normalt bindande kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal.

En utländsk arbetsgivare som inte är bunden av ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal ska på arbetsavtalsförhållandena för utstationerade arbetstagare som är uthyrda arbetstagare tillämpa ett kollektivavtal som är allmänt bindande för bemanningsbranschen.

Finns det inga tillämpliga kollektivavtal för bemanningsbranschen, ska den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare följa åtminstone bestämmelserna i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande eller allmänt bindande för användarföretaget. När det gäller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare bestäms anställningsvillkoren i praktiken fortfarande i huvudsak enligt det kollektivavtal som tillämpas av användarföretaget.

Finns det inte några sådana kollektivavtal som avses ovan, ska 2 kap. 9 § 2 mom. i arbetsavtalslagen tillämpas på den utstationerade uthyrda arbetstagarens arbetsavtalsförhållande. Enligt bestämmelsen ska i arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad uthyrd arbetstagare då tillämpas någon annan norm som är bindande för användarföretaget eller allmänt tillämpas vid företaget, såsom avtal eller praxis. Finns det inget sådant avtal eller någon sådan praxis, ska till den utstationerade arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre. Vad som kan ses som sedvanlig och skälig lön ska bedömas på de grunder som anges i 1 mom. på samma sätt som för andra utstationerade arbetstagare.

I 3 mom. föreslås en hänvisningsbestämmelse i fråga om fastställande av lön samt bostadsförmån. Bestämmelsen överensstämmer med 2 § 2 mom. 4 punkten i gällande lag. I momentet hänvisas till arbetsavtalslagens 2 kap. 11 § som gäller lön för sjukdomstid, till 2 kap. 12 § som gäller rätten till lön vid hinder för arbete och till 13 kap. 5 § om löneförmånsbostad.

Till en arbetstagare som inte får utföra sitt arbete av orsaker som beror på arbetsgivaren ska enligt 2 kap. 12 § 1 mom. i arbetsavtalslagen betalas lön under tiden för avbrottet. Bestämmelsen är dispositiv till sin karaktär, men av sociala skäl fortfarande så viktig och principiellt betydande för skyddet av arbetstagaren att den tillämpas också på utstationerade arbetstagare. Paragrafens 2 mom. gäller rätten till lön när arbetet har avbrutits på grund av att arbetsplatsen har drabbats av en övermäktig händelse. Paragrafens 3 mom. handlar i sin tur om arbetsgivarens rätt att från den lön som betalas enligt 1 eller 2 mom. dra av det belopp som arbetstagaren sparat in till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna.

Enligt 4 mom. ska särskilda ersättningar som betalas ut till arbetstagaren för utstationeringen och som inte avser faktiska kostnader som orsakas av utstationeringen betraktas som en del av lönen. Bestämmelsen överensstämmer med 3 § i gällande lag. Enligt artikel 3.7 i utstationeringsdirektivet ska tillägg som betalas för utstationeringen beaktas när man fastställer minimilönen för en utstationerad arbetstagare. Som sådana tillägg betraktas dock inte ersättningar för faktiska kostnader för utstationeringen. I direktivet ingår bara en bestämmelse om vilka poster som inte ska beaktas vid bedömningen av om kraven på minimilön uppfylls. För att komma fram till en maximalt godtagbar nivå på kostnadsersättningarna kan man söka ledning i den finländska Skatteförvaltningens anvisning om dagpenningar.

Rätten för utstationerade arbetstagare att få ersättning från det utstationerande företaget för de faktiska kostnaderna för utstationeringen till Finland, såsom resa, logi och kost, bestäms enligt den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal och den lag som tillämpas på arbetsavtalet. När en utstationerad arbetstagare gör resor inom Finland från en arbetsplats till en annan, fastställs ersättningarna enligt allmänt bindande kollektivavtal, om företaget är skyldigt att följa dessa kollektivavtalsbestämmelser om ersättningar som ett minimianställningsvillkor för arbetstagaren.

I Europeiska unionens domstols rättspraxis (åtminstone C-341/02, C-522/12, C-396/13) har den minimilön som arbetslandet har fastställt för en utstationerad arbetstagare och den faktiska lön som arbetsgivaren etablerad i en annan medlemsstat har betalat varit föremål för en jämförande bedömning. Enligt bland annat mål C-396/13 definieras begreppet minimilön som ”den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad”.

I mål C-341/02 granskades vilka löneförhöjningar och tillägg en medlemsstat ska beakta som en del av minimilönen när den undersöker om lönen i fråga har betalats ut på ett riktigt sätt. Enligt domen ska övertidsersättning, avgifter till yrkesanknutna kompletterande pensionssystem, ersättningar för faktiska utgifter som hör ihop med utstationeringen och slutligen schablonbelopp som beräknats på en annan grund än timantalet inte beaktas såsom en del av minimilönen. Det är bruttolönen som ska beaktas.

Den huvudsakliga tvistefrågan i mål C-341/02 gällde huruvida de löneförhöjningar och tillägg som utbetalats av arbetsgivaren och som ändrar balansen mellan arbetstagarens prestation och det vederlag han eller hon uppbär, bör anses utgöra en del av minimilönen. Här var det i första hand fråga om kvalitet ersättning och ersättning för smutsigt, obekvämt och farligt arbete. Domstolen fann att sådana löneförhöjningar och tillägg som inte anses utgöra en del av minimilönen enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad, och som ändrar förhållandet mellan arbetstagarens prestation och det vederlag han eller hon uppbär, inte kan anses utgöra en del av minimilönen enligt bestämmelserna i direktiv EG 96/71. Om arbetsgivaren kräver att arbetstagaren ska utföra övertidsarbete eller arbetstimmar under särskilda förhållanden, är det helt normalt att arbetstagaren kompenseras för denna ytterligare prestation utan att compensationen beaktas vid beräkningen av minimilönen. Samma strategi iaktogs också i mål C-522/12 och C-396/13. Således ska sådana förhöjningar och tillägg som inte ändrar förhållandet mellan arbetstagarens prestation och det vederlag som arbetstagaren uppbär anses utgöra en del av minimilönen.

I mål C-396/13 togs ställning till begreppet minimilön samtidigt som man preciserade den tidigare tolkningen och konstaterade att det är värdmedlemsstatens sak att bestämma också hur minimilönen ska beräknas och kriterierna för detta. För att kunna göras gällande gentemot den arbetsgivare som utstationerat arbetstagarna i värdmedlemsstaten, måste de nationella bestämmelserna vara bindande och uppfylla kraven på öppenhet, vilket enligt domen bland annat innebär att de ska vara tillgängliga och klara. En central fråga i målet var vilken grundtimlön

och/eller ackordslön efter lönegrupp, dagtraktamente, reseersättning och semesterlön de utstationerade har rätt till som en del av minimilönen och hur matkuponger och logikostnader ska beaktas. Enligt domstolen kan kostnaderna för inkvartering inte räknas in i minimilönen för de utstationerade arbetstagarna. Inte heller matkuponger ska anses utgöra en del av den minimilön som avses i artikel 3. Ersättning i form av matkuponger grundar sig på ett arbetsavtal mellan den utstationerade arbetstagaren och dennes arbetsgivare.

6 §. *Undantag för den första monteringen och installationen av en vara.* I paragrafen föreslås bestämmelser om vissa minimitider som till sitt innehåll överensstämmer med 4 § i gällande lag.

Paragrafens 1 mom. innehåller på samma sätt som nu en bestämmelse om en minimitid på åtta kalenderdagar. De bestämmelser om minimilön och årlig betald minimisemester med lön som räknas upp i momentet ska inte tillämpas på en sådan första montering eller första installation av en vara, som utförs av en yrkesarbetare eller en specialiserad arbetstagare och som utgör en väsentlig del av leveranskontraktet för varan och är nödvändig för att varan ska kunna tas i bruk och om utstationeringen pågår i högst åtta kalenderdagar.

Enligt 2 mom. ska dock den minimitid som avses i 1 mom. inte tillämpas på byggverksamhet, och den byggverksamhet sådan den specificeras i utstationeringsdirektivet ställs fortfarande utanför minimitiden.

När utstationeringens varaktighet enligt 1 mom. beräknas ska man enligt 3 mom. beakta alla de perioder under de senaste tolv månaderna, när arbetet i fråga har utförts av en arbetstagare som utstationerats av samma arbetsgivare. När utstationeringens varaktighet räknas ut, ska alla eventuella tidigare perioder beaktas under vilka arbetet har utförts av en utstationerad arbetstagare. Det gäller då att mäta tiden, antalet utstationerade arbetstagare saknar betydelse. Syftet med beräkningsregeln är att säkerställa att bestämmelsen om minimitid inte kringgås genom att man byter ut arbetstagarna för samma arbete.

3 kap. **Det utstationerande företags skyldigheter**

7 §. *Anmälan om utstationering av arbetstagare.* I paragrafen föreskrivs om det utstationerande företags skyldighet att göra en anmälan om utstationeringen av arbetstagare och om innehållet i anmälan. I artikel 9 i tillämpningsdirektivet anges vilka administrativa krav och kontrollåtgärder medlemsstaterna får införa. Artikel 9.1 a möjliggör att även införa en förhandsanmälan.

Enligt 1 mom. ska det utstationerande företaget innan arbetet påbörjas göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om att arbetstagare utstationeras till Finland. Anmälan kan göras på förhand genast när det utstationerande företaget har ingått ett avtal om utstationering, men den ska göras senast innan det avtalsenliga arbetet inleds.

Enligt 2 mom. krävs någon anmälan om utstationering av arbetstagare dock inte, om företaget utstationerar arbetstagare till Finland genom företagsintern överföring för högst fem arbetsdagar och arbetet gäller något annat än byggverksamhet. När utstationeringens varaktighet för arbetstagarna beräknas ska den aktuella utstationeringsperioden beaktas och dessutom alla andra utstationeringsperioder under en tid för fyra månader innan utstationeringsperioden avslutades, under vilka en arbetstagare utfört arbete i Finland genom företagsintern överföring inom samma företag. Vid byggverksamhet är anmälan dock alltid en förutsättning för utförande av arbete.

Som utstationering av arbetstagare räknas varje arbetsdag då en eller flera utstationerade utför arbete i Finland.

Under fyra månaders tid beaktas alla perioder då en eller flera arbetstagare genom företagsintern överföring i samma företag utfört arbete i Finland på basis av ett eller flera avtal som ingåtts med en eller flera beställare och som gäller tillhandahållande av tjänster.

Fyramånadersperioden räknas i kalendermånader på följande sätt: Om ett företag utstationerar arbetstagare till Finland och den sista arbetsdagen i Finland är den 20 november 2015, är den första dagen av den fyra månader långa granskningsperioden den 21 juli 2015. Månaderna har olika många kalenderdagar. Om ett företag utstationerar arbetstagare till Finland och den sista arbetsdagen i Finland är den 29 juni 2015, är den första dagen av den fyra månader långa granskningsperioden den 30 februari 2015. Februari har dock inte 30 dagar och därför infaller granskningsperiodens första dag den 28 februari 2015.

Förfarandet för anmälan om utstationering av arbetstagare gör det möjligt för arbetarskyddsmyndigheten att inrikta tillsynen på lämpliga kontrollobjekt. Det föreslagna 2 mom. har dock som syfte att tillåta kortvariga utstationeringar av arbetstagare genom företagsintern överföring utan anmälningsplikt och på så sätt minska den administrativa börda som utstationering genom företagsintern överföring medför. Risken att arbetstagarnas rättigheter inte tillgodoses kan vara mindre vid företagsintern överföring, om en finländsk aktör som tar emot arbetstagare har nära kontakt med ett utstationerande företag i samma företagsgrupp och om den mottagande aktören ger det utstationerande företaget heltäckande information om kraven i finsk lagstiftning. Byggverksamhet hör dock inte till undantagen, eftersom den största delen av de utstationerade arbetstagare som kommer till Finland arbetar i den branschen, och branschaktörerna har dessutom utvecklat elektroniska system som gör att till exempel olika anmälningskyldigheter kan skötas enklare än i andra branscher.

Innehållet i anmälan anges i 3 mom. Anmälan ska innehålla identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för det utstationerande företaget, utländskt skattenummer och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat, identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för beställaren, identifieringsuppgifter och kontaktinformation för byggherren och huvudentreprenören inom byggverksamhet, uppgift om det förväntade antalet utstationerade arbetstagare, identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i Finland för en företrädare för det utstationerande företaget enligt 8 § eller grunden för att inte behöva utse en företrädare, datum för när utstationeringen börjar och dess förväntade varaktighet, uppgift om platsen där arbetet utförs och uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta. Med arbetsplats avses en adress eller, om den saknas, geografiska koordinater. Arbetsplatsen kan, beroende på arbetets art, också vara stationeringsort utifrån vilken arbetet utförs.

Om de uppgifter som nämns i anmälan ändras väsentligt, krävs det för att arbetet ska kunna fortgå, att det utstationerande företaget gör en kompletterande anmälan omedelbart när ändringarna inträffar. Detta föreskrivs i 4 mom. Ändringen ses alltid som väsentlig om företrädaren, arbetsplatsen eller avtalsparten ändras. Ändringen kan också ses som väsentlig om den ursprungliga anmälan efter ändringen kan anses ge en felaktig bild av omfattningen av utstationeringen. Anmälan kan anses ge en felaktig bild till exempel om i den uppges att antalet utstationerade arbetstagare är under tio och arbetstagarna uppgår till flera tiotal.

I 5 mom. föreskrivs att inom byggverksamhet krävs det för att arbete ska kunna utföras, att en anmälan enligt 3 och 4 mom. lämnas också till byggherren och huvudentreprenören. Inom byggverksamhet har byggherren och huvudentreprenören särskilda skyldigheter, som anges i 15 §. Därför är det viktigt att bägge parterna känner till när och hur många utstationerade arbetstagare som arbetar på deras byggen.

I de allmänna avtalsvillkoren för byggentreprenader (YSE 1998) definieras begrepp som har att göra med byggande. Byggherren är den aktör för vars räkning huvudentreprenören utför byggarbetet och som i sista hand tar emot resultatet av arbetet. På byggarbetsplatsen kan det också finnas sidoentreprenader som byggherren har beställt och som inte ingår i huvudentreprenaden. Byggherren står i avtalsförhållande bara till huvudentreprenören och sidoentreprenören, inte till underentreprenören. På motsvarande sätt är huvudentreprenören den entreprenör som genomför huvudentreprenaden. I ett byggprojekt är huvudentreprenaden vanligen den entreprenad som omfattar de egentliga byggnadstekniska arbetena. I den ingår de byggnadstekniska arbetena i byggfaserna grund, stomme och inredning. Huvudentreprenören kan också genomföra en del av huvudentreprenaden som egna underentreprenader.

8 §. Utseende av företrädare. I 1 mom. i paragrafen föreslås bestämmelser som till sitt innehåll överensstämmer med nuvarande 4 a § om det utstationerande företags skyldighet att ordna sin verksamhet så att det har en företrädare i Finland som är anträffbar för den utstationerade arbetstagaren och myndigheterna under hela utstationeringsperioden.

Företrädaren kan vara en juridisk eller en fysisk person. Företrädaren kan till exempel med stöd av ett bemyndigande av det utstationerande företaget sköta uppgiften som beställare, revisionsbyrå eller annat tjänsteföretag i Finland och tillhandahålla tjänster för de utländska företagen i samband med utstationeringen. Om arbetstagaren utstationeras till ett företag som hör till samma företagsgrupp, kan det finländska företaget vara företrädare. Också en utlänning som är anträffbar i Finland kan vara företrädare.

En skillnad jämfört med nuvarande situation är förslaget att skyldighetens tidsmässiga dimension ska ändras så att den gäller bara den tid arbetstagarna är utstationerade. I artikel 9 i tillämpningsdirektivet anges vilken typ av administrativa krav och kontrollåtgärder medlemsstaterna får införa. Artikel 9.1 e möjliggör skyldigheten att utse företrädare. Tillämpningsdirektivet stöder dock inte nuvarande krav i lagen om att företrädarens bemyndigande ska gälla i minst tolv månader efter det att den utstationerade arbetstagaren slutat arbeta i Finland. Därför ska ett utstationerande företag i fortsättningen ha en företrädare endast under den tid arbetstagaren är utstationerad.

Enligt 2 mom. behöver utstationerande företag inte heller i fortsättningen ha en företrädare vid korta utstationeringar. Ett utstationerande företag behöver inte ha någon företrädare, om det utstationerar arbetstagare till Finland för högst tio arbetsdagar. När utstationeringens varaktighet beräknas ska den aktuella utstationeringsperioden beaktas och dessutom alla andra utstationeringsperioder under en tid om fyra månader innan utstationering avslutades, under vilka en arbetstagare utfört arbete i Finland i samma företag.

Som utstationering av arbetstagare räknas varje arbetsdag då en eller flera utstationerade utför arbete i Finland.

Under fyra månaders tid beaktas alla perioder då en eller flera arbetstagare i samma företag utfört arbete i Finland på basis av ett eller flera avtal som ingåtts med en eller flera beställare och som gäller tillhandahållande av tjänster.

Fyramånadersperioden räknas i kalendermånader på följande sätt: Om ett företag utstationerar arbetstagare till Finland och den sista arbetsdagen i Finland är den 20 november 2015, är den första dagen av den fyra månader långa granskningsperioden den 21 juli 2015. Månaderna har olika många kalenderdagar. Om ett företag utstationerar arbetstagare till Finland och den sista arbetsdagen i Finland är den 29 juni 2015, är den första dagen av den fyra månader långa granskningsperioden den 30 februari 2015. Februari har dock inte 30 dagar och därför infaller granskningsperiodens första dag den 28 februari 2015.

I 3 mom. föreskrivs om de krav som ställs på företrädaren. Företrädaren ska ha behörighet att ta emot myndighetshandlingar och stämningar på företagets vägnar och lämna in handlingar från företaget till myndigheter och domstolar. Dessutom ska företrädaren vara behörig att företräda det utstationerande företaget i domstol. Det utstationerande företaget ska i praktiken ge företrädaren fullmakt att agera på företagets vägnar. Företrädaren ska ha rätt att förmedla alla nödvändiga handlingar från det utstationerande företaget till myndigheterna. Till exempel om en arbetstagare är företrädare, ska han eller hon, för att vara en sådan företrädare som avses i paragrafen, kunna förmedla också löneuppgifter om arbetstagarna till myndigheterna.

9 §. Arbetstidshandlingar och semesterbokföring. Enligt paragrafen ska ett utstationerande företag iaktta bestämmelserna om arbetstidshandlingar i 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen och om semesterbokföring i 29 § i semesterlagen. Åtagandena som gäller semester- och arbetstidsbokföring liksom individuella körjournaler för motorfordonsförare är således även i fortsättningen som sådana tillämpliga också på utstationerade arbetstagare. Regionförvaltningsverket kan bevilja dispens enligt 36 § och helt eller delvis befria från skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning.

Enligt den föreslagna paragrafen ska skyldigheten att göra upp arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden enligt 34 och 35 § i arbetstidslagen tillämpas på samma sätt som nu. Det ska dock vara möjligt att göra undantag från den. Arbetsgivaren ska då iaktta något annat förfarande som garanterar arbetstagaren ett likvärdigt skydd. Det kan vara fråga om ett förfarande enligt en främmande stats rätt som ger ett skydd som till sin nivå motsvarar bestämmelserna i arbetstidslagen eller något annat adekvat förfarande. En tänkbar möjlighet är att en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning inte gäller hela utjämningsperioden.

Bestämmelser om straff för brott mot 34 och 35 § i arbetstidslagen finns i 42 § i den lagen. Enligt den föreslagna paragrafen ska arbetsgivaren ges möjlighet att med stöd av lag ordna något annat förfarande som garanterar arbetstagaren ett likvärdigt skydd. En arbetsgivare som låter bli att iaktta förfarandet kan inte enbart på grundval av denna förseelse dömas till straff med stöd av 42 § i arbetstidslagen. Men om arbetsgivaren med sitt förfarande bryter också mot åtagandena i 34 eller 35 §, kan straffstadgandena i 42 § tillämpas. Orsaken till detta är att avsikten med bestämmelsen är att erbjuda arbetsgivaren möjlighet att ordna med något annat förfarande som ger arbetstagaren ett likvärdigt skydd, men inte ett sämre skydd än vad som förutsetts i 34 och 35 § i arbetstidslagen.

10 §. Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland. I paragrafen föreskrivs om det utstationerande företagets skyldighet att skriftligt tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare under hela utstationeringsperioden. Med avvikelse från gällande lag är detta inte längre företrädarens skyldighet utan det utstationerande företags. I praktiken sköts kontakterna och skickas handlingarna också i fortsättningen vanligen via företrädaren. Syftet med bestämmelsen är att säkerställa tillgången till information i värdmedlemsstaten under den utstationerade arbetstagarens arbetsavtalsförhållande. Skyldigheten ska också följa proportionalitetsprincipen och inte förhindra eller medföra olägenheter för den utländska tillhandahållaren av tjänster.

Enligt 1 mom. ska det utstationerande företaget under hela utstationeringsperioden skriftligt tillhandahålla identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat, identifieringsuppgifter om utstationerade arbetstagare, en redogörelse enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal och en redogörelse för vad de utstationerade arbetstagarnas rätt att arbeta grundar sig på. Identifieringsuppgifterna om företaget kan vara företagets registrerade och officiella namn samt företags- och organisationsnummer med ett eventuellt registernummer, som etableringsstatens registermyndighet ska bekräfta och regi-

strera. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren ha tillgång till identifieringsuppgifter om den utstationerade arbetstagaren, såsom namn och eventuellt socialförsäkringsnummer samt ålder och yrkeskompetens när det är fråga om arbeten som kräver en viss ålder och kompetens.

Paragrafens 2 mom. överensstämmer i hög grad med 5 § 2 mom. i gällande lag. Om en utstationering pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget i Finland skriftligt tillhandahålla arbetstidsbokföring, löneuträkning och finansinstitutets verifikation över utbetalda löner i fråga om den utstationerades arbete i Finland. Detta gör det möjligt att följa upp och övervaka bestämmelserna om minimilöner i Finland. Kravet på finansinstitutets verifikation över utbetalda löner är en ny skyldighet som har som syfte att möjliggöra bättre övervakning av minimilönerna. Artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet möjliggör bland annat kravet på intyg över gjorda löneutbetalningar.

Uppgifterna i 1 och 2 mom. kan sparas i elektronisk form, bara de är direkt tillgängliga på begäran av arbetarskyddsmyndigheten. För att företaget ska uppfylla skyldigheten räcker det att uppgifterna kan skrivas ut på myndighetens begäran.

Enligt 3 mom. ska de utstationerande företaget innan arbetet påbörjas i Finland underrätta beställaren om var den information som avses i 1 och 2 mom. är tillgänglig under utstationeringen. Bestämmelsen överensstämmer med gällande reglering.

I 4 mom. föreskrivs om bevarande av information. Efter att utstationeringen har upphört ska det utstationerande företaget bevara den information som avses i 1 mom. i två år. Tillämpningsdirektivet möjliggör inte kravet på att informationen ska bevaras i Finland. I fortsättningen kan informationen därför bevaras även utomlands. Tiden för bevarandet är densamma som i många fall föreskrivs för väckande av talan. Informationen ska på begäran ges till arbetarskyddsmyndigheten.

11 §. *Information till beställaren vid underentreprenad och arbete som utförs av en uthyrd arbetstagare.* I paragrafen föreskrivs på samma sätt som i gällande 8 b § om utstationerande företags skyldighet att lämna information till beställaren. Bestämmelsen ska inte tillämpas vid företagsintern överföring. Om ett företag utstationerar arbetstagare till Finland vid underentreprenad eller i arbete som utförs av en uthyrd arbetstagare, efter att det arbete har påbörjats som avses i avtalet om tillhandahållande av tjänster, ska det utstationerande företaget enligt 1 mom. innan de utstationerande arbetstagarna inleder sitt arbete i Finland ge beställaren en redogörelse för hur den sociala tryggheten bestäms för dessa arbetstagare. Det utstationerande företags skyldighet kompletterar utredningsskyldigheten enligt beställansvarslagen och den ska tillämpas endast i situationer med underleverantörer och vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagare.

Det avtalsenliga arbetet ska anses ha inletts när den första arbetsprestationen som hör till avtalet har påbörjats. Ett intyg över hur den sociala tryggheten bestäms för en arbetstagare som utstationeras efter denna tidpunkt ska lämnas till beställaren innan arbetstagaren i fråga inleder sitt arbete.

I fråga om arbetstagare som utstationerats från EU- och EES-området fullgörs skyldigheten genom ett E101/A1-intyg, i fråga om arbetstagare som utstationerats från länder med vilka Finland har ett avtal om social trygghet genom motsvarande intyg och i fråga om arbetstagare från tredje land som saknar avtal genom uppgifter om tecknad pensionsförsäkring. Om det inte finns någon lagstadgad skyldighet att teckna försäkring, räcker det som intyg att avtalsparten informerar beställaren om grunden för att det inte föreligger någon skyldighet att teckna försäkring. Om det har gjorts en ansökan om E101/A1-intyg och detta ännu inte har kommit, räcker det som utredning tills A1-intyget kommer. På motsvarande sätt ska en utredning om

att finländsk försäkring tecknats för arbetstagaren räcka som utredning. Om ansökan om A1-intyg avslås, ska arbetstagarna försäkras också i Finland.

Om arbetsgivaren redan innan det avtalsenliga arbetet inletts har lämnat beställaren uppgifter i enlighet med beställaransvarslagen om alla utstationerade arbetstagare som arbetar under avtalet, behöver uppgifterna inte längre lämnas på nytt till beställaren under avtalsperioden.

Enligt 2 mom. ska ett skriftligt intyg över att skyldigheten har fullgjorts bevaras under den tid som det avtalsenliga arbetet pågår. Det utstationerande företaget ska med hjälp av ett dokument kunna påvisa att det har lämnat de uppgifter som anges i 1 mom. till beställaren.

Enligt 3 mom. tillämpas informationsskyldigheten inte, om värdet av vederlaget för ett underleverantörsavtal utan mervärdesskatt understiger 9 000 euro eller om det arbete som utförs av uthyrda arbetstagare fortgår i högst tio arbetsdagar. Bestämmelsens tillämpningsområde överensstämmer i det avseendet med tillämpningsområdet för beställaransvarslagen.

I momentet anges också att det inte går att kringgå informationsskyldigheten genom att spjälka upp avtalet i mindre delar. Arbetet ska anses ha fortgått utan avbrott, om det arbete eller det arbetsresultat som presterats för beställaren baserar sig på flera avtal som utan avbrott eller med bara korta avbrott följer på varandra. Bestämmelsen tillämpas från och med den tidpunkt då vederlaget för det arbete som utförs enligt avtalet om hyrd arbetskraft eller på basis av ett underleverantörsavtal första gången överskrider de gränsvärden som föreslås i momentet.

12 §. *Uppgifter som ska lämnas till företrädare för personalen.* I paragrafen föreskrivs i överensstämmelse med gällande 8 a § om uppgifter som ska lämnas till företrädare för personalen. Det utstationerande företaget ska med bemyndigande från den utstationerade arbetstagaren till en företrädare som valts av personalgruppen i det företag som är beställare lämna de uppgifter i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal.

Informationsskyldigheten ska gälla det utstationerande företaget som arbetsgivare. Uppgifterna ska lämnas till en förtroendeman som valts av personalgruppen i fråga eller till ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen, dvs. en förtroendeman eller ett förtroendeombud som valts inom beställarens organisation. Det blir då fråga om den företrädare för personalen som företräder personer med arbetsuppgifter som närmast motsvarar den utstationerades uppgifter.

Skyldigheten att lämna de uppgifter som avses i paragrafen till den förtroendevalda förutsätter bemyndigande av den utstationerade arbetstagaren. Bemyndigandet innebär inte att det behöver utfärdas en särskild fullmakt, utan det räcker med att den förtroendevalda lämnar uppgifter till det utstationerande företaget om att den utstationerade arbetstagaren har vänt sig till honom eller henne. Vid behov ska den förtroendevalda dock kunna ge en tillräcklig utredning om den utstationerade arbetstagarens vilja.

Informationsskyldigheten ska bara gälla situationer då utstationeringen pågår längre än tio arbetsdagar. Tidsperioden räknas på samma sätt som i 10 §.

Det föreslås att det i fortsättningen inte längre ska vara straffbart att försumma skyldigheten, men arbetarskyddsmyndigheten ska genom ett administrativt förfarande i sista hand vid vite kunna kräva att det utstationerande företaget lämnar uppgifterna. Det vite som utdöms kan verkställas i enlighet med 7 kap.

4 kap. **Beställarens skyldigheter**

13 §. *Skyldighet att se till att företrädaren är anträffbar.* I 1 mom. föreskrivs i överensstämmelse med nuläget om beställarens skyldighet att med tillgängliga medel se till att avtalsparten har en företrädare som avses i lagen och som är anträffbar i Finland. I fortsättningen ska beställaren dessutom med tillgängliga medel se till att det utstationerande företaget gör en anmälan enligt 7 §.

För att försäkra sig om att företrädaren är anträffbar och att det lämnas en anmälan om utstationeringen av arbetstagare ska beställaren om möjligt se till att det företag som utstationerar arbetskraft till Finland har en sådan företrädare som avses i 8 § och att det utstationerande företaget gör en anmälan enligt 7 §. Om beställaren i ett avtal som ingåtts med ett utländskt företag kräver att det utses en företrädare eller att det görs en anmälan enligt 7 §, kan det anses att beställaren för egen del uppfyllt skyldigheten enligt paragrafen. Avtalsparterna ingår dock inte alltid skriftliga avtal. Därför kan beställaren också på annat sätt, till exempel per e-post, bekräfta att han eller hon har sett till att arbetsgivaren är medveten om skyldigheten att utse en företrädare eller lämna anmälan enligt 7 §.

Genom bestämmelsen i 2 mom. åläggs beställaren att hjälpa arbetarskyddsmyndigheten i de fall då myndigheten inte kan nå det utstationerande företagets företrädare. Om arbetarskyddsmyndigheten inte kan nå företrädaren i samband med en tillsynsuppgift, ska beställaren på arbetarskyddsmyndighetens begäran be att få uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren kan nås. Beställaren ska lämna erhållna uppgifter till arbetarskyddsmyndigheten. Om beställaren inte kan nå det utstationerande företaget, ska beställaren informera arbetarskyddsmyndigheten om hur han eller hon har försökt uppfylla sin skyldighet.

14 §. *Uppgifter om arbete som utförs av uthyrda arbetstagare och som ska lämnas till det utstationerande företaget.* I paragrafen föreskrivs om beställarens skyldighet att lämna de uppgifter till det utstationerande företaget som företaget behöver för att kunna uppfylla sina skyldigheter som arbetsgivare vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagare. Genom bestämmelsen främjas utstationerande företags möjligheter att få information om tillämpliga anställningsvillkor. Bestämmelsen har betydelse i de fall då ett utstationerande företag på arbetsavtalsförhållandet för uthyrda arbetstagare ska tillämpa ett normalt bindande kollektivavtal som användarföretaget tillämpar eller någon annan praxis eller något annat avtal som är bindande för användarföretaget. Arbetarskyddsmyndigheten kan informera utstationerande företag bara om innehållet i allmänt bindande kollektivavtal.

Med behövliga uppgifter avses bl.a. arbetstidslagens och semesterlagens uppgifter om arbetade timmar, viloperioder och om hur dessa infaller. För att en utredning om de centrala villkoren för arbetet ska kunna lämnas förutsätts att det utstationerande företaget förfogar över uppgifter om arbetsuppgifterna, arbetsplatsen, arbetsuppgifternas varaktighet, arbetstiderna, särdragen hos arbetet och det tillämpliga kollektivavtalet.

Det utstationerande företaget ska dessutom, före utstationeringen av en arbetstagare, få uppgifter om vilken utbildning, arbetserfarenhet och yrkeskunnighet som krävs av arbetstagaren. Det utstationerande företaget ska vid utstationeringen försäkra sig om att arbetstagaren uppfyller bl.a. de krav som arbetsuppgiften ställer på hälsotillståndet. Med behövliga uppgifter avses, utöver de ovan nämnda uppgifterna, alla de uppgifter som det utstationerande företaget behöver för att det ska kunna fullgöra alla de skyldigheter som enligt lag hör till det i egenkap av arbetsgivare. Beställaren ska kunna lämna uppgifterna i ett särskilt dokument eller på något annat sätt som beställaren valt.

Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll användarföretagets informationsskyldighet enligt 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Beställarens skyldighet begränsar sig dock till de skyldigheter

som ett utstationerande företag ska fullgöra på basis av den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare.

15 §. *Byggherrens och huvudentreprenörens ansvar vid byggverksamhet.* I paragrafen föreskrivs om beställarens ansvar vid byggverksamhet. Bestämmelsen föreslås vara en del av de verkställighetsåtgärder som avses ovan i artikel 12.6. Om det till en utstationerad arbetstagare inte har betalats minimilön enligt 5 §, kan arbetstagaren enligt *1 mom.* underrätta byggherren eller huvudentreprenören på byggarbetsplatsen om detta. Efter att ha fått underrättelsen ska byggherren eller huvudentreprenören omedelbart begära information av det utstationerande företaget om vilken lön som har betalats ut till den utstationerade arbetstagaren och huruvida lönen uppfyller kraven enligt 5 §.

Om byggherren inte har utsett någon av sina avtalsparter till huvudentreprenör, ska den utstationerade arbetstagaren underrätta byggherren om att han eller hon inte har fått lön enligt lag eller avtal. Om det på byggarbetsplatsen inte finns någon huvudentreprenör på grund av att ledningen för byggsplatsen inte hör till någon av entreprenörerna där, ska byggherren också underrättas om det. Om byggentreprenaden är det minsta betydelsefull brukar byggherren alltid utse en huvudentreprenör, till vars uppgifter även hör att leda byggsplatsen. Huvudentreprenören ska vara den instans till vilken underrättelsen om otillräcklig lön oftast riktas, eftersom det vanligen står klart för alla på byggsplatsen vem som är huvudentreprenör. I de fall då det på grund av att arbetsplatsen är liten eller av andra skäl inte finns någon uttrycklig aktör som är huvudentreprenör ska underrättelsen riktas till byggherren. En utstationerad arbetstagare kan dock inte underrätta vilken entreprenör som helst på byggsplatsen.

I bestämmelsen föreskrivs om utstationerade arbetstagarers möjlighet att välja om de underrättar byggherren eller huvudentreprenören. Också om det på byggsplatsen finns en entreprenör som helt klart är huvudentreprenör, har en utstationerad arbetstagare fullgod rätt att underrätta byggherren.

Underrättelsen kan göras muntligt eller skriftligt. I underrättelsen behöver inte de obetalade lönerna specificeras.

Beställarens ansvar realiseras via byggherren och huvudentreprenören. Bestämmelsen överensstämmer till centrala delar med den praxis som råder i byggbranschen och som tillämpas nationellt med stöd av det allmänt bindande kollektivavtalet för byggbranschen. Som kollektivavtalsbestämmelse är bestämmelsen i fråga dock inte bindande för parterna.

I *2 mom.* i paragrafen föreskrivs om byggherrens och huvudentreprenörens skyldighet att lämna en begäran om information som skickats till ett utstationerande företag och information från det utstationerande företaget till arbetstagaren, och på begäran av arbetstagaren till arbetarskyddsmyndigheten. Om några uppgifter inte fås av det utstationerande företaget, ska detta besked lämnas som information. På detta sätt har den utstationerade arbetstagaren alltid möjlighet att via byggherren eller huvudentreprenören låta pröva sin sak hos myndigheten, om det inte går att få klarhet i saken i samband med att byggherren eller huvudentreprenören utreder den. Byggherren eller huvudentreprenören ska bevara begäran om information och informationen i två år efter att arbetet har upphört.

5 kap. **Myndigheternas uppgifter och rätt att få information**

16 §. *Behöriga myndigheter.* I paragrafen föreskrivs om myndigheter som avses i den föreslagna lagen och som har hand om olika uppgifter. Genom paragrafen genomförs artikel 2, 3, 5, 7 och 14 i tillämpningsdirektivet. I paragrafen föreskrivs också om skyldigheterna enligt artikel 4 och 5 i utstationeringsdirektivet.

I artiklarna ovan föreskrivs bland annat om behöriga myndigheter, förbindelsekontor och medlemsstaternas skyldighet att lämna kontaktuppgifter om de behöriga myndigheterna och förbindelsekontoren till kommissionen och till övriga medlemsstater. I artikel 7 i tillämpningsdirektivet föreskrivs om myndigheternas kontroll och kontrollsamarbete.

I artikel 5 i utstationeringsdirektivet föreskrivs om de åtgärder som ska vidtas om direktivet i fråga inte iakttas. Enligt artikel 4 i direktivet ska informationen om arbets- och anställningsvillkoren vara allmänt tillgänglig. Artikel 5 i tillämpningsdirektivet utvidgar ytterligare regleringen om denna information.

Arbets- och näringsministeriet och arbetarskyddsmyndigheterna ska informera om den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare. Arbets- och näringsministeriet har det allmänna ansvaret för informationen om lagen. Dessutom ska arbets- och näringsministeriet och arbetarskyddsmyndigheterna tillsammans hålla informationen i faktabladet om Finland på kommissionens webbplats uppdaterad, vilket är en av informationsskyldigheterna enligt artikel 5 i tillämpningsdirektivet.

Arbetarskyddsmyndigheterna har redan nu hand om det förbindelsekontor (det så kallade *liaison office*) för utstationerade arbetstagare som avses i artikel 4 i utstationeringsdirektivet. Förbindelsekontoret erbjuder alla allmän information om lagen om utstationering av arbetstagare. I många medlemsstater sköter förbindelsekontoret också det administrativa samarbetet mellan myndigheterna i Europeiska unionens medlemsstater. Finlands förbindelsekontor har för närvarande ansvar bara för de uppgifter som hör till den så kallade IMI-samordnaren inom lagstiftningsområdet för utstationerade arbetstagare. Via IMI-systemet sköter respektive arbetarskyddsmyndighet det administrativa samarbetet mellan myndigheter.

Enligt förslaget ska arbetarskyddsmyndigheterna också svara för informationen om de utstationerade arbetstagarnas arbets- och anställningsvillkor enligt artikel 5 i tillämpningsdirektivet. Syftet med artikeln är att säkerställa att information om de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i utstationeringsdirektivet finns allmänt tillgänglig utan kostnad på en officiell webbplats i värdmedlemsstaten och på ett tydligt, öppet och fullständigt sätt som gör åtkomst möjlig också för personer med funktionsnedsättning.

I artikel 5 i tillämpningsdirektivet anges innehållet i informationen om arbets- och anställningsvillkoren närmare. Medlemsstaterna ska informera på en webbplats och på annat sätt vilka arbets- och anställningsvillkor samt delområden inom nationell lag som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Dessutom ska medlemsstaten på andra lämpliga sätt se till att det finns allmänt tillgänglig information om vilka kollektivavtal som är tillämpliga och på vilka de är tillämpliga samt vilka kollektivavtalsbestämmelser som ska tillämpas. Informationen om kollektivavtal bör omfatta framför allt minimilönerna och de komponenter som ingår i dessa, metoden för att beräkna den lön som ska betalas ut samt, vid behov, kriterierna för att ingå i olika lönekategorier.

Informationen om lagstiftning och kollektivavtal ska om möjligt göras tillgänglig i en broschyr med en sammanfattning av de viktigaste tillämpliga arbets- och anställningsvillkoren inklusive en beskrivning av förfarandena för inlämning av klagomål. Med klagomålsförfarande avses särskilt de medel som en utstationerad arbetstagare har till sitt förfogande för att försvara sina rättigheter, men det kan också avse exempelvis de medel som står utstationerande företag till buds för att överklaga besluten inom myndighetstillsynen.

Medlemsstaterna ska också se till att det finns annan information om bestämmelser om arbetsvillkor och sociala villkor som gäller utstationerade arbetstagare, bland annat om en säker arbetsmiljö och arbetshälsa.

Informationen ska göras tillgänglig på de officiella språken i värdmedlemsstaten och dessutom på de språk som medlemsstaten i fråga har valt. Valet av språk är avhängigt av kraven på arbetsmarknaden i medlemsstaten, dvs. särskilt av vilka språk de arbetstagare som utstationerats i medlemsstaten vanligen behärskar.

När det gäller informationen om kollektivavtal ska man om möjligt utnyttja internetlänkar, såsom länkar till arbetsmarknadsorganisationernas webbsidor. Medlemsstaterna bör också försöka engagera arbetsmarknadsorganisationerna i informationsverksamheten kring kollektivavtal.

I alla arbetarskyddsmyndigheters sedvanliga verksamhet ingår, utöver informationsverksamhet och förbindelsekontor som tillhandahåller allmän information om utstationering, också arbetarskyddstillsyn och dessutom bland annat arbetsgivares och arbetstagares möjlighet att be arbetarskyddsmyndigheterna om råd om de lagar som arbetarskyddsmyndigheterna ska utöva tillsyn över. Detta gäller också den föreslagna lagen.

I 1 mom. i paragrafen anges de myndigheter som utövar tillsyn över den föreslagna lagen. Tillsynen över lagen hör i första hand till arbetarskyddsmyndigheterna, men jämställdhetsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska utöva tillsynen över de bestämmelser i jämställdhetslagen som nämns i 3 §. I fråga om tillsynen över lagstiftningen om utstationerade arbetstagare bedrivs ett administrativt samarbete mellan myndigheterna i Europeiska unionens medlemsstater. Enligt 2 mom. ska arbetarskyddsmyndigheterna och jämställdhetsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden svara för det administrativa samarbetet.

Vid tillsynen över lagstiftningen om utstationerade arbetstagare kan myndigheterna i Europeiska unionens medlemsstater fatta beslut om att förelägga administrativa ekonomiska sanktionsavgifter eller böter. Beslutet gäller då oftast ett utstationerande företag. Tillämpningsdirektivet gör det möjligt att beslutet i fråga kan delges i en annan medlemsstat. Ett beslut kan fortfarande verkställas också i en annan medlemsstat.

Enligt 3 mom. i paragrafen ska arbetarskyddsmyndigheterna, jämställdhetsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt förvaltningsdomstolarna svara för delgivningen över statsgränserna av beslut om föreläggande av administrativa ekonomiska sanktionsavgifter eller böter. I enlighet med momentet ska varje finländsk myndighet själv via IMI-systemet begära att en behörig myndighet i den andra medlemsstaten delger myndighetens beslut i medlemsstaten i fråga. Det förutsätter också till exempel att alla förvaltningsdomstolar registreras i IMI-systemet. Om myndigheten i en annan medlemsstat har fattat beslut om att förelägga administrativa ekonomiska sanktionsavgifter eller böter och begär att beslutet delges i Finland, kan begäran enligt 25 § riktas bara till arbetarskyddsmyndigheten oavsett vilken myndighet i den andra medlemsstaten som begär delgivning.

I momentet föreskrivs det också att Rättsregistercentralen ska svara för indrivningen över statsgränserna av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. Rättsregistercentralen ska ta emot ett beslut som en finländsk myndighet lämnat för indrivning och via IMI-systemet lämna en begäran om indrivning till en behörig myndighet i den andra medlemsstaten. På motsvarande sätt ska en behörig myndighet i en annan medlemsstat via IMI-systemet ta kontakt med Rättsregistercentralen, när den vill att påföljden ska drivas in i Finland.

Enligt 4 mom. i paragrafen finns bestämmelser om att arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter som enligt lagförslaget kan anförtros ett eller flera ansvarsområden för arbetarskydd vid ett regionförvaltningsverk i lagen om regionförvaltningsverken (896/2009). Enligt 6 § 2 mom. i lagen om regionförvaltningsverken ska bestämmelser om utvidgning av verksamhetsområdet i

fråga om uppgifter som gäller arbetarskyddet utfärdas genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet. Genom den föreslagna lagen får arbetarskyddsmyndigheten nya uppgifter, av vilka en del är sådana att de kan koncentreras till ansvarsområdet för arbetarskydd vid ett visst regionförvaltningsverk, som sköter uppgifterna för hela Finlands del. Det är således lämpligt att en del av de uppgifter som i lagförslaget föreläggs arbetarskyddsmyndigheten anförtros ansvarsområdet för arbetarskydd vid ett eller flera regionförvaltningsverk. När det gäller begäran från en myndighet i en annan stat att ett beslut som fattats där ska delges i Finland, kan till exempel delgivningsskyldigheten enligt 3 mom. anförtros en enda arbetarskyddsmyndighet. Arbetarskyddsmyndigheten i fråga kan då delge beslutet oavsett var i Finland den som ska delges har sin hemort.

17 §. Rätt att få information. I paragrafen föreskrivs om rätten att få information, vilket arbetarskyddsmyndigheterna behöver för tillsynen över den föreslagna lagen. Rätten till information enligt bestämmelsen är en specialbestämmelse i förhållande till den rätt till information som föreskrivs i allmänna lagar om myndigheternas behörighet. Följaktligen ska rätten i första hand tillämpas i förhållande till rätten till information enligt de allmänna lagarna.

Genom paragrafen genomförs artikel 7 i tillämpningsdirektivet, i vilken föreskrivs om bland annat om myndigheternas kontroller, samt artikel 9.1 d och en del av 9.1 b. Likaså anknyter 17 § till artikel 4 och 5 i utstationeringsdirektivet och till artikel 4 och 6.4 i tillämpningsdirektivet.

Arbetarskyddsmyndighetens rätt enligt 1 mom. att få information av det utstationerande företaget ska gälla all information och alla handlingar som företaget enligt den föreslagna lagen ska upprätta, förvara eller tillhandahålla. Ordalydelsen i momentet följer i det avseendet 4 § 1 mom. 2 punkten i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (nedan *tillsynslagen*) i vilken bland annat föreskrivs att arbetarskyddsmyndigheten och inspektören har rätt att av arbetsgivaren till påseende få de handlingar som denne enligt de föreskrifter som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn ska göra upp eller förvara.

Enligt 8 § i gällande lag om utstationerade arbetstagare ska arbetsgivaren lämna bara vissa uppgifter till arbetarskyddsmyndigheterna. Regleringen har lett till oklarhet om relationen mellan dels 8 § i gällande lag, dels 4 § 1 mom. 2 och 8 punkten i tillsynslagen. Det är oklart om arbetarskyddsmyndigheten med stöd av 4 § 1 mom. 2 och 8 punkten i tillsynslagen har rätt att av det utstationerande företaget få också annan information som kan användas för övervakningen av om det utstationerande företaget iakttar sina skyldigheter enligt gällande lag.

Momentet förtydligar detta rättsläge. Med stöd av momentet kan arbetarskyddsmyndigheten av det utstationerande företaget få all information och alla handlingar som behövs för tillsynen över den föreslagna lagen. Till exempel i 2 kap. i lagen föreskrivs om de minimivillkor som ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande. Med stöd av exempelvis 2 kap. 3 § tillämpas bland annat arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsövård. För iakttagandet av dessa bestämmelser måste de utstationerande företagen i praktiken upprätta vissa handlingar. Enligt den föreslagna bestämmelsen har arbetarskyddsmyndigheten rätt att få till exempel dessa handlingar av det utstationerande företaget.

Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att av det utstationerande företaget få också de uppgifter som avses i 3 kap. Vid försummelse av skyldigheterna enligt 7, 8 eller 10 kap. ska arbetarskyddsmyndigheten överväga om det finns förutsättningar för att ålägga en försummelseavgift enligt 35 §. Försummelseavgift ska åläggas som påföljd vid försummelse av de skyldigheter som avses i 7, 8 eller 10 §. Trots försummelse av de nämnda skyldigheterna ska arbetarskyddsmyndigheten ändå utföra sin lagstadgade tillsynsuppgift för vilken myndigheten behö-

ver information och handlingar av olika slag. Enligt det föreslagna 17 § 1 mom. ska arbetarskyddsmyndigheten ha rätt att av det utstationerande företaget få till exempel företagets identifierings- och kontaktuppgifter, uppgifter om ansvariga personer i etableringsstaten och uppgifter om företrädare samt de uppgifter och handlingar som avses i 9 och 10 §. Momentets tillämpningsområde omfattar också de uppgifter som behövs för tillsynen över att skyldigheterna enligt 11 och 12 § fullgörs.

Arbetarskyddsmyndigheten ska ha rätt att av beställaren få all information och alla handlingar som den enligt den föreslagna lagen ska upprätta, förvara eller tillhandahålla. Arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information av beställaren gäller främst den information som behövs för tillsynen över att 13 § 1 mom. i lagförslaget iakttas. Arbetarskyddsmyndigheten ska av beställaren få en skriftlig utredning om att beställaren i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel har sett till att det utstationerande företaget gör en anmälan enligt 7 § och att företaget har en företrädare enligt 8 §.

Om arbetarskyddsmyndigheten i sitt tillsynsuppdrag inte når företrädaren för det utstationerande företaget, ska enligt 13 § 2 mom. i lagförslaget beställaren på begäran av arbetarskyddsmyndighetens begära uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren är anträffbar och lämna den inhämtade informationen till arbetarskyddsmyndigheten. Beställaren kan åläggas en försummelseavgift för försummelse av sin skyldighet enligt 13 § 2 mom. För att vid behov kunna fastställa om kriterierna för att ålägga den försummelseavgift som avses i 35 §, räcker det att arbetarskyddsmyndigheten trots sin begäran inte får någon information av beställaren. Därför är bestämmelsen i 17 § 1 mom. om rätten till information vanligen inte nödvändig i praktiken för tillsynen över skyldigheten enligt 13 § 2 mom.

Med stöd av momentet har arbetarskyddsmyndigheten vid behov rätt att av beställaren också få information om huruvida skyldigheten enligt 14 § har uppfyllts. Enligt bestämmelsen är beställaren skyldig att lämna de uppgifter till det utstationerande företaget som företaget behöver för att kunna uppfylla sina skyldigheter som arbetsgivare vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagare.

Enligt 10 § 3 mom. i lagförslaget ska det utstationerande företaget, innan arbetet påbörjas i Finland, underrätta beställaren var den information som avses i 10 § är tillgänglig under utstationeringen. Enligt bestämmelsen kan arbetarskyddsmyndigheten också begära information om skötseln av denna skyldighet av beställaren, om informationen inte kan fås av det utstationerande företaget. I 11 § i lagförslaget föreskrivs om att lämna ut information till beställaren om hur den sociala tryggheten bestäms. Arbetarskyddsmyndigheten kan också begära information av beställaren om skötseln av denna skyldighet, om informationen inte kan fås av det utstationerande företaget.

Arbetarskyddsmyndigheten har med stöd av momentet rätt att av byggherren och huvudentreprenören få all information och alla handlingar som företaget enligt den föreslagna lagen ska upprätta, bevara eller tillhandahålla. Till informationen och handlingarna hör särskilt den begäran om information och den information som avses i 15 §. Dessa behövs för att man vid behov ska kunna fastställa om försummelseavgiften uppfyller förutsättningarna för påförande av avgift enligt 35 §. Inom byggverksamheten ska enligt 7 § 4 mom. i lagförslaget det utstationerande företaget skicka den anmälan om utstationering av arbetstagare som lämnats till arbetarskyddsmyndigheten också till byggherren och huvudentreprenören. Arbetarskyddsmyndigheten kan också begära information av byggherren och huvudentreprenören om skötseln av denna skyldighet, om informationen inte kan fås av det utstationerande företaget.

Informationen ska lämnas utan dröjsmål. Informationen kan anses ha anlänt till arbetarskyddsmyndigheten utan dröjsmål, om den tillhandahålls snarast möjligt efter att arbetarskyddsmyndighetens begäran har mottagits och senast inom en kalendervecka.

För tillsynen över att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas har arbetarskyddsmyndigheten enligt 2 mom. rätt att av det utstationerande företaget få annan information och andra handlingar än de som är nödvändiga enligt 1 mom. Ordalydelsen i momentet följer i det avseendet 4 § 1 mom. 8 punkten i tillsynslagen i vilken det bland annat föreskrivs att arbetarskyddsmyndigheten och inspektören har rätt att av arbetsgivaren för tillsynen få också andra nödvändiga uppgifter. I motiveringen till tillsynslagen konstateras det att arbetsgivaren på inspektörens begäran kan vara skyldig att visa att han eller hon har uppfyllt lagens förpliktelser. På motsvarande sätt kan 17 § 2 mom. i lagförslaget lagen tillämpas i situationer då det undantagsvis behövs mer information och handlingar än för vanlig övervakning.

Rätten till information kan utnyttjas särskilt när man tvingas bedöma om det är fråga om en arbetstagare som avses i den föreslagna lagen, eller utreda en misstanke om missbruk eller kringgående av lagstiftningen om utstationerade arbetstagare.

Fallen då man tvingas bedöma om det är fråga om en arbetstagare som avses i den föreslagna lagen eller utreda en misstanke om missbruk eller kringgående av lagstiftningen om utstationerade arbetstagare skiljer sig åt. De nödvändiga uppgifter och handlingar som arbetarskyddsmyndigheten begär av utstationerande företag med stöd av 17 § 2 mom. är därför beroende av karaktären och detaljerna hos varje enskilt tillsynsfall.

En begäran av ett utstationerande företag om information och handlingar med stöd av 17 § 2 mom. kan gälla exempelvis faktiska omständigheter som är utgångspunkt vid helhetsbedömningen av personen vid en utstationering enligt artikel 4 i tillämpningsdirektivet. Ett utstationerande företag ska lämna till exempel information och handlingar om till vilket land företaget betalar skatt och socialskyddsavgifter, vilket lands lagstiftning företaget tillämpar på de avtal som det ingår med sina kunder, antalet avtal eller storleken på omsättningen i den medlemsstat där företaget är etablerat, i eller från vilket land arbetstagaren vanligen arbetar enligt Rom I eller i vilket land arbetstagaren har en arbetshistoria och kommer arbetstagaren att återvända till det land från vilket han eller hon har utstationerats.

På samma sätt som när det gäller de faktiska omständigheterna i artikel 4 i tillämpningsdirektivet kan man av utstationerande företag också begära information och handlingar om företagsverksamhet som bedrivits i Finland, för att avgöra om företaget bara tillfälligt tillhandahåller tjänster i Finland. Regleringen av tillhandahållandet av tjänster och således också bestämmelserna om utstationeringen av arbetstagare kan utnyttjas i strid med deras syfte till exempel i situationer då företagets verksamhet i Finland blir betydligt mer långvarig än planerat eller om merparten av företagsverksamheten är koncentrerad bara till Finland. I sådana fall är det sannolikt att företaget inte längre bedriver någon väsentlig företagsverksamhet i etableringsstaten. Det kan då faktiskt vara fråga om att företaget är etablerat i Finland, men inte har anmält sig till handelsregistret som ett finskt företag eller som en registrerad bifirma. Gränsen mellan tillhandahållande av tjänster och etablering ska i sista hand dras utifrån Europeiska unionens domstols rättspraxis. Information om företagsverksamheten behövs också om man misstänker att det i etableringsstaten i princip redan har grundats bara ett så kallat postlådeföretag vars verksamhet de facto sköts på annat håll.

Enligt 3 mom. i paragrafen har arbetarskyddsmyndigheten rätt att få information och handlingar av dem som stått i ett avtalsförhållande till det utstationerande företaget de senaste tolv månaderna eller som under den tiden har arbetat på arbetsställena samtidigt som det utstationerande företaget. Det föreslås att rätten till information enligt momentet begränsas till situat-

ioner då man undantagsvis tvingas bedöma om det är fråga om en utstationerad arbetstagare enligt den föreslagna lagen eller utreda en misstanke om att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare inte iakttas eller att den kringgås. För denna begränsade uppgift ska arbetarskyddsmyndigheten ha rätt att få den information och de handlingar som behövs för arbetet. Med dem som stått i ett avtalsförhållande till det utstationerande företaget de senaste tolv månaderna eller under den tiden har arbetat på arbetsställena samtidigt som det utstationerande företaget avses juridiska och fysiska personer.

Arbetarskyddsmyndighetens rätt till information enligt 3 mom. är i praktiken nödvändig bara i exceptionella fall, om inte de situationer som nämns i 3 mom. blir vanligare i framtiden. Momentet ger arbetarskyddsmyndigheten möjlighet att begära information och handlingar av en bredare grupp än normalt till stöd för utredningen av en exceptionell tillsynssituation.

Jämfört med nuvarande rätt till information är det för arbetarskyddsmyndigheterna fråga om en ny slags rätt till information som innebär att information som gäller ett utstationerande företag oftast begärs av företagets avtalspartners och dem som arbetat samtidigt på samma arbetsställena. I momentet ingår inte möjligheten att ge en sådan uppmaning som avses i 13 § i tillsynslagen och som vanligen är en väsentlig del av rätten till information, om inte informationen ges till arbetarskyddsmyndigheten. Bara en anvisning enligt tillsynslagen är möjlig.

Med andra ord kan inte arbetarskyddsmyndigheten genom ett förvaltningsbeslut förplikta till att ge information. När arbetarskyddsmyndigheten har fått erfarenhet av vilken typ av information och handlingar den kommer att ta emot och deras betydelse för skötseln av exceptionella tillsynssituationer, kan det hända att möjligheten att ge uppmaningar utvidgas också till de situationer som avses i 3 mom.

Typen av information och handlingar är beroende av arten och detaljerna när det gäller tillsynssituationen och likaså av vilken information och vilka handlingar och iakttagelser som de aktörer som avses i 3 mom. i praktiken bidrar med. Dessa kan ha till exempel information eller iakttagelser om hur länge det utstationerande företaget har haft verksamhet i Finland och hur omfattande verksamheten har varit. Uppgifter som beskriver dessa omständigheter kan vara exempelvis information om hur länge verksamheten i Finland har pågått, om verksamheten pågått utan avbrott eller om företaget haft många avtalspartners eller om till exempel en viss avtalspartner har erbjudits en tjänst som till sin karaktär är sådan att den kräver långvarig verksamhet i Finland.

Ibland kan de aktörer som avses i momentet ha iakttagelser också om det utstationerande företags arbetstagare. För att det ska vara fråga om en utstationerad arbetstagare, ska en arbetstagare ha utstationerats till en annan stat än den där eller från vilken han eller hon vanligtvis arbetar. Dessutom ska arbetstagaren återvända till den stat från vilken han eller hon har utstationerats. Om man i Finland gör iakttagelsen att till exempel en viss arbetstagare har arbetat i Finland utan avbrott redan i årtal, ger det anledning att närmare undersöka arbetstagarens situation. I praktiken förekommer det fall då samma arbetstagare upprepade gånger efter varandra utstationeras till Finland av flera utstationerande företag. I dessa fall finns det anledning att undersöka i vilket land arbetstagaren vanligen arbetar enligt Rom I.

I Europa har man gjort iakttagelsen att lagstiftningen om utstationering av arbetstagare tillämpas fel också i brottsliga syften. I vissa fall grundas till exempel så kallade postlådeföretag som formellt fungerar som arbetsgivare för de utstationerade arbetstagarna, trots att någon annan i själva verket är arbetsgivare och svarar för företagsverksamheten. När verksamheten har gett en tillräckligt stor ekonomisk nytta, kan postlådeföretagets verksamhet avslutas och exempelvis arbetstagare, myndigheter, avtalspartners eller andra samarbetsparter blir utan betalning för sina utestående fordringar. Företagsarrangemangen kan vara mycket komplicerade

och företagen kan använda dem för att bland annat smita undan den egentliga arbetsgivarens ansvar som baserar sig på arbetslagstiftningen samt andra skyldigheter med anknytning till företagsverksamheten.

I fallet ovan ska arbetarskyddsmyndigheten identifiera vem som är egentlig arbetsgivare som svarar för skyldigheterna enligt arbetslagstiftningen. I praktiken är det fråga om till vem inspektionsberättelsen och en eventuell administrativ styrning från arbetarskyddsmyndigheten ska riktas och vem exempelvis arbetstagaren kan vända sig till bland annat i fråga om sina lönefordringar. De aktörer som avses i 3 mom. kan i vissa fall ha gjort iakttagelser om vem som i verkligheten har haft hand om postlådeföretagets ärenden i förhållande till exempelvis avtalsparterna eller vem som fysiskt har besökt arbetsplatserna.

Också i sådana fall då det påstås att den utstationerade arbetstagaren hör till gruppen självsys-selsatta och inte alls står i något arbetsavtalsförhållande, kan det vara möjligt att få information som stöder en kontroll från de aktörer som avses i momentet. Dessa kan ha gjort iakttagelser om exempelvis hur självständigt de personer som påstås vara självsys-selsatta i själva verket har arbetat. För att fastställa om det finns ett arbetsavtalsförhållande behövs det också att till exempel beställaren visar upp ett avtal om tillhandahållandet av tjänsten med stöd av vilket det också går att dra slutsatser om den förmodade företagsverksamheten.

Enligt 4 mom. ska arbetarskyddsmyndigheten ha rätt att få kopior av handlingar. Detta grundar sig till en del på artikel 9.1 b i tillämpningsdirektivet. Såsom det konstateras i motiveringen till 4 § 1 mom. 8 punkten i tillsynslagen ska arbetarskyddsmyndigheten vid begäran om kopior av handlingar iakttä proportionalityprincipen och principerna om god förvaltning, dvs. i praktiken begära kopior av handlingar bara i den omfattning som det med tanke på tillsynen är nödvändigt.

Enligt 5 mom. ska arbetarskyddsmyndigheten ha rätt att av ett utstationerande företag få en översättning till finska, svenska eller engelska av den information och de handlingar som avses i 10 §, om myndigheten inte kan utföra sitt tillsynsuppdrag på grundval av information eller handlingar på originalspråket. Bestämmelsen grundar sig på artikel 9.1 d i tillämpningsdirektivet. Vid tillsynen över lagstiftningen om utstationerade arbetstagare får arbetarskyddsmyndigheten för närvarande information och handlingar på många olika språk som personalen vid myndigheten inte själv behärskar. Skyldigheten enligt momentet att tillhandahålla en översättning effektiviserar arbetarskyddsmyndighetens tillsyn och förbättrar det utstationerande företagets rättssäkerhet, när tillsynen bygger på information och handlingar vilkas innehåll lätt och snabbt kan förstås av arbetarskyddsmyndigheten.

I 6 mom. i paragrafen konstateras det att utöver det som föreskrivs i den föreslagna lagen bestäms arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information enligt tillsynslagen. Det är fråga om en hänvisningsbestämmelse till den allmänna lagen om arbetarskyddsmyndighetens behörighet.

Enligt 7 mom. har jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, för att de ska kunna utöva tillsyn över att bestämmelserna i jämställdhetslagen iakttas, samma rätt att få information som arbetarskyddsmyndigheten har med stöd av 1—5 mom.

I 8 mom. konstateras att det utöver det som föreskrivs i lagförslaget finns bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens rätt att få information i jämställdhetslagen och om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens rätt att få information i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Det är fråga om en hänvisningsbestämmelse till de allmänna lagarna om jämställdhetsombudsmannens och diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet. På basis av nämnda lagar bestäms också sanktionerna i anslutning till rätten att få information.

Med stöd av 21 a § i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen förena skyldigheten att lämna uppgifter eller förete handlingar med vite. Vitet döms ut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt 14 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan nämnden förena skyldigheten att ge information och lämna redogörelser med vite, och enligt viteslagen (1113/1990) kan vitet utdömas av nämnden.

I 9 mom. föreslås att arbetarskyddsmyndigheten, oberoende av sekretessbestämmelserna, till andra tillsynsmyndigheter kan lämna ut sådana för tillsynen behövliga uppgifter som myndigheten erhållit på basis av anmälan enligt 7 § och som behövs för tillsynen. Begäran om utlämnande av uppgifter ska ha samband med tillsynen över iakttagandet av anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare eller tillsynen över utstationeringen av arbetstagare. Uppgifter ska kunna utlämnas till t.ex. Skatteförvaltningen och Pensionsskyddscentralen samt till andra myndigheter som utövar tillsyn över utstationerade arbetstagare eller utstationerande företag.

6 kap. Administrativt samarbete över statsgränserna

18 §. *Administrativt samarbete.* I paragrafen föreskrivs om administrativt samarbete mellan myndigheterna i medlemsstaterna. Med medlemsstat avses också EES-stater. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.1—3 och 6.9 samt artikel 21.

I 1 mom. i paragrafen definieras administrativt samarbete. Med administrativt samarbete avses ömsesidigt bistånd mellan myndigheterna i medlemsstaterna och samarbete vid tillsynen över lagstiftningen om utstationerade arbetstagare. Detta samarbete regleras för närvarande i 10 § i gällande lag.

Tillsynen över lagstiftningen om utstationerade arbetstagare inbegriper också att bedöma av huruvida en arbetstagare är en utstationerad arbetstagare enligt den föreslagna lagen och göra en utredning av misstankare om att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare inte iakttas eller kringgås.

I artikel 4 i tillämpningsdirektivet föreskrivs om de kriterier som särskiljer en faktisk utstationeringssituation från andra arbetssituationer med internationell anknytning. Kriterierna i artikel 4 i direktivet kan också användas för att identifiera missbruk eller kringgående av lagstiftningen om utstationerade arbetstagare. I det administrativa samarbetet mellan myndigheterna i medlemsstaterna ska ingå att behöriga arbetarskyddsmyndigheter vid misstanke om exempelvis falsk utstationering kan begära bistånd av den behöriga myndigheten i den andra medlemsstaten för att utreda om det utstationerande företaget har faktisk verksamhet i etableringsstaten eller inte.

Bistånd ska i praktiken bestå i att svara på begäranden om information och att genomföra kontroller, inspektioner och utredningar.

Enligt 2 mom. kan bistånd omfatta också det att handlingar som har samband med förvaltningsförfarandet sänds ut och delges. Bestämmelsen grundar sig på artikel 6.3 i tillämpningsdirektivet som gör det möjligt för medlemsstaterna att genom administrativt samarbete skicka ut och delge också andra handlingar än beslut som hör till tillämpningsområdet för kapitel VI i direktivet och som handlar om att påföra ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. Dessa handlingar kan vara begäranden om utredningar och utlåtanden som upprättats inom förvaltningsförfarandet eller inspektionsberättelser. Direktivet ålägger inte medlemsstaterna att delge några andra handlingar än de som avses i kapitel VI. Med andra ord är medlemsstaterna inte skyldiga att delge utstationerande företag andra handlingar än sådana som utfärdats av myndigheterna i en annan medlemsstat och som avses i kapitel VI. Därför föreslås det att man i bestämmelsen med definitionen av samarbete noterar det som en möjlighet att kunna sända ut

och delge handlingar som har samband med förvaltningsförfarandet. Närmare bestämmelser om förutsättningarna för samarbete och genomförandet av det i Finland finns i 23 § i lagförslaget.

I 3 mom. i paragrafen föreskrivs om hur myndigheterna i medlemsstaterna ska kontakta varandra i det administrativa samarbetet. Enligt momentet ska myndigheterna i medlemsstaterna kontakta varandra på elektronisk väg via IMI-systemet enligt förordning (EU) nr 1024/2012. Bestämmelsen överensstämmer med artikel 21.1 i tillämpningsdirektivet.

IMI-systemet ska vara den primära kontaktmetoden. Myndigheterna kan också kontakta varandra på något annat sätt, om de särskilt avtalar om det. Genom bestämmelsen genomförs artikel 21.2 i tillämpningsdirektivet.

Enligt artikel 4.2 i utstationeringsdirektivet ska medlemsstaterna planera ett samarbete mellan de offentliga förvaltningar som i enlighet med nationell lagstiftning har behörighet att övervaka de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3. Artikel 4.2 i utstationeringsdirektivet har satts i kraft genom 10 § i gällande lag. Hittills har arbetarskyddsmyndigheten i Finland bedrivit administrativt samarbete i IMI-systemet. Samarbetet mellan Regionförvaltningsverket i Södra Finland och arbetarskyddsmyndigheten i Estland har dock fördjupats genom ett samarbetsavtal.

I tillämpningsdirektivet föreskrivs om kontakten mellan myndigheter på en betydligt mer detaljerad nivå än i utstationeringsdirektivet. Direktivet instruerar myndigheterna i medlemsstaterna att använda bara ett kommunikationsmedel, IMI-systemet. Men för att samarbetet mellan myndigheterna i medlemsstaterna inte ytterligare ska försvagas, gör direktivet det möjligt för myndigheterna att även i fortsättningen använda befintliga bilaterala samarbetsöverenskommelser liksom också ingå nya avtal eller överenskommelser, på villkor att kommissionen underrättas om överenskommelserna eller avtalen och avtalstexten görs tillgänglig för allmänheten. Trots eventuella avtal ska IMI-systemet enligt artikel 21.3 i tillämpningsdirektivet användas i största möjliga utsträckning också inom det bilaterala samarbetet. IMI-systemet är ett mycket informationssäkrare system än många mer traditionella kommunikationsmedel.

Enligt 4 mom. får ingen ekonomisk eller annan ersättning tas ut av en myndighet för kostnaderna för att verkställa en begäran om bistånd. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.9 i tillämpningsdirektivet.

19 §. Begäran om bistånd hos en finsk myndighet. I paragrafen föreskrivs om en begäran om information eller en begäran om en kontroll, inspektion eller undersökning till en behörig finsk myndighet och genomförandet av en sådan begäran.

Enligt 1 mom. i paragrafen ska en begäran från den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller undantagsvis från kommissionen lämnas till en finsk myndighet som är behörig att verkställa begäran. Finland ska meddela vilka myndigheter som är behöriga i olika frågor, och denna information ska vara tillgänglig för myndigheterna i andra medlemsstater i IMI-systemet.

I 2 mom. föreskrivs om en begäran om information som avser etableringen av ett företag i Finland. Om det är fråga om en sådan begäran om information och uppgifterna kan inhämtas i ett register som den behöriga finska myndigheten har tillgång till, såsom företags- och organisationsdatasystemet (FODS) som är allmänt tillgängligt via internet, ska uppgifterna tillhandahållas den myndighet i den andra medlemsstaten som begärt uppgifterna inom två arbetsdagar efter det att begäran har inkommit, förutsatt att myndigheten i begäran uppgett att begäran om information är skyndsam och orsaken till brådskan.

Paragrafens 2 mom. tillämpas bara när den begärda informationen kan sökas i sådana register som myndigheten som tar emot begäran har direkt tillgång till. Om begäran gäller information som inte kan fås från ett sådant register, ska den myndighet som tar emot begäran särskilt begära att få informationen av registerföraren, vilket medför att tidsfristen på två arbetsdagar i princip överskrids. Men också dessa uppgifter ska tillhandahållas i varje fall inom 25 arbetsdagar efter det att förfrågan inkom.

Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.6 a i tillämpningsdirektivet.

I 3 mom. föreskrivs om hur andra brådskande begäranden om information än sådana som avses i 2 mom. ska besvaras. Om det är fråga om en vanlig begäran om information eller en begäran om kontroll, inspektion eller undersökning, ska den behöriga myndigheten tillhandahålla den information som begärs inom 25 arbetsdagar efter det att begäran inkom. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.6 b och artikel 7.5 i tillämpningsdirektivet.

Skyldigheten att tillhandahålla information enligt artikel 6 och 7 i tillämpningsdirektivet är omfattande. Tanken är att de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna på begäran ska lämna sådan information som de själva enligt nationell lag är berättigade till för skötseln av uppgiften i fråga också till behöriga myndigheter i en annan medlemsstat. Till exempel myndigheten i ett utstationerande företags etableringsstat har enligt artikel 7.5 i tillämpningsdirektivet en omfattande skyldighet att tillhandahålla information om det utstationerande företaget. Av det följer att också sekretessbelagd information på motiverad begäran ska kunna lämnas till myndigheten i en annan medlemsstat. I 4 mom. i paragrafen konstateras det uttryckligen att en finsk myndighet trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar av rätten att få information kan lämna ut information till myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen för övervakningen av att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas. När en finsk myndighet lämnar ut sekretessbelagd information ska den begära att myndigheten i den andra medlemsstaten behandlar informationen konfidentiellt med motiveringen att informationen i fråga omfattas av en sekretessgrund enligt finsk lagstiftning.

20 §. Dröjsmål med och avstående från att verkställa en begäran om bistånd. I paragrafen föreskrivs om hur en behörig finsk myndighet ska gå till väga när det uppstår dröjsmål med att verkställa en begäran eller när begäran överhuvudtaget inte kan verkställas. Om begäran inte kan verkställas till exempel på grund av att det inte finns tillgång till den begärda informationen i Finland, eller om det inte är möjligt att utföra en begärd inspektion inom den tidsfrist som anges i direktivet eller om det företag som är föremål för inspektion till exempel har upphört med sin verksamhet, ska myndigheten i Finland genast underrätta den sökande myndigheten via IMI-systemet eller på annat tillämpligt sätt och samtidigt lägga fram grunderna för att den inte har verkställt eller dröjt med att verkställa begäran. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.5 i tillämpningsdirektivet.

21 §. Utlämnande av information på eget initiativ. Om ett företag som är etablerat i Finland och utstationerar arbetstagare i utlandet inte iakttar den lagstiftning som tillämpas på dess verksamhet ska den finska myndigheten lämna information om dessa omständigheter till den behöriga myndigheten i den stat dit företaget har utstationerat arbetstagare. Om den finska myndigheten exempelvis i samband med sina tillsynsuppdrag upptäcker att det här etablerade företaget inte iakttar arbetslagstiftningen, och myndigheten känner till att företaget utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat, ska den lämna information om dessa omständigheter till myndigheten i värdmedlemsstaten. Samma förfarande gäller också om det visar sig att ett företag som är etablerat i Finland trots allt inte är faktiskt etablerat i Finland. Förutsättningen för tillämpningen av 21 § är i praktiken att myndigheten i Finland känner till den stat dit företaget just då utstationerar eller under den senaste tiden har utstationerat arbetstagare.

Genom bestämmelsen genomförs artikel 7.4 i tillämpningsdirektivet.

22 §. *Begäran om bistånd som lämnas till en myndighet i en annan medlemsstat.* I paragrafen föreskrivs om begäranden om bistånd från en behörig finsk myndighet till en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

Med begäran om bistånd enligt *1 mom.* avses såväl begäran om information och begäran om kontroll, inspektion eller undersökning som sådana begäranden enligt artikel 7.5 i tillämpningsdirektivet som gäller till exempel information om huruvida det utstationerande företaget är lagligen etablerat, följer god sed och inte har brutit mot tillämpliga bestämmelser.

Begäran ska lämnas till en myndighet som medlemsstaten i fråga har utsett. Medlemsstaterna ska göra uppgifterna om sina behöriga myndigheter tillgängliga i IMI-systemet. Av uppgifterna ska framgå på vilket område en enskild myndighet är behörig att ta emot begäranden om bistånd. Innan myndigheten skickar en begäran ska den därför ta reda på vilken myndighet begäran kan skickas till. Begäran om bistånd ska lämnas av den finska myndighet som handlägger ärendet och som är i behov av information eller bistånd. En begäran ska alltid motiveras.

I *2 mom.* föreskrivs om begäran om information i brådska ärenden. Om begäran gäller registerkontroll av om ett företag är etablerat i en annan medlemsstat och ärendet är brådska, kan myndigheten i Finland begära att få informationen skyndsamt. I begäran ska myndigheten motivera varför ärendet är brådska. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.6 a andra stycket i tillämpningsdirektivet.

Genom direktivet tillgodoses en omfattande rätt att begära och få information. I *3 mom.* konstateras det därför uttryckligen att en finsk myndighet får begära också information som är sekretessbelagd enligt lagstiftningen i Finland eller i den anmodade medlemsstaten i Europeiska unionen eller som berörs av någon annan begränsning av tillgången till information. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.2 och artikel 7.5 i tillämpningsdirektivet. Det bör påpekas att det i momentet föreskrivs bara om det bistånd som en finsk myndighet kan begära. Huruvida myndigheten i den andra medlemsstaten har rätt att lämna sekretessbelagd information till en utländsk myndighet, i det här fallet en finsk myndighet, bestäms enligt lagen i den andra medlemsstaten. Det är inte möjligt att genom finsk lag föreskriva om vilken information myndigheten i en annan stat ska lämna till en finsk myndighet.

Information får begäras bara för att övervaka de arbets- och anställningsvillkor och arbetsförhållanden som avses i utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet och för att utreda huruvida det utstationerande företaget är lagligen etablerat, följer god sed och inte har brutit mot några eventuella tillämpliga bestämmelser. I *4 mom.* i paragrafen konstateras det att den information som tagits emot på basis av en begäran om bistånd får användas endast i det ärende som den har begärts för. Informationen får inte lämnas exempelvis till en annan myndighet för att användas för genomförandet av ett annat tillsynsuppdrag. Erhållen information får således inte lämnas vidare exempelvis till Skatteförvaltningen för skattekontroll.

Arbetskyddsmyndighetens tillsynsverksamhet är ett förvaltningsförfarande och förvaltningsbesluten får överklagas hos förvaltningsdomstolen. Arbetskyddstillsynen kan också upptäcka misstänkta brott eller andra försummelser. I dessa fall är det en annan myndighet som svarar för utredning och ålägger påföljder. Till exempel misstänkta brott anmäls till polisen och den påföljdsavgift som avses i 11 a kap. i arbetsavtalslagen fastställs av Migrationsverket. Vid försummelser som gäller försäkringsplikten vid olycksfallsförsäkringar ska Olycksfallsförsäkringscentralen underrättas. Dessa skeden som följer av arbetskyddstillsynen är en naturlig del också av tillsynen över utstationerade arbetstagare.

Eftersom information som tillhandahållits av en utländsk myndighet inte får lämnas vidare för andra syften än för dem som den har begärts, rekommenderas det att man i begäran om information regelmässigt nämner att informationen begärs för arbetarskyddstillsyn och för eventuella försummelser som observerats inom tillsynen, särskilt för utredning av brott och åläggande av påföljder. Om exempelvis en eventuell brottsanmälan inte har nämnts i begäran om information, kan informationen i den inte kopplas till en brottsanmälan. Detta förhindrar i sig inte en brottsanmälan.

Om till exempel en försummelse av skatteplikten konstateras inom arbetarskyddstillsynen på basis av information som tillhandahållits av en utländsk myndighet, m.a.o. ett ärende som inte ingår i tillsynsupdraget, får informationen från den utländska myndigheten inte överhuvudtaget lämnas vidare till skatteförvaltningen. Men ett tillsynstips i frågan kan lämnas till skatteförvaltningen, som dock med stöd av sin rätt att få information ska begära information av den utländska myndigheten.

Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.8 i tillämpningsdirektivet.

23 §. Tillhandahållande och delgivning av handlingar. I paragrafen föreskrivs om tillhandahållande och delgivning i Finland av andra handlingar än de beslut som avses i kapitel VI i tillämpningsdirektivet och framställning av en sådan begäran till myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen. Handlingar som avses i paragrafen är till exempel begäranden om utredningar och utlåtanden som upprättats inom förvaltningsförfarandet eller inspektionsberättelser. Begränsningen av tillämpningsområdet framgår av *1 mom.* i vilket det konstateras att bestämmelser om delgivning av ett beslut om att påföra ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter finns i 7 kap.

Enligt *2 mom.* kan andra handlingar än de som avses i 7 kap. och som hänför sig till förvaltningsförfarandet på begäran av en annan medlemsstat i Europeiska unionen tillhandahållas eller delges i Finland under förutsättning av ömsesidighet eller i administrativt samarbete mellan Finland och medlemsstaten i fråga. Enligt bestämmelsen kan handlingar tillhandahållas eller delges i Finland under förutsättning av antingen ömsesidighet eller administrativt samarbete med vilket här avses ett avtal om saken. I praktiken ska en behörig finsk myndighet på begäran av en behörig myndighet i medlemsstaten i fråga tillhandahålla eller delge handlingar, om medlemsstaten i fråga på motsvarande sätt på begäran av en behörig finsk myndighet tillhandahåller eller delger de handlingar som avses i paragrafen. Villkoren för tillhandahållande och delgivning av en handling uppfylls om den sökande medlemsstaten på begäran av en finsk myndighet tillhandahåller eller delger de handlingar som avses i bestämmelsen med stöd av sin egen lagstiftning eller rättspraxis eller om delgivningen grundar sig på ett uttryckligt avtal mellan Finland och den anmodade medlemsstaten i Europeiska unionen.

I *3 mom.* föreskrivs om vilken finsk myndighet en begäran om tillhandahållande eller delgivning av en handling ska riktas till. En begäran om bistånd ska lämnas till den behöriga arbetarskyddsmyndigheten på det sätt som föreskrivs i 25 § om begäran om delgivning av beslut. Arbetarskyddsmyndigheterna har således ett centraliserat ansvar som den myndighet som tar emot begäranden om delgivning och verkställer begärandena.

Vid begäran ska myndigheten följa det som föreskrivs i 7 kap. om delgivning av handling. Av bestämmelsen följer att en begäran om att tillhandahålla eller delge en handling i första hand ska göras i IMI-systemet. Om begäran framställs på annat sätt förutsätter det i princip att Finland och den medlemsstat som begär bistånd gemensamt har kommit överens om möjligheten att använda andra kommunikationsmetoder. Det bör noteras att kommissionen utarbetar en elektronisk blankett för IMI-systemet bara för delgivningen av de beslut som avses i 7 kap. Därför ska en eventuell begäran om tillhandahållande och delgivning av handlingar som avses

i 23 § göras i IMI-systemet på en sedvanlig blankett för begäran om information avsedd för informationssamarbete. Genom bestämmelsen genomförs artikel 6.3 samt artikel 21.2 och 21.3 i tillämpningsdirektivet.

I 4 mom. i paragrafen föreskrivs om delgivningssätt. I momentet föreslås inte några bestämmelser om hur handlingar ska tillhandahållas, eftersom tillhandahållande i praktiken innebär att skicka vidare och även per definition är icke-formbundet, och därför inte kräver ett regelverk som tryggar mottagarens rättssäkerhet.

Enligt momentet ska handlingen delges enligt vad som föreskrivs i förvaltningslagen (434/2003), om ingenting annat har överenskommit med den medlemsstat som har begärt att få handlingen. I momentet föreskrivs också om rätten för den som delges handlingen att vägra ta emot den, om den inte har upprättats på finska eller svenska eller om den inte åtföljs av en översättning till någotdera språket. Trots detta kan handlingen dock delges, om den som delges handlingen samtycker till att ta emot den eller behärskar det språk som handlingen är upprättad på eller översatt till.

I samband med delgivningen ska den som delges handlingen informeras om möjligheten att vägra ta emot en handling på ett främmande språk. Om handlingen delges per post, ska ett tydligt meddelande som anger rätten att vägra ta emot handlingen medfölja den handling som delges. Om det är fråga om en stämningsmannadelgivning, ska stämningsmannen muntligt upplysa den som delges handlingen om rätten att vägra ta emot handlingen.

I 5 mom. föreskrivs om begäran som framställs av en behörig finsk myndighet. Den behöriga finska myndigheten kan begära att den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen tillhandahåller eller delger en handling. Enligt bestämmelsen är det möjligt bara om lagstiftningen eller rättspraxisen i den ifrågavarande medlemsstaten tillåter det eller om Finland har ett giltigt avtal med medlemsstaten i fråga om statsgränsöverskridande tillhandahållande eller delgivning av handlingarna i fråga. En begäran ska lämnas enligt de förfaranden som medlemsstaten i fråga kräver och i överensstämmelse med det som Finland och den ifrågavarande medlemsstaten har avtalat om.

Vid förfarandet ska således iakttas det som värdmedlemsstaten kräver. Om den för verkställandet av begäran förutsätter exempelvis att handlingarna översätts till det officiella språket i värdmedlemsstaten, ska myndigheten i Finland agera i enlighet med kraven.

Begäran om delgivning kan alltid framställas som en begäran om internationell handräckning på så kallad diplomatisk väg, dvs. via utrikesministeriet. Med beaktande av lagens tillämpningsområde och karaktären hos de aktuella handlingarna, är det inte ändamålsenligt annat än i undantagsfall att delge handlingarna via utrikesministeriet. Först och främst gäller det att fastställa om lagstiftningen eller rättspraxisen i de stater som i första hand samarbetar med Finland kring tillsynen över utstationerade arbetstagare tillåter statsgränsöverskridande tillhandahållande och delgivning av handlingar.

7 kap. **Statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter**

24 §. Tillämpningsområde. Genom bestämmelsen genomförs artikel 13 och 15.1 i tillämpningsdirektivet.

I 1 mom. i paragrafen fastställs målet för regleringen i kapitlet. Kapitlet gäller statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter som myndigheterna i Europeiska unionens medlemsstater påför när de övervakar att lagstiftningen om

utstationerade arbetstagare iakttas. Med verkställighet avses i detta sammanhang såväl delgivning i en annan medlemsstat av beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter som statsgränsöverskridande indrivning av sanktionsavgifter.

Enligt 2 mom. 1 punkten ska ett beslut om en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter som en myndighet i en annan medlemsstat har meddelat om att påföra ett utstationerande företag som är etablerat i Finland delges eller verkställas i Finland med iakttagande av de villkor och metoder som anges i detta kapitel.

Enligt 2 punkten ska bestämmelserna i kapitlet tillämpas på samma villkor när Finland är den stat som begär delgivning av ett beslut om påförande av sanktionsavgift eller böter eller verkställande av beslutet.

Den statsgränsöverskridande verkställigheten av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter och delgivningen av besluten om dem är en del av det samarbete mellan medlemsstaterna som avses i tillämpningsdirektivet. Även om delgivningen och verkställandet medför kostnader för den verkställande medlemsstaten, får ingen ersättning tas ut för kostnaderna. Detta konstateras i 3 mom. Samma ersättningsfrihet vid bistånd gäller enligt 18 § 4 mom. också vid allmänt administrativt samarbete.

I 4 mom. preciseras tillämpningsområdet för 7 kap.

I artikel 13.3 i tillämpningsdirektivet begränsas den gränsöverskridande verkställigheten enligt direktivet, vilket medför att kapitlet inte ska tillämpas på de beslut som hör till tillämpningsområdet för det så kallade rambeslutet om bötesstraff och Bryssel I-förordningen från 2001. På motsvarande sätt tillämpas direktivet inte på de beslut som meddelats i Danmark och som enligt avtalet mellan unionen och Danmark hör till tillämpningsområdet för Bryssel I-förordningen.

Bryssel I-förordningen har senare omarbetats och den omarbetade förordningen godkändes 2012. Danmark har anslutit sig till den omarbetade Bryssel I-förordningen. Begränsningen av direktivets tillämpningsområde är därför till sin utformning i viss mån föråldrad, och det är inte ändamålsenligt att använda samma utformning när artikeln genomförs.

I den föreslagna bestämmelsen konstateras det att 7 kap. inte ska tillämpas på delgivning eller verkställighet av beslut som ingår i tillämpningsområdet för rambeslutet om bötesstraff (2005/214/RIF) eller 2012 års Bryssel I-förordning (EU 1215/2012). Även om det i momentet nämns bara 2012 års Bryssel I-förordning, omfattar den via förordningens övergångsbestämmelser också de beslut som hör till 2001 års förordnings område och de beslut som fattats i Danmark, vilka ingår i Bryssel I-förordningens tillämpningsområde baserat på anknytande avtal. Sett till innehållet motsvarar bestämmelserna i momentet och i direktivet varandra.

Bryssel I-förordningen tillämpas vid erkännande och verkställighet av domar i civil- och handelsrättsliga ärenden. Förordningen tillämpas inte vid verkställighet av beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter enligt tillämpningsförförordningen, trots att detta inte särskilt föreskrivs i direktivet. Bryssel I-förordningen tillämpas dock vid gränsöverskridande erkännande och verkställighet av domar om till exempel utstationerade arbetstagares lönefordringar och andra liknande civilrättsliga domar.

Rambeslutet om bötesstraff tillämpas på ekonomiska påföljder som har påförts i brottmål till följd av en straffbar gärning. De påföljder som kan verkställas med stöd av rambeslutet om bötesstraff ingår inte i tillämpningsdirektivets tillämpningsområde för ekonomiska administrativa sanktionsavgifter. Till exempel de bötesstraff som utdömts med anledning av de brott som

nämns i 39 § i lagförslaget verkställs i en annan medlemsstat med stöd av rambeslutet om bötesstraff. Även om det i den föreslagna lagen inte finns några bestämmelser om de ovan nämnda brotten, anknyter brotten till regelverket om utstationerade arbetstagare. De rättigheter som, om man bryter mot dem, kan ge straffrättsliga konsekvenser, har i lagstiftningen om utstationerade arbetstagare, som bygger på utstationeringsdirektivet, utsträckts till att gälla också utstationerade arbetstagare. Bötesstraff som utdömts för arbetsbrott, arbetstidsförseelse eller semesterförseelse ska därför verkställas i en annan medlemsstat med stöd av artikel 5.1 strecksats 39 i rambeslutet om böter utan kontroll av dubbel straffbarhet. Det som här har framförts gäller också andra arbetsbrott och arbetsförseelser som ett utstationerande företag kan göra sig skyldigt till i Finland och för vilka det i Finland har utdömts en straffrättslig ekonomisk påföljd eller böter.

25 §. *Begäran hos en finsk myndighet om delgivning av beslut.* I paragrafen föreskrivs om hur en begäran om delgivning av ett beslut ska framställas hos en finsk myndighet och om hur den finska myndigheten på basis av begäran ska delge beslutet.

I 1 mom. anges till vilken myndighet begäran ska riktas. Enligt bestämmelsen ska en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen, när den framställer en begäran hos en finsk myndighet om att delge ett utstationerande företag som är etablerat i Finland ett beslut om att påföra ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter, framställa begäran hos den behöriga arbetarskyddsmyndigheten. Med avvikelse från hur fallet är när en begäran om delgivning riktas till en myndighet i medlemsstaten i fråga, har den behöriga arbetarskyddsmyndigheten det centrala ansvaret för delgivningen i Finland av ett beslut som fattats i en annan medlemsstat. Arbetarskyddsmyndigheten svarar således för delgivningen av ett beslut som har fattats i en annan medlemsstat, även om det utländska beslutet fattats av exempelvis en domstol eller en jämställdhetsmyndighet. Det är ändamålsenligt att koncentrera mottagandet av begäranden om delgivning till arbetarskyddsmyndigheten, eftersom den utländska myndighet som begär bistånd då inte behöver fundera över till vilken behörig myndighets ansvarsområde — till exempel jämställdhet, jämlikhet eller arbetarskydd — beslutet i fråga hör. I praktiken är Finland oftast den stat som tar emot utstationerade arbetstagare. Företag som är etablerade i Finland utstationerar mera sällan arbetstagare till andra stater. Därför kan man anta att det förhållandevis sällan kommer att framställas någon begäran om delgivning av beslut till utstationerande företag som är etablerade i Finland. Om begäran framställs sällan, kommer en koncentrerad av begäranden att förbättra arbetarskyddsmyndighetens kunnande jämfört med om uppgiften är fördelad på alla behöriga myndigheter. Enligt 16 § 5 mom. i lagförslaget kan delgivningsuppgiften koncentreras till ansvarsområdet för arbetarskydd vid ett eller flera regionförvaltningsverk, vilket ytterligare ökar systemets allmänna effektivitet.

Genom bestämmelsen genomförs artikel 14 i tillämpningsdirektivet. Enligt artikeln ska kommissionen informeras om behöriga myndigheter via IMI-systemet. Övriga medlemsstater ska ha tillgång till uppgifterna om behöriga myndigheter i IMI-systemet.

Om den myndighet som begär delgivning av ett beslut riktar sin begäran till fel myndighet, ska myndigheten enligt principerna om god förvaltning på tjänstens vägnar överföra begäran till den myndighet som är behörig i ärendet. Med hänsyn till samarbetet mellan myndigheterna är det inte ändamålsenligt om en myndighet vägrar verkställa en begäran som riktats till fel myndighet och att den sökande myndigheten blir tvungen att framställa en ny begäran i samma ärende till den behöriga myndighet som Finland har utsett. Ett sådant förfarande orsakar bara onödig byråkrati. Den myndighet som lämnat en begäran ska dock alltid informeras om att behandlingen av begäran har överförs till en annan myndighet.

I 2 mom. konstateras det att begäran om delgivning ska göras i IMI-systemet. Begäran ska åtföljas av det beslut som ska delges.

Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 a i tillämpningsdirektivet. I begäran om delgivning ska således ingå namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne. Den ska också innehålla en sammanfattning av fakta och omständigheter kring överträdelsen, dess art samt de relevanta tillämpliga bestämmelserna. Enligt tillämpningsdirektivet ska begäran om delgivning också innehålla en handling som möjliggör verkställighet i den sökande medlemsstaten. För Finlands del innebär det själva beslutet om delgivning. I begäran om delgivning ska ingå också alla övriga relevanta uppgifter om ärendet eller handlingar som gäller den bakomliggande fordran och de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna. Med fordran avses i detta sammanhang det åtagande som den person som har påförts sanktionsavgiften eller böter har brutit mot. Åtagandet kan vara till exempel att utse en företrädare.

Av begäran om delgivning ska vidare framgå namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för påförandet av de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om sanktionsavgifterna eller om möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav. Av begäran ska också framgå ändamålet med och tidsfristen för delgivningen.

Genom momentet genomförs artikel 16.1 och 16.2 a i tillämpningsdirektivet.

I 3 mom. i paragrafen föreskrivs om hur den myndighet som tagit emot begäran om delgivning ska delge beslutet i Finland. Den ska delge ett utstationerande företag som är etablerat i Finland beslutet enligt vad som föreskrivs i förvaltningslagen eller, om beslutet meddelats av en rättslig myndighet, enligt vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att ett beslut som fattats i en annan medlemsstat delges i Finland enligt samma förfarande som vid delgivning av ett beslut som fattats av en myndighet eller förvaltningsdomstol i Finland.

Bestämmelser om delgivning finns i 9 och 10 kap. i förvaltningslagen och i 55 § i förvaltningsprocesslagen. Enligt 55 § 1 mom. i förvaltningsprocesslagen ska ett beslut, för vilket gäller att besvärstiden eller någon annan tidsfrist som påverkar mottagarens rätt börjar löpa från delfäendet, delges bevisligen enligt 60 § förvaltningslagen. Bestämmelsen leder sannolikt till att beslut om sanktionsavgifter som fattats i en annan medlemsstat som regel delges bevisligen. Om villkoren uppfylls kan ett beslut delges också som mellanhandsdelgivning enligt 61 § i förvaltningslagen.

Enligt bestämmelsen får ett beslut som fattats i en annan medlemsstat inte delges som offentlig delgivning. I det avseendet skiljer sig bestämmelsen från förvaltningslagen och 55 § 2 mom. i förvaltningsprocesslagen vilka möjliggör offentlig delgivning.

Syftet med delgivningsskyldigheten är att säkerställa att adressaten verkligen delges handlingen. Om adressaten inte kan nås ens så att handlingen kan delges som mellanhandsdelgivning, kan handlingen dock i sista hand delges som offentlig delgivning genom att den görs tillgänglig vid myndigheten. På detta sätt kan ärendet avgöras, även om den som är part i ärendet trots försök inte har kunnat nås på grund av att personens vistelseort är okänd.

Vid delgivning av en handling på grundval av begäran om bistånd från myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen är myndigheten i Finland inte intresserad av en lösning på det sätt som anges ovan. Om det inte är möjligt att delge beslutet i Finland till exempel på grund av att adressaten inte längre uppehåller sig i Finland, ska den myndighet som begärt delgivning av beslutet underrättas om detta. Myndigheten kan då begära bistånd från den

andra staten, om adressaten vistas där, eller med stöd av sin nationella lagstiftning delge beslutet som offentlig delgivning eller på motsvarande sätt.

Genom momentet genomförs artikel 15.1 b samt 15.3 och 15.4 i tillämpningsdirektivet.

Enligt 4 mom. i paragrafen ska ett beslut delges så snart som möjligt och senast en månad efter att begäran om delgivning har mottagits. Den behöriga arbetarskyddsmyndigheten ska utan dröjsmål underrätta den myndighet som framfört begäran om vilka delgivningsåtgärder som har vidtagits och om det datum då beslutet delgivits mottagaren.

Tillämpningsdirektivet innehåller inte någon bestämmelse om de fall då delgivningen misslyckats till exempel på grund av att adressaten inte kan nå eller vistelseorten är okänd. Såsom ovan konstateras, är en sådan situation dock möjlig, och därför behöver en sådan bestämmelse tas in i lagen. Om beslutet inte kan delges till exempel på grund av att adressatens vistelseort är okänd eller adressaten inte uppehåller sig i Finland eller av andra liknande orsaker, ska enligt bestämmelsen den myndigheten som framfört begäran genast underrättas om detta, samtidigt som man anger orsakerna till att beslutet inte har kunnat delges. Alternativa orsaker till att en begäran om delgivning inte kan uppfyllas ska införas i ett strukturerat formulär i IMI-systemet.

Genom momentet genomförs artikel 16.3 första stycket och 16.3 andra stycket a.

26 §. Grunder för att vägra delgivning. I 1 mom. ingår bestämmelser om grunder för att vägra delgivning. Grunderna är inte tvingande utan fakultativa. Om det finns en grund, får arbetarskyddsmyndigheten efter prövning vägra att delge ett beslut om påförande av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter som fattats i en annan medlemsstat. Det faktum att det finns en grund är inte något skäl för att vägra delgivning.

Grunderna för att vägra delgivning har framför allt att göra med att begäran inte uppfyller de krav på form och innehåll som ställs på den i lag. Form- och innehållskraven har dock ingen avgörande betydelse i sig. De har som syfte att säkerställa att arbetarskyddsmyndigheterna utifrån begäran kan ta ställning exempelvis till om begäran hör till lagens tillämpningsområde och om begäran innehåller alla de uppgifter som behövs för att beslutet ska kunna delges i praktiken. Arbetarskyddsmyndigheten kan således, trots att formkravet inte uppfylls, delge ett beslut, om begäran ändå innehåller alla de uppgifter som kan ses som nödvändiga för att begäran ska kunna verkställas på behörigt sätt.

Enligt 1 punkten i momentet behöver ett beslut inte delges om begäran om delgivning inte innehåller de uppgifter som avses i artikel 16.1 och artikel 16.2 a i tillämpningsdirektivet. Uppgifterna beskrivs ovan i detaljmotiveringen till 25 § 2 mom. Ett ofullständigt ifyllt strukturellt formulär kan leda till att beslutet inte delges.

Enligt 2 punkten i momentet kan arbetarskyddsmyndigheten också vägra delge ett beslut om begäran om delgivning är ofullständig. Om det till exempel saknas varannan sida i beslutet som medföljer begäran, betraktas begäran som så ofullständig att den inte kan verkställas. Enligt 3 punkten behöver en begäran om delgivning inte heller verkställas, om den uppenbart inte motsvarar det beslut som ska delges. I det avseendet bör det dock noteras att tillämpningsdirektivet inte ålägger medlemsstater som begär bistånd att översätta handlingar som ska delges. Således kan beslut som ska delges vara upprättade på olika EU-medlemsstaters språk. I princip är det inte nödvändigt att översätta en handling till finska eller svenska för verkställandet av begäran, utan den redogörelse för innehållet i handlingen som ingår i begäran bör räcka till. Om det av speciella orsaker dock bedöms som motiverat att översätta handlingen, kan arbetarskyddsmyndigheten låta översätta den genom att anlita en översättningstjänst.

Grunderna för vägran i 1 mom. 2 och 3 punkten bör tolkas restriktivt. Ett ömsesidigt förtroende och bistånd är i praktiken inte möjligt, om de behöriga myndigheterna ideligen måste kontrollera om att innehållet i begäran och beslutet överensstämmer med varandra. I princip ska ett beslut om påförande av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter delges på begäran utan desto närmare kontroll av innehållet i beslutet. Men i vissa fall kan det finnas sådana uppenbara skillnader mellan begäran och beslut att det är befogat att vägra delge beslutet. Om till exempel den adressat som anges i begäran inte är samma som i beslutet, ska beslutet inte delges med stöd av 3 punkten.

Enligt 2 mom. i paragrafen ska den myndighet som framfört begäran utan dröjsmål underrättas om vägran att delge beslutet och om grunden för vägran.

Genom paragrafen genomförs artikel 15.3, artikel 16.3 första stycket och 16.3 andra stycket b samt artikel 17.1.

27 §. *Begäran hos en myndighet i en annan medlemsstat om delgivning av beslut.* I paragrafen föreskrivs om hur en behörig finsk myndighet ska gå till väga när den begär delgivning av ett beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter till ett utstationerande företag i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

Enligt 1 mom. får den myndighet som fattat ett beslut framställa en begäran om delgivning hos den behöriga myndighet som utsetts av den anmodade medlemsstaten. Med detta avses att om arbetarskyddsmyndigheten har fattat det beslut som ska delges, ska samma arbetarskyddsmyndighet begära att beslutet delges i den andra medlemsstaten. Om ett beslut som ska delges har fattats av förvaltningsdomstolen, ska förvaltningsdomstolen på motsvarande sätt själv framställa begäran om delgivning av beslutet till den behöriga myndigheten i den andra medlemsstaten i Europeiska unionen. Begäran ska göras i IMI-systemet.

Bestämmelsen förhindrar inte att begäranden om delgivning av beslut som fattats av arbetarskyddsmyndigheterna på basis av 16 § 5 mom. i lagförslaget koncentreras till ansvarsområdet för arbetarskydd vid ett eller flera regionförvaltningsverk. Den arbetarskyddsmyndighet som har anförtrots uppgiften ska då på begäran av den arbetarskyddsmyndighet som har fattat beslutet begära att beslutet delges i den andra medlemsstaten. Men detta alternativ kan i praktiken medföra onödiga dröjsmål i delgivningsprocessen.

Genom bestämmelsen genomförs artikel 15.2 i tillämpningsdirektivet.

I 2 mom. föreskrivs om hur begäran ska framställas och om innehållet i begäran. Begäran om delgivning ska göras i IMI-systemet.

Begäran ska åtföljas av det beslut som ska delges. Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 a i tillämpningsdirektivet.

Såsom det har angetts för 25 § del ska det i begäran om delgivning således ingå namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne. Den ska också innehålla en sammanfattning av fakta och omständigheter kring överträdelsen, dess art samt de relevanta tillämpliga bestämmelserna. Enligt tillämpningsdirektivet ska begäran om delgivning innehålla också en handling som möjliggör verkställighet i den sökande medlemsstaten. För Finlands del innebär det själva beslutet om delgivning. I begäran om delgivning ska ingå också alla övriga relevanta uppgifter om ärendet eller handlingar som gäller den bakomliggande fordran och de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna. Med fordran avses i detta sammanhang det åtagande som den person som har påförts sanktionsavgiften har brutit mot. Åtagandet kan vara till exempel att utse en företrädare.

Av begäran om delgivning ska vidare framgå namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för påförandet av de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna eller om möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav. Av begäran ska också framgå ändamålet med och tidsfristen för delgivningen.

28 §. *Begäran om indrivning hos en finsk myndighet.* I paragrafen ingår bestämmelser om när en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen begär att en finsk myndighet ska driva in ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter hos ett utstationerande företag som är etablerat i Finland. I paragrafen föreskrivs också om de åtgärder som ska vidtas för att verkställa en begäran om indrivning i Finland.

Enligt 1 mom. ska begäran framställas hos Rättsregistercentralen. Det är naturligt att koncentrera uppgiften till Rättsregistercentralen, eftersom den också har hand om den gränsöverskridande indrivningen av böter som omfattas av tillämpningsområdet för det så kallade rambeslutet om bötesstraff.

I 2 mom. föreskrivs om hur begäran ska framställas och om dess innehåll. Begäran om indrivning ska göras i IMI-systemet. Begäran ska åtföljas av det beslut som ska delges. Beslutet ska vara verkställbart i den medlemsstat där det har meddelats. Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 b i tillämpningsdirektivet. Uppgifterna i artikel 16.1 i direktivet gäller såväl begäran om delgivning som begäran om indrivning.

Såsom det har angetts för 25 § del ska det i begäran om indrivning således ingå namn och känd adress för adressaten, liksom andra relevanta upplysningar för att identifiera denne. Den ska också innehålla en sammanfattning av fakta och omständigheter kring överträdelsen, dess art samt de relevanta tillämpliga bestämmelserna. Enligt tillämpningsdirektivet ska begäran om indrivning innehålla också en handling som möjliggör verkställighet i den sökande medlemsstaten. För Finlands del innebär det själva beslutet om den ekonomiska administrativa sanktionsavgiften. I begäran om indrivning ska ingå också alla övriga relevanta uppgifter om ärendet eller handlingar som gäller den bakomliggande fordran och de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna.

I begäran om indrivning ska vidare anges namn, adress och övriga kontaktuppgifter för den behöriga myndighet som ansvarar för påförandet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna samt, om det rör sig om ett annat organ, för det behöriga organ som kan lämna ytterligare upplysningar om de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna eller om möjligheterna att bestrida ett betalningskrav eller ett beslut om betalningskrav.

I begäran om indrivning ska det dessutom ingå en beskrivning av de ekonomiska administrativa sanktionsavgifternas eller böternas slag och det penningbelopp som ska drivas in. I begäran ska också anges det datum då domen eller beslutet har blivit verkställbar(t) eller slutlig(t) samt andra datum av relevans för verkställigheten.

I begäran om indrivning ska det också anges om domen eller beslutet har delgetts den eller de svarande, och om så är fallet, har domen eller beslutet avkunnats i svarandens frånvaro, och en bekräftelse från den sökande myndigheten om att sanktionsavgiften inte längre kan överklagas, samt den bakomliggande fordran som begäran gäller och dess olika delar. Med fordran avses i detta sammanhang det åtagande som den person som har påförts sanktionsavgiften har brutit mot. Åtagandet kan vara att utse en företrädare eller till exempel gälla obetalda löner, om myndigheten i medlemsstaten i fråga har behörighet att påföra sanktioner i lönefrågor.

Med olika delar avses att det kan finnas flera skyldigheter som överträtts, och att det sanktionsbelopp som ska drivas in i praktiken kan bestå av flera olika belopp.

Enligt 3 mom. ska Rättsregistercentralen efter att ha tagit emot en begäran om indrivning fatta beslut om verkställighet av begäran. Beslutet kan vara positivt eller negativt. Bestämmelser om grunderna för vägran finns i 29 § i lagen. Om Rättsregistercentralen anser att det finns en grund för vägran, ska den fatta ett beslut om vägran. På motsvarande sätt ska Rättsregistercentralen besluta om att begäran om indrivning verkställs. Såväl ett positivt som ett negativt beslut fattas utan att centralen hör det företag som beslutet gäller.

Rättsregistercentralen fattar inte separata beslut om erkännande av beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgift eller böter, även om direktivet kan tillåta ett sådant beslut med stöd av artikel 15.3 i direktivet. Enligt punkten i fråga ska den anmodade behöriga myndigheten godta begäran utan krav på några vidare formaliteter och genast vidta alla nödvändiga åtgärder för att verkställa den.

Enligt artikel 16.3 i tillämpningsdirektivet ska den anmodade myndigheten delge begäran om indrivning till tjänsteleverantören, dvs. det utstationerande företaget. Det är lämpligt att samtidigt delge Rättsregistercentralens beslut om att verkställa begäran. På detta sätt delges det utstationerande företaget som är etablerat i Finland verkställighetsbeslutet och företaget kan överklaga det enligt artikel 18.2 i tillämpningsdirektivet. Rättsregistercentralen ska delge begäran och beslutet om verkställighet så snabbt som möjligt och senast en månad efter att ha mottagit begäran. Av detta följer också att beslutet att verkställa begäran ska fattas utan dröjsmål.

I tillämpningsdirektivet är intentionen att sanktionsavgifter som har påförts i en annan medlemsstat ska drivas in på samma sätt som motsvarande nationella påföljder. Enligt 4 mom. i paragrafen ska ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter verkställas i Finland enligt finsk lag och i den ordning som föreskrivs i lagen om verkställighet av böter, om inte något annat följer av denna lag. På verkställigheten tillämpas således exempelvis samma bestämmelser som på betalningsuppsättningar.

I momentet föreslås dessutom bestämmelser om sökande av ändring i ett beslut som Rättsregistercentralen fattat och som gäller verkställande av en begäran om indrivning. Omprövning av beslutet får begäras inom sex månader från delfäendet av beslutet på det sätt som föreskrivs i förvaltningslagen. Rättsregistercentralens beslut med anledning av begäran om omprövning får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen enligt vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. I förvaltningsdomstolens beslut får överklagas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd. Ärendet med begäran om verkställande av en begäran om indrivning är av sådan art att den överklagandes rättssäkerhet inte alltid förutsätter besvärstillstånd till högsta förvaltningsdomstolen. Rätten att anföra besvär hos förvaltningsdomstolen kan i allmänhet anses vara ett tillräckligt rättsmedel.

Enligt 5 mom. ska Rättsregistercentralen utan dröjsmål underrätta den myndighet som framfört begäran om indrivning om vilka indrivningsåtgärder som har vidtagits och om det datum då begäran om indrivning har delgivits mottagaren. De medel som inflyter genom indrivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter ska tillfalla finska staten. Bestämmelsen överensstämmer i det avseendet med rambeslutet om bötesstraff. I motsats till vad som bestäms i rambeslutet om bötesstraff och föreskrivs i lagen om det nationella genomförandet av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i rambeslutet om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på bötesstraff och om tillämpning av rambeslutet (231/2007),

ska de medel som inflyter alltid tillfalla staten. Således kan Rättsregistercentralen inte besluta om att överlämna de indrivna medlen till den medlemsstat som begärt indrivning.

Genom paragrafen genomförs artikel 15.3 och 15.4, artikel 16.3 första stycket och 16.3 andra stycket b samt artikel 19.

29 §. Grunder för att vägra indrivning. I paragrafen bestäms om när Rättsregistercentralen får vägra driva in en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter.

Enligt 1 mom. 1—3 punkten i paragrafen får Rättsregistercentralen vägra att driva in en begäran om indrivning på samma grunder som vid delgivning av beslut. Grunderna beskrivs i detaljmotiveringen till 26 §.

Enligt 4 punkten kan centralen också vägra indrivning om det är uppenbart att de kostnader eller resurser som kommer att krävas för att driva in de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna inte står i proportion till det belopp som ska drivas in eller att indrivningen skulle ge upphov till betydande svårigheter. Med beaktande av att utsökningssystemet i Finland fungerar bra och att man inte låter bli att driva in nationella avgifter på grund av de kostnader som detta skulle orsaka utsökningssmyndigheten, kan det ses som osannolikt att Rättsregistercentralen skulle vägra att vidta indrivningsåtgärder med stöd av 4 punkten.

Enligt 5 punkten kan Rättsregistercentralen också vägra indrivning om beloppet av sanktionsavgiften eller böterna är mindre än 350 euro. Grunden är till sin karaktär likadan som den i 4 punkten. För kostnaderna för indrivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter får det enligt artikel 19.2 i direktivet inte krävas ut någon ersättning av den medlemsstat som framställt begäran. Däremot tillfaller de indrivna medlen den anmodade staten. På detta sätt har man försökt undvika att sanktionsavgifterna inte drivs in på grund av de kostnader som de medför. Men om den sanktionsavgift eller de böter som ska drivas in är mindre än 350 euro, kan kostnaderna för indrivningen överstiga de medel som inflyter. För att systemet inte ska medföra en oskälig börda för den anmodade staten, kan centralen vägra indrivning av sanktionsavgifter eller böter när det är fråga om små fordringar. Detta kan vara befogat särskilt i de fall då den betalningsskyldige veterligen är betalningsförmögen.

Om sanktionsavgiften har påförts i en annan valuta än euro, ska beloppet enligt artikel 19.1 tredje stycket i tillämpningsdirektivet räknas om till euro till den växelkurs som gällde i Finland vid den tidpunkt då sanktionsavgiften påfördes.

De grunder för vägran som anges i 1 mom. i paragrafen är fakultativa. Med det avses att Rättsregistercentralen efter eget gottfinnande kan besluta om indrivning av sanktioner som understiger 350 euro.

I 2 mom. i paragrafen föreskrivs om de grunder för vägran som är tvingande. Enligt bestämmelsen ska Rättsregistercentralen alltid vägra driva in en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter, om en indrivning uppenbart strider mot de grundläggande principerna i Finlands rättsordning (ordre public). Indrivningen av en sanktionsavgift kan anses strida mot de grundläggande principerna i Finlands rättsordning, om sanktionsavgifterna eller böterna är uppenbart oskäliga i förhållande till den försummelse som orsakat betalningsskyldigheten. Om det för en mindre förseelse har utdömts böter på hundra tusentals euro, kan det finnas anledning att granska verkställigheten av begäran om indrivning ur perspektivet av de grundläggande principerna i Finlands rättsordning. Också i sådana fall då ett beslut om indrivning av en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter har fattats i ett förfarande som inte är förenligt med principerna om en rättvis rättegång, kan indrivningen av sanktionsavgiften eller böterna strida mot de grundläggande principerna i Finlands rättsordning. Om den betalnings-

skyldige till exempel inte överhuvudtaget har getts tillfälle att komma med ett bemötande, kan indrivning vägras med stöd av 2 mom. Tröskeln mellan begäran om indrivning och vägran med stöd av 2 mom. ska dock sättas mycket högt. Det faktum att det inte är möjligt att påföra liknande ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter i Finland, innebär inte att sanktionen skulle strida mot de grundläggande principerna i Finlands rättsordning.

Enligt 3 mom. får ändring inte sökas i Rättsregistercentralens beslut om vägran att verkställa indrivning. Detta är motiverat med tanke på att det vid indrivning när allt kommer omkring är fråga om samarbete mellan medlemsstater. Om det vore tillåtet att söka ändring i besluten, skulle det innebära att till exempel polska staten som part kunde söka ändring i Rättsregistercentralens beslut om att vägra verkställa begäran om indrivning hos förvaltningsdomstolen. I detta sammanhang kan det dock konstateras att ett beslut om att vägra verkställa en begäran om indrivning inte heller skulle vinna laga kraft. I så fall skulle det inte finnas något hinder för att en begäran som gäller samma påföljd framställdes på nytt.

Enligt 4 mom. ska Rättsregistercentralen utan dröjsmål underrätta den myndighet i en annan medlemsstat som framfört begäran om indrivning om vägran att verkställa begäran om indrivning och om grunden för vägran.

Genom paragrafen genomförs artikel 15.3, 16.3, 17 och 18.2 i tillämpningsdirektivet.

30 §. Begäran om indrivning till en myndighet i en annan medlemsstat. I paragrafen ingår bestämmelser om att framställa begäran hos en behörig myndighet som en annan medlemsstat i Europeiska unionen har utsett.

Enligt 16 § 4 mom. i lagförslaget ska Rättsregistercentralen svara för indrivningen över statsgränserna av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. Det innebär att Rättsregistercentralen har ansvar för att både ta emot begäranden om indrivning och skicka dessa för verkställande i en annan medlemsstat. En begäran om indrivning kan bara gälla beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter som kan verkställas nationellt, i praktiken beslut om försumelseavgifter och viten som vunnit laga kraft.

En begäran om indrivning av en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter som en behörig finsk myndighet påfört ett utstationerande företag som är etablerat i den medlemsstat i Europeiska unionen ska enligt 1 mom. framställas hos en myndighet som den medlemsstaten har utsett. Begäran ska enligt 2 mom. framställas i IMI-systemet på ett strukturellt formulär. Begäran om indrivning ska åtföljas av det beslut som ska verkställas. Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 b i tillämpningsdirektivet. Uppgifterna beskrivs ovan i detaljmotiveringen till 28 § 2 mom.

31 §. Avbrott i delgivning eller indrivning. I paragrafen föreslås bestämmelser om avbrytande av verkställigheten vid begäran om delgivning och indrivning.

Om ett företag som utstationerar arbetskraft till Finland eller någon annan som har del i saken bestrider eller överklagar ett beslut eller en dom som meddelats i Finland och det utstationerande företaget genom beslutet eller domen har ålagts att betala en försumelseavgift enligt 35 § i lagförslaget eller vite enligt tillsynslagen, och den behöriga myndigheten i Finland har fattat beslut om att framställa en begäran om delgivning eller indrivning till den behöriga myndigheten i den stat där det utstationerande företaget är etablerat, ska den finska myndighet som framställt begäran enligt 1 mom. på begäran av det utstationerande företaget eller någon annan som har del i saken underrätta den behöriga myndigheten i den medlemsstat i Europeiska unionen som mottagit begäran om detta. Bestämmelsen överensstämmer i det avseendet med artikel 18.1 tredje stycket i tillämpningsdirektivet.

Enligt momentet ska myndigheten i samband med att den underrättar den behöriga myndigheten också återta sin begäran om delgivning eller indrivning i IMI-systemet. Direktivet kräver inte att begäran återtas, utan på grund av underrättelsen ska verkställigheten av begäran enligt artikel 18.1 första stycket i tillämpningsdirektivet uppskjutas i den sökande staten. Vid ett bestridande är det dock i praktiken lämpligare att återta en begäran än att uppskjuta verkställigheten. Detta på grund av att till exempel en fortsatt statsgränsöverskridande delgivning av ett beslut om en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter sällan är nödvändig, om beslutet redan har överklagats. Om man beaktar att ett beslut till följd av överklagan i varje fall ska delges den som åtagandet gäller efter att beslutet meddelats, är det helt meningslöst att den ursprungliga begäran om delgivning är fortsatt anhängig i IMI-systemet. En återtagen begäran kan vid behov också framställas på nytt. I den expertgrupp som handlagt verkställigheten av tillämpningsdirektivet har kommissionen dessutom förordat modellen ovan, för att samarbetet i IMI-systemet som avsett ska löpa snabbt och effektivt.

I 2 mom. i paragrafen ingår bestämmelser om när verkställandet av en begäran om delgivning och indrivning som framställts av en annan medlemsstat i Europeiska unionen ska uppskjutas i Finland. Om en behörig myndighet i den ifrågavarande medlemsstaten meddelar att ett beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter som sänts till Finland för att delges eller drivas in eller det yrkande som utgör grund för beslutet har bestridits eller överklagats, ska den finska myndighet som ska verkställa begäran om delgivning eller indrivning omedelbart avbryta delgivnings- eller indrivningsförfarandet. Till exempel arbetarskyddsmyndigheten i Finland kommer då inte att delge beslutet och Rättsregistercentralen och utsökningsmyndigheten avbryter indrivningsförfarandena.

Om åtgärderna avbryts fortsätter inte verkställandet av begäran, även om vidtagna åtgärder inte heller återtas. Ärendet blir kvar i väntan på en begäran om fortsättning från den sökande myndigheten. I paragrafen finns inga bestämmelser om de åtgärder som ska vidtas när begäran återtas. Det är inte nödvändigt, eftersom delgivningen, om den återtas, lämnas därhän och indrivningsärendet upphör att vara anhängigt. Om medel genom utsökningen redovisats till staten, ska medlen återbetalas och vad som föreskrivs i 2 kap. i utsökningsbalken (705/2007) iakttas i tillämpliga delar.

Genom paragrafen genomförs artikel 18.1 första och tredje stycket i tillämpningsdirektivet.

8 kap. Särskilda bestämmelser

32 §. *Bestämmelser som tillämpas på det utstationerande företags utrednings- och ersättningsskyldighet samt ansvar.* I paragrafen föreslås i enlighet med 6 § i gällande lag bestämmelser som ska tillämpas på utstationerande företags utrednings- och ersättningsskyldighet samt ansvar. Om arbetsavtalslagen ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande enligt denna lag bestäms enligt 1 mom. det utstationerande företags skadeståndsskyldighet som arbetsgivare enligt 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Enligt bestämmelsen ska en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett arbetsavtalsförhållande eller av denna lag ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit. I 11 a kap. i arbetsavtalslagen finns dessutom bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala påföljdsavgift. Kapitlet handlar om arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet.

I 2 mom. i paragrafen föreskrivs om utstationerande företags skyldighet att betala gottgörelse till följd av diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen finns i 8, 8 a och 8 d § och bestämmelser om gottgörelse i 10 och 11 § i den lagen. Motsvarande bestämmelser om skyldighet att

betala gottgörelse till följd av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i 23 och 24 § i den lagen.

33 §. *Tid för väckande av talan om yrkande på ersättning och gottgörelse i vissa fall.* I paragrafen föreslås i enlighet med 7 § i gällande lag bestämmelser om särskilda tider för väckande av talan och om vissa procedurmässiga krav som gäller yrkande på gottgörelse eller ersättning enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen och som arbetstagarna ska iaktta.

Enligt 1 mom. ska den tid på två år för väckande av talan enligt 38 § i arbetstidslagen och motsvarande tid för väckande av talan enligt 34 § i semesterlagen tillämpas på bestämmelserna i de lagar som anges i 4 § i lagförslaget och som de aktuella bestämmelserna om tiden för väckande av talan gäller. Tiden för väckande av talan enligt 38 § i arbetsavtalslagen ska tillämpas på de ersättningar som avses i arbetstidslagen och tiden för väckande av talan enligt 34 § i semesterlagen i sin tur på arbetstagarnas rätt till semesterlön eller semesterersättning.

Enligt 2 mom. ska det på talan som avser gottgörelse till följd av diskriminering på grund av kön eller någon annan ersättning till följd av diskriminering enligt 8, 8 a eller 8 d § i jämställdhetslagen tillämpas det som anges i 12 § 2 och 3 mom. i den lagen. På motsvarande sätt ska talan som avser gottgörelse eller annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen väckas inom den tid som anges i 26 § i den lagen.

34 §. *Behörig domstol.* I paragrafen föreslås bestämmelser om finska domstolars internationella och nationella behörighet i tvister som hör till tillämpningsområdet för den föreslagna lagen. Bestämmelsen överensstämmer till sitt innehåll med 9 § i gällande lag.

Enligt bestämmelsen är den tingsrätt inom vars domkrets arbetstagaren utför eller har utfört arbete som utstationerad arbetstagare behörig att pröva yrkanden som grundar sig på rättigheter eller skyldigheter enligt den föreslagna lagen. Arbetsorten är således avgörande för såväl domstolens internationella som dess nationella behörighet. Om arbetsorten ligger i Finland, är finska domstolar behöriga, och behörig tingsrätt är den i vars domkrets arbetsorten finns. Om arbetstagaren har varit utstationerad till flera orter i Finland och flera tingsrätter varit behöriga enligt bestämmelsen, är tingsrätterna på alla arbetsorter behöriga att pröva talan.

Av bestämmelsen följer att en utstationerad arbetstagare kan väcka talan som gäller exempelvis minimilönen mot sin arbetsgivare vid domstolen på den ort där han eller hon är eller har varit utstationerad. Tingsrätten i till exempel Satakunta är enligt bestämmelsen behörig att pröva talan om minimilön som en bulgarisk rörmokare som arbetat som utstationerad arbetstagare i Raumo väckt mot sin bulgariska arbetsgivare. Om rörmokaren varit utstationerad också till Riihimäki, är också Hyvinge tingsrätt behörig att pröva talan. I ett sådant fall kan käranden själv välja om talan ska väckas vid Satakunta eller Hyvinge tingsrätt.

Paragrafen innehåller ingen bestämmelse om vem som har rätt att väcka talan eller mot vem talan kan väckas. Talan som grundar sig på rättigheter eller skyldigheter som avses i lagen kan således väckas av såväl utstationerade arbetstagare som arbetsgivare. Enligt bestämmelsen är dock domstolen behörig bara i de ärenden som grundar sig på rättigheter och skyldigheter som avses i den föreslagna lagen. Domstolen är således inte behörig att pröva ett yrkande som inte grundar sig på lagen om utstationerade arbetstagare. Om det framställs flera yrkanden i ett ärende och en del grundar sig på den föreslagna lagen och en del på annan lagstiftning, är domstolen dock behörig att pröva hela ärendet.

Bestämmelsen om behörighet är kompletterande. En talan som grundar sig på den föreslagna lagen kan således väckas antingen enligt den lagen vid en behörig domstol eller vid en sådan

domstol som är behörig att behandla talan på grundval av annan lagstiftning, EU-lagstiftning eller internationella överenskommelser som är bindande för Finland.

Bestämmelser om finska domstolars internationella behörighet finns i 10 kap. 25 och 26 § i rättegångsbalken. I 27 § i kapitlet konstateras dock bestämmelsernas subsidiaritet. Bestämmelserna om behörighet i rättegångsbalken tillämpas således inte till den del något annat följer av annan lagstiftning, EU-lagstiftning eller internationella överenskommelser.

I förbindelserna mellan medlemsstaterna bestäms domstolens internationella behörighet i civil- och handelsrättsliga tvister enligt Bryssel I-förordningen. I Bryssel I-förordningens tillämpningsområde ingår också tvistemål som gäller arbetsavtal. Enligt Bryssel I-förordningen bestäms domstolens behörighet i första hand enligt svarandens hemort. Av bestämmelsen följer att en bulgarisk rörmokare som arbetat som utstationerad i Raumo, om han så vill, också kan väcka talan om minimilönen vid en domstol i Bulgarien i stället för vid Satakunta tingsrätt.

I förbindelserna mellan EU:s medlemsstater och Island, Norge samt Schweiz tillämpas ett parallellavtal till Bryssel I-förordningen, dvs. 2007 års Luganokonvention om domstolars behörighet samt erkännande och verkställighet av domar i civil- och handelsrättsliga ärenden. Konventionen överensstämmer till sitt innehåll med 2001 års Bryssel I-förordning.

Om ett tvistemål som gäller ett arbetsavtal inte grundar sig på rättigheter och skyldigheter enligt den föreslagna lagen, bestäms domstolens behörighet enligt Bryssel I-förordningen, Luganokonventionen 2007 eller i sista hand enligt bestämmelserna i rättegångsbalken.

35 §. Försumelseavgift. I paragrafen föreslås bestämmelser om en försumelseavgift som påföljd vid brott mot angivna skyldigheter.

I lagen föreslås en bestämmelse om att påföra utstationerande företag, beställare och inom byggverksamheten byggherrar och huvudentreprenörer en särskild försumelseavgift. Det ansvarsområde för arbetarskydd som utövar laglighetsstillsynen vid ett regionförvaltningsverk fastställer försumelseavgiften och fattar ett överklagbart beslut i ärendet.

Liksom vid vite fattar myndigheten beslut om försumelseavgiften som en administrativ påföljd utan att det krävs någon tung domstolsprocess. Försumelseavgiften är en sådan annan administrativ påföljd som avses i 67 § i förvaltningslagen.

Enligt *1 mom. 1 punkten* i paragrafen ska en försumelseavgift påföras ett utstationerande företag om det försummat sin skyldighet att göra en anmälan enligt 7 § om utstationering av arbetstagare. Försumelseavgift kan påföras om det inte har gjorts någon anmälan eller den är bristfällig. Försumelseavgift kan också påföras om det trots betydande förändringar inte har gjorts någon kompletterande anmälan.

Enligt *2 punkten* kan ett utstationerande företag påföras en försumelseavgift om det har försummat sin skyldighet att ordna sin verksamhet så att företaget har en sådan företrädare i Finland enligt 8 §. Försumelseavgift kan påföras om företaget trots sin skyldighet inte har någon företrädare i Finland eller företrädaren enligt lagen inte har rätt att företräda företaget. Försumelseavgift kan påföras också om arbetarskyddsmyndigheten trots upprepade försök inte kan nå företrädaren.

Enligt *3 punkten* kan en försumelseavgift påföras ett utstationerande företag som försummat att iaktta sin skyldighet enligt 10 § 1 och 2 mom. att hålla information och utredningar till-

gängliga. Försummelseavgift kan påföras om uppgifterna inte är tillgängliga så att arbetarskyddsmyndigheten kan granska dem vid sina inspektioner.

I 2 mom. föreskrivs om beställarens skyldighet att betala försummelseavgift om beställaren trots arbetarskyddsmyndighetens begäran har försummat sin skyldighet enligt 13 § 2 mom. Beställare som trots begäran från arbetarskyddsmyndigheten inte har varit i kontakt med sin avtalspart kan påföras en försummelseavgift. En försummelseavgift kan påföras också om beställaren inte informerar arbetarskyddsmyndigheterna om var och hur företrädaren kan nås. Om beställaren inte kan nå det utstationerande företaget, ska den, för att undvika försummelseavgiften, lämna en utredning till arbetarskyddsmyndigheten om hur beställaren har försökt ta reda på hur företrädaren kan nås.

I 3 mom. ingår bara en bestämmelse om byggverksamhet. Inom byggverksamheten är byggherren eller huvudentreprenören skyldig att betala försummelseavgift, om byggherren eller huvudentreprenören inte efter att ha blivit underrättad av en utstationerad arbetstagare har begärt information av det utstationerande företaget eller trots den utstationerade arbetstagarens begäran inte har lämnat de inhämtade utredningarna till arbetarskyddsmyndigheten på det sätt som avses i 15 §. Om en utstationerad arbetstagare inte har minimilön enligt 5 §, kan arbetstagaren enligt 15 § som handlar om byggverksamhet underrätta byggherren eller huvudentreprenören på byggarbetsplatsen om detta. Efter att ha fått underrättelsen ska byggherren eller huvudentreprenören genast begära information av det utstationerande företaget om vilken lön som har betalats ut till den utstationerade arbetstagaren och om lönen uppfyller kraven enligt 5 §. Skyldigheten och försummelseavgiften riktas till den som den utstationerade arbetstagaren har varit i kontakt med.

Om den utstationerade arbetstagaren har varit i kontakt med både byggherren och huvudentreprenören är båda skyldiga att handla enligt 15 §. I en situation då ingendera har uppfyllt skyldigheten kan försummelseavgiften påföras båda två. Å andra sidan, om endera byggherren eller huvudentreprenören har uppfyllt sin skyldighet, kan försummelseavgiften inte påföras den andra parten. Byggherren och huvudentreprenören kan alltid komma överens om vem av dem som ska uppfylla skyldigheten.

I de flesta fallen kommer en försummelseavgift att påföras en juridisk person, men det är också möjligt att påföra en fysisk person försummelseavgift. I 4 mom. föreslås bestämmelser om den skuldprincip som följs i fråga om fysiska personer. En försummelseavgift påförs en fysisk person endast om han eller hon uppsåtligen eller av oaktsamhet försummat skyldigheterna enligt denna paragraf.

36 §. Försummelseavgiftens belopp. I paragrafen föreskrivs om försummelseavgiftens belopp. Enligt 1 mom. ska försummelseavgiften vara minst 1 000 euro och högst 10 000 euro. När avgiften fastställs ska man beakta försummelsens art och omfattning och att den är återkommande. Med art avses såväl vilket slags försummelse det är fråga om som hur klandervärt den som underlåtit att uppfylla sin skyldighet har agerat. Till exempel en ofullständig anmälan om utstationering av arbetstagare är till sin art mindre klandervärd än ingen anmälan alls. Vid bedömningen av arten ska man också beakta hur komplett tillgången till information enligt 10 § har varit. Ju fler brister i informationen, desto mer klandervärt är beteendet. Vid bedömningen kan också gärningens uppsåt beaktas, som att företaget i sin anmälan om utstationerade arbetstagare uppsåtligen lämnat uppenbart felaktig eller vilseledande information eller att det påstått att företrädare är någon som inte själv är medveten om att den är befullmäktigad företrädare.

Försummelsens omfattning påverkar försummelseavgiftens storlek. Om ett utstationerande företag har försummat att göra anmälan enligt 7 §, kan försummelseavgiftens storlek påverkas till exempel av hur många utstationerade arbetstagare det är fråga om. Omfattningen kan

också bedömas i tid. Det utstationerande företags försummelse är mer omfattande om det är fråga om en långvarig utstationering. På motsvarande sätt är en byggherres eller en huvudentreprenörs försummelse omfattande om den gäller flera samtidigt framställda begäranden om utredning.

När en försummelseavgift fastställs kan hänsyn tas till hur återkommande försummelsen varit. En försummelse kan alltid ses som återkommande, om samma aktör tidigare har påförts en försummelseavgift med stöd av denna lag. Försummelsen kan också ses som återkommande, om arbetarskyddsmyndigheten tidigare har meddelat en anvisning i samma ärende.

Enligt 2 mom. får försummelseavgift lämnas påförad eller får påföras till ett lägre belopp än den lägsta försummelseavgiften, om gärningen kan anses vara ringa och om det med beaktande av försummelsens art, planmässighet och att den är återkommande samt andra omständigheter är skäligt att låta bli att påföra avgiften eller påföra den till ett lägre belopp än den lägsta försummelseavgiften. Det kan vara fråga om en sådan situation till exempel om ett utstationerande företag har försummat anmälan enligt 7 §, men det är fråga om en mycket kortvarig utstationering som gäller bara några få arbetstagare och det dessutom är uppenbart att arbetstagarnas rättigheter inte har varit hotade.

Enligt 3 mom. ska en gemensam avgift påföras om det på en och samma gång ska påföras en försummelseavgift för två eller flera försummelser. Antalet försummelser påverkar försummelseavgiftens storlek, men det påförs samtidigt bara en försummelseavgift som är högst 10 000 euro.

Ett utstationerande företag som har brutit mot en eller flera av de skyldigheter som anges i 1 mom. påförs bara en försummelseavgift. På motsvarande sätt påförs en beställare som brutit mot skyldigheten enligt 2 mom. bara en försummelseavgift, även om myndighetens begäran samtidigt skulle gälla flera företrädare. Om myndigheten begär att beställaren senare lämnar uppgifter om företrädaren för ett annat utstationerande företag, kan för den försummelsen påföras en ny försummelseavgift och myndigheten, när beloppet fastställs, beakta att försummelsen varit återkommande.

När byggherren och huvudentreprenören har brutit mot sina skyldigheter ska på motsvarande sätt påföras en försummelseavgift. Om byggherren eller huvudentreprenören har försummat sin skyldighet trots begäran från flera utstationerade arbetstagare eller flera begäranden i samma sak från samma arbetstagare, kan detta beaktas när storleken på försummelseavgiften fastställs.

Om det framgår när påförandet av en försummelseavgift behandlas att samma aktör åter har försummat sina skyldigheter efter att behandlingen av ärendet har inletts, kan en ny försummelseavgift påföras för den försummelsen.

37 §. Hörande. Enligt paragrafen ska en part bli hörd i ett ärende som gäller påförande av försummelseavgift.

Enligt 1 mom. ska en part, innan en försummelseavgift påförs, ges tillfälle att lämna en förklaring i enlighet med 34 § i förvaltningslagen. Ett ärende får således inte avgöras förrän parten har getts tillfälle att framföra sin åsikt om ärendet och avge sin förklaring med anledning av yrkanden och utredningar som kan inverka på hur ärendet kommer att avgöras.

I vissa ytterst ovanliga fall är det dock möjligt att påföra en försummelseavgift utan att parten hörs. Eftersom hörande är den främsta garantin för att rättssäkerheten tillgodoses vid behand-

lingen av förvaltningsfrågor, ska möjligheten att frånga skyldigheten att höra en part vara mycket begränsad och tillämpas bara i undantagsfall.

Enligt 32 § 2 mom. i förvaltningslagen får ett ärende avgöras utan att en part blir hörd, om yrkandet lämnas utan prövning eller omedelbart avslås såsom ogrundat, ärendet gäller anställande i tjänstgöringsförhållande eller antagande till frivillig utbildning, ärendet gäller beviljande av en sådan förmån som grundar sig på bedömning av sökandens egenskaper, hörandet kan äventyra syftet med beslutet eller det dröjsmål som hörandet medför i behandlingen av ärendet orsakar betydande skada för människors hälsa, den allmänna säkerheten eller miljön, eller ett yrkande som inte rör någon annan part godkänns eller hörandet är av någon annan orsak uppenbart onödigt. Undantagen ovan från skyldigheten att höra en part är i praktiken sannolikt inte lämpliga för avgörandet av ett ärende som gäller påförande av försummelseavgift. Undantagen i förvaltningslagen kan som allmänt tillämpliga dock tillämpas också på de ärenden som saken nu gäller, och därför är en hänvisning till bestämmelserna i förvaltningslagen motiverad för tydlighetens skull.

Förutom med stöd av undantagen i 34 § 2 mom. i förvaltningslagen kan ett ärende om att påföra en försummelseavgift avgöras utan att parten hörs, om parten är ett utstationerande företag och företaget inte har någon sådan företrädare i Finland som avses i 8 § i lagförslaget. Syftet med bestämmelsen är att göra det möjligt att avgöra ett ärende som gäller en försummelseavgift, när det i praktiken inte går att delge parten en begäran om utredning.

Tillämpningsdirektivet ålägger en medlemsstat att på begäran delge beslut om en ekonomisk administrativ sanktionsavgift, när besluten har fattats i en annan medlemsstat. Denna skyldighet gäller dock inte till exempel begäranden om utredning eller andra handlingar som har samband med handläggningen av ärendet i fråga. Om det inte är möjligt att påföra en försummelseavgift i en situation då det saknas ett sätt för delgivningen av en begäran om utredning till en part som är etablerad i en annan medlemsstat, kommer avgiften inte att kunna påföras överhuvudtaget. Detta skulle leda till en märkbar försämring av tillsynen och påföljdssystemet i statsgränsöverskridande fall. I praktiken blir en sådan situation — att fatta beslut utan att höra parten — aktuell bara då den som beslutet gäller är ett utstationerande företag och grunden för att påföra en försummelseavgift är att företaget saknar en företrädare enligt 8 § i lagförslaget i Finland. I andra fall begärs nämligen utredning av det utstationerande företags företrädare.

Möjligheten att påföra en försummelseavgift på grund av försummelse att utse en företrädare utan att höra den berörda parten innebär i praktiken inget hot mot det utstationerande företags rättssäkerhet. När beslutet om att påföra en försummelseavgift har fattats, delges parten beslutet i den ordning som anges i tillämpningsdirektivet. Efter det har parten rätt att överklaga tillsynsmyndighetens beslut enligt 22 § i förvaltningsprocesslagen inom 30 dagar från att beslutet har delgivits. I överklagan kan parten framföra sin åsikt om ärendet och avge sin förklaring med anledning av yrkanden och utredningar som kan inverka på hur ärendet kommer att avgöras. Skyldigheten att höra en part i förvaltningsförfarande fullgörs då fullt ut i samband med överklagan.

En försummelseavgift kan påföras utan att parten hörs, om det i praktiken är omöjligt att höra den. En sådan situation kommer i fråga bara om parten är ett utstationerande företag och företaget inte har någon företrädare enligt 8 § i Finland. Trots att det vanligen inte finns någon metod att höra en part som saknar företrädare i Finland, är det dock möjligt att delge en begäran om utredning, om Finland har kommit överens med den stat där det utstationerande företaget är etablerat om administrativt samarbete när det gäller delgivning av någon annan handling än ett beslut om en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter eller om staten i fråga tillåter direkt delgivning av handlingarna inom sitt territorium. Om det då är möjligt att delge en

begäran om utredning på det sätt som anges ovan, får en försummelseavgift enligt 2 mom. inte påföras utan att det utstationerande företaget hörs på den grunden att företaget inte har någon företrädare i Finland.

38 §. Påförande av försummelseavgift. Enligt 1 mom. ska Arbetarskyddsmyndigheten påföra försummelseavgiften och bestämma en betalningsfrist. Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över att lagen iakttas. Enligt 3 § 2 mom. i tillsynslagen bestäms särskilt om arbetarskyddsmyndigheternas övriga uppgifter. I lagförslaget föreskrivs därför speciellt om påförande av försummelseavgift.

Förvaltningslagen tillämpas på arbetarskyddsmyndighetens verksamhet. Tillämpningen av förvaltningslagen när ett beslut fattas innebär att man iakttar förfaranden enligt allmänna förvaltningsrättsliga principer och rutiner. Innan en försummelseavgift påförs ska i princip den som utsatt någon för försummelse höras. I samband med det kan den som gjort sig skyldig till försummelse uppge de orsaker som inverkat på försummelsen och andra bidragande orsaker. Också andra bestämmelser i förvaltningslagen ska tillämpas.

Enligt 2 mom. i paragrafen ska ett beslut om försummelseavgift delges den som saken gäller på det sätt som anges i förvaltningslagen. Om ett utstationerande företag har gjort sig skyldig till en försummelse och det inte har en företrädare enligt 8 § i Finland, ska betalningsbeslutet delges på det sätt som det föreskrivs i lagförslaget om statsgränsöverskridande delgivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. Beslut om försummelseavgift får överklagas hos förvaltningsdomstolen på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

Enligt 3 mom. ska försummelseavgiften betalas till staten. På verkställigheten av avgiften tillämpas lagen om verkställighet av böter. Dröjsmålsränta enligt räntesatsen i 4 § 1 mom. i räntelagen (633/1982) ska tas ut för en försummelseavgift som har förfallit till betalning och inte har betalats på senast förfallodagen.

I 4 mom. finns en bestämmelse om preskription. Rätten att meddela beslut om försummelseavgift preskriberas, om det ärende som gäller påförande av avgift inte har inletts inom två år från det att tillhandahållande av tjänster som gäller avtal enligt denna lag har upphört att gälla. Ett ärende anses ha inletts på det sätt som avses i 20 § i förvaltningslagen när arbetarskyddsmyndigheten har registrerat de uppgifter som behövs för att behandlingen av ärendet ska kunna påbörjas.

Försummelseavgiften preskriberas när fem år förflutit från ingången av det år som följer på det år då avgiften påfördes.

39 §. Hänvisning till strafflagen. I paragrafen föreslås en informativ hänvisning till 47 kap. i strafflagen som föreskriver om arbetsbrott. I paragrafen föreslås inte några straffstadganden, utan för tydlighetens skull bara hänvisningar till gällande bestämmelser.

I paragrafen ska också ingå en hänvisning till 42 § i arbetstidslagen som föreskriver om arbetstidsförseelse. I 47 kap. 2 § i strafflagen föreskrivs om straff för försummelse eller missbruk som gäller den arbetstidsbokföring som avses i 37 § 1 mom. i arbetstidslagen samt för sådan arbetstidsförseelse som begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud.

Paragrafen ska också innehålla en hänvisning till 38 § i semesterlagen som föreskriver om semesterförseelse. Om straff för försummelse eller missbruk som gäller den semesterbokföring som avses i 29 § i semesterlagen samt för sådan semesterförseelse som begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud, föreskrivs i 47 kap. 2 § i strafflagen.

40 §. Ikraftträdande. I 1 mom. i paragrafen föreslås en ikraftträdelsebestämmelse. Det tekniska genomförandet av anmälningsförfarandet kan antas vara klart under 2017 och om ikraftträdandet av de föreslagna 7 § och 35 § 1 mom. 1 punkten ska föreskrivas särskilt genom lag.

I 2 mom. i paragrafen föreslås en bestämmelse om upphävande av lagen om utstationerade arbetstagare.

Enligt 3 mom. tillämpas på arbetstagare som var utstationerade när denna lag trädde i kraft endast bestämmelserna i 5 och 6 kap. i denna lag. På dem tillämpas till övriga delar de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

1.2 Arbetsavtalslagen

11 kap. Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag

Rubriken för kapitlet föreslås bli ändrat så att av den ska framgå även vilken lag som är tillämplig.

1 §. På arbetsavtalet tillämplig lag. Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 1 mom. där det föreskrivs att på arbete som utförs i Finland ska tillämpas finsk arbetslagstiftning, om arbetsavtalet inte har anknytning till andra stater. Till följd av att arbetskraftens ökade rörlighet och internationaliseringen av företagsklimatet finns det orsak att ta med också den viktigaste lagvalsregeln i lag för att öka medvetenheten. Bara det att arbetstagaren eller arbetsgivaren eller bägge är medborgare i en annan stat än i Finland betyder inte att arbetsavtalet skulle ha anknytningar till andra stater än Finland.

Det föreslås att paragrafens nuvarande bestämmelse om internationellt lagval uppdateras, så att den överensstämmer med gällande EU-rätt, och flyttas till 2 mom. i paragrafen. Om ett arbetsavtal har anknytning till flera stater än en, bestäms enligt nuvarande paragraf den lag som ska tillämpas på arbetsavtalet enligt Romkonventionen. Den nya formuleringen hänvisar till Rom I i stället för till Romkonventionen. Rom I tillämpas på arbetsavtal som ingåtts efter den 17 december 2009 och Romkonventionen på tidigare arbetsavtal. Bestämmelserna i Rom I och i Romkonventionen är innehållsligt tämligen likadana. De kan leda till att också lagen i en annan EU-medlemsstat blir tillämplig.

Enligt Rom I kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om vilket lands arbetslagstiftning som ska tillämpas på arbetsavtalet. Laghänvisningen ska vara uttrycklig eller med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter.

Laghänvisningen får inte leda till att arbetstagaren får ofördelaktigare anställningsvillkor än vad han eller hon skulle ha rätt till om den tillämpliga lagen fastställdes med stöd av lagvalsreglerna i artikel 8 i Rom I. Enligt skäl 35 i ingressen till förordningen bör arbetstagare inte förvägras det skydd som de erbjuds genom bestämmelser från vilka undantag inte får göras genom avtal, eller från vilka undantag får göras endast till deras fördel. En arbetstagare ska således alltid få ett minimiskydd enligt de tvingande reglerna i den lag som anvisas som tillämplig enligt lagvalsreglerna, om inte den lag som parterna enats om i arbetsavtalet erbjuder ett högre skydd.

Enligt artikel 8.2 i förordningen ska arbetstagarens arbetsavtal i första hand vara underkastat lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket arbetstagaren vid fullgörandet av avtalet vanligen utför sitt arbete. Det land där arbetet vanligen utförs ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land. Om det inte går att fastställa den plats där arbetet vanligen utförs, ska enligt artikel 8.3 avtalet vara underkastat lagen i det land där

det företag som har anställt arbetstagaren är beläget. Om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land än de länder som anges ovan, ska lagen i detta andra land tillämpas.

2 §. *Arbetstagare som utför arbete med stöd av arbetskraftens fria rörlighet.* Det föreslås att det i 2 § föreskrivs om anställningsvillkoren för arbetstagare som utför arbete med stöd av arbetskraftens fria rörlighet.

Enligt 1 mom. ska anställningsvillkoren för medborgare inom i EU och EES som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Genom denna bestämmelse införlivas för anställningsvillkorens del direktivet om fri rörlighet för arbetstagare med den nationella lagstiftningen. Syftet med direktivet är att öka informationen om rättigheterna när det gäller fri rörlighet för arbetstagare i EU samt förbättra iakttagandet av bestämmelserna om rörlighet.

Förutom på EU-medborgare ska paragrafen tillämpas också på andra arbetstagare som kan arbeta i Finland med stöd av bestämmelser i andra internationella överenskommelser om fri rörlighet för arbetstagare. Bestämmelser om arbetskraftens fria rörlighet ingår i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) som också omfattar medborgarna i Norge, på Island och i Liechtenstein och i avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet å andra sidan om fri rörlighet mellan personer.

Bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare finns i artikel 45 i EUF-fördraget. Den fria rörligheten är en av Europeiska unionens fyra friheter och inbegriper bland annat unionsmedborgarnas rätt att uppehålla sig på en medlemsstats territorium och arbeta enligt lagar, förordningar och administrativa bestämmelser som gäller arbetsavtalsförhållandet för inhemska arbetstagare i staten i fråga. Närmare bestämmelser finns i förordningen.

Bestämmelserna i EUF-fördraget och förordningen om tryggnad av likabehandling av arbetstagare från andra medlemsstater är tvingande och direkt tillämpliga. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat får enligt artikel 7 i förordningen inom en annan medlemsstats territorium inte på grund av sin nationalitet behandlas annorlunda än landets egna arbetstagare i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, speciellt vad avser lön och avskedande. En bestämmelse i ett kollektivt eller individuellt avtal eller någon annan bestämmelse om rätt att få arbete, lön och andra villkor för arbete eller avskedande ska vara ogiltiga, såvitt de föreskriver eller bemyndigar diskriminerande villkor för arbetstagare som är medborgare i de andra medlemsstaterna. Dessa bestämmelsers tvingande karaktär fullföljs genom 13 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen enligt vilket ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

EU:s och EES-avtalets bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare gäller också så kallade gränsarbetstagare. Enligt etablerad rättspraxis vid EU-domstolen omfattar förordningen också gränsarbetstagare, dvs. personer som arbetar i andra medlemsstater än i hemmedlemsstaten där de bor och som de återvänder till minst en gång i veckan. Domstolens etablerade ståndpunkt är att en EU-medborgare som har utnyttjat sin rätt till fri rörlighet och som utför arbete i en annan medlemsstat än i hemmedlemsstaten, oavsett bostadsort och medborgarskap ska omfattas av tillämpningsområdet för artikel 45 EUF-fördraget (mål C-385/00 De Groot, punkt 76, mål C-209/01, Schilling and Fleck-Schilling, punkt 23 och mål C-277/03 Van Pommeren-Bourgon diën).

I artikel 9 i avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet å andra sidan om fri rörlighet mellan personer konstateras det att en arbetstagare som är medborgare i en avtalsslutande part inte på den andra avtalsslutande partens territorium på grund av sin nationalitet får behandlas annorlunda än inhemska arbetstagare i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, särskilt vad avser lön, uppsägning och, om han skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning. En klausul i ett kollektivt eller individuellt avtal rörande lön och andra villkor för arbete eller avskedande ska vara ogiltig i den omfattning som det i denna föreskrivs eller medges diskriminerande villkor för utländska arbetstagare som är medborgare i de avtalsslutande parterna.

Enligt 2 mom. är diskriminering på grundval av nationalitet förbjuden i anställningsvillkor på det sätt som föreskrivs i diskrimineringslagen och i internationella avtal som är bindande för Finland. I 8 § i diskrimineringslagen förbjuds diskriminering på grund av nationalitet. Lagen gäller också diskriminering i arbetslivet.

Med de nu föreslagna bestämmelserna är syftet dock att genomföra bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare i EU och internationella avtal i vilka det föreskrivs om likabehandling av arbetstagare i fråga om anställningsvillkor, förtydliga förhållandet mellan dessa skyldigheter och internationellt lagval samt genomföra EU-åtaganden. Det bör noteras att likabehandling på grundval av nationalitet ska bedömas inom ramen för varje enskilt EU-åtagande. Till exempel regelverket för fri rörlighet för arbetstagare ska tolkas utifrån de avgöranden som EU-domstolen meddelat med stöd av artikel 45 EUF-fördraget. Av de direktiv som domstolen godkänt med stöd av artikel 19 i EUF-fördraget lämpar sig de avgöranden som gjorts för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning i arbetslivet inte nödvändigtvis i detta sammanhang.

Också många av EU:s migrationsdirektiv tryggar i fråga om anställningsvillkoren samma behandling som medborgarna åtnjuter i den egna medlemsstaten. I fråga om anställningsvillkoren förutsätts likabehandling bland annat i:

- artikel 11 i rådets direktiv 2003/109/EG om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning,
- artikel 12 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat,
- artikel 14 i rådets direktiv 2009/50/EG om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning, och
- artikel 23 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.

Likabehandling i fråga om anställningsvillkor har baserat på ömsesidighet tryggats också i vissa avtal med tredje land. Liknande avtalsbestämmelser ingår bland annat i EU-avtal med Algeriet, Marocko, Tunisien, Turkiet, Ryssland, Albanien, forna jugoslaviska republiken Makedonien, Kroatien, Montenegro, Andorra, San Marino samt 79 stater i Afrika, Karibien och Stilla havet (Contonouavtalet).

3 §. Utstationerade arbetstagare. Det föreslås att 2 § som gäller utstationerade arbetstagare uppdateras och flyttas till en ny 3 §. I paragrafen konstateras det att bestämmelser om minimi-

villkoren i arbetsavtalsförhållandena och om arbetsförhållandena för arbetstagare som utstationeras till Finland på basis av statsgränsöverskridande tillhandahållande av tjänster finns i den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare. I nuvarande 2 § hänvisas till lagen om utstationerade arbetstagare som nu föreslås bli upphävd. För tydlighetens skull föreslås det att till paragrafen fogas också en precisering om att arbetstagarna utstationeras inom ramen för tillhandahållande av statsgränsöverskridande tjänster över Finlands gränser.

1.3 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

13 §. Meddelande av anvisningar och uppmaningar. Det föreslås i 3 mom. 3 punkten att det till bestämmelsen fogas ett omnämnande om att arbetarskyddsmyndigheten ska utöva tillsyn också över annan lagstiftning än arbetsavtalslagen. Med detta tillägg kommer till exempel löneuträkning och arbetsintyg enligt lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och semesterlöneuträkning enligt semesterlagen att omfattas av det område där arbetarskyddsinspektören kan meddela en uppmaning.

Det föreslås också att det till 3 mom. i paragrafen fogas en ny 8 punkt. Enligt den kan en uppmaning meddelas i fråga om skyldigheten att lämna uppgifter till företrädare för personalen enligt 12 § i lagen om utstationering av arbetstagare eller om arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information enligt 17 § 1, 2, 4 eller 5 mom. i den lagen. I gällande lag om utstationerade arbetstagare föreskrivs om straffrättsliga påföljder om skyldigheten att informera om företrädare för personalen försummas. I det första lagförslaget i propositionsutkastet föreslås det att man stryker de straffrättsliga påföljderna och hänför försummelserna till ekonomiska administrativa påföljder. Den nya 8 punkten i 13 § 3 mom. i tillsynslagen följer i detta avseende den linje som man gått in för i det första lagförslaget. Med stöd av den nya 8 punkten kan en uppmaning meddelas också i frågor som hör till området för arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information enligt 17 § 1, 2, 4 och 5 mom. i det första lagförslaget. Det är då fråga om en vanlig bestämmelse vars syfte är att effektivisera genomförandet av arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information. En uppmaning kan dock inte meddelas i frågor som gäller 17 § 3 mom. i det första lagförslaget. Begränsningen har i det avseendet motiverats i detaljmotiveringen till den bestämmelsen.

27 §. Behandling av samarbetsärenden. Det föreslås en teknisk ändring i 3 mom.

54 §. Tillsyn. Det föreslås att det till paragrafens 1 mom. fogas en hänvisning till lagens 5 a kap. Till följd av tillägget kan arbetarskyddssamarbetet på en gemensam arbetsplats och samarbetet beträffande avvärjande av gemensamma risker börja omfattas av tillsynen.

Det föreslås att en hänvisning till 43 b § 1 mom. fogas till 2 mom. Med tillägget avskaffas tillsynen på sådana gemensamma arbetsplatser där parterna, dvs. arbetsgivarnas och arbetstagarnas rikstäckande föreningar, genom avtal har enats om tillsynen på annat sätt.

1.4 Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

4 a §. Annan lagstiftning om beställarens skyldigheter. I paragrafen ingår en hänvisning till lagen om utstationerade arbetstagare som föreslås bli upphävd. Det föreslås att hänvisningen ändras så att med den åsyftas det första lagförslaget i denna proposition.

5 §. Beställarens utredningsskyldighet. I 2 mom. i paragrafen finns en hänvisning till 1 § 2 mom. 1 och 3 punkten i den lag som ska upphävas. I punkterna avses arbete som utförs av ut-

hyrda arbetstagare och underentreprenad. Det föreslås att hänvisningen ändras så att den överensstämmer med det första lagförslaget.

1.5 Lagen om verkställighet av böter

1 §. Lagens tillämpningsområde. Det föreslås att det till 1 § 1 mom. fogas en ny *10 punkt* enligt vilken de beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter enligt 24 § 2 mom. 1 punkten i det första lagförslaget och som påförts i en annan medlemsstat i Europeiska unionen verkställs i den ordning som föreskrivs i denna lag. På detta sätt kan alla ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter som en behörig myndighet i medlemsstaten i fråga skickat till Finland för indrivning verkställas i samma ordning och verkställigheten skötas centralt av Rättsregistercentralen.

Enligt 38 § 3 mom. i det första lagförslaget i propositionsutkastet ska lagen om verkställighet av böter tillämpas på verkställigheten av en försummelseavgift som påförts av arbetarskyddsmyndigheten. För tydlighetens skull ska det också i 1 § 2 mom. i lagen om verkställighet av böter anges att försummelseavgiften enligt 35 § i det första lagförslaget ska verkställas i den ordning som föreskrivs i lagen om verkställighet av böter.

1.6 Lagen om beskattningsförfarande

15 a §. En utländsk arbetsgivares skyldighet att lämna uppgifter. I 3 mom. finns en hänvisning till paragrafen om företrädare i den lag som föreslås bli upphävd. Det föreslås att hänvisningen ändras så att den överensstämmer med den föreslagna lagen.

17 §. Utomståendes allmänna skyldighet att lämna andra uppgifter. I 7 mom. finns en hänvisning till paragrafen om företrädare i den lag som föreslås bli upphävd. Hänvisningen föreslås bli ändrad så att den överensstämmer med den föreslagna lagen.

22 a §. Försummelseavgift. I 6 mom. finns en hänvisning till paragrafen om företrädare i den lag som föreslås bli upphävd. Hänvisningen föreslås bli ändrad så att den överensstämmer med den föreslagna lagen.

1.7 Arbetarskyddslagen

52 b §. Förteckning över dem som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. I 1 mom. 4 punkten hänvisas till den lag som ska föreslås bli upphävd. Enligt förslaget ska hänvisningen ändras i överensstämmelse med den föreslagna lagen.

1.8 Utlänningslagen

86 b §. Uppdragsgivarens skyldigheter. I paragrafen hänvisas till den lag som föreslås bli upphävd. Enligt förslaget ska hänvisningen ändras så att den överensstämmer med den föreslagna lagen.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 18 juni 2016. Det tekniska genomförandet av anmälningsförfarandet uppskattas bli färdigt i under 2017, och det föreslås att om ikraftträdandet av 7 § och 35 § 1 mom. 1 punkten ska föreskrivas genom en särskild lag.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Försummelseavgiften enligt 35 § i den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare är en ekonomisk administrativ påföljd med karaktären av straff som grundlagsutskottet i författningsrättslig mening jämfällt med en straffrättslig påföljd. De allmänna grunderna för en sådan administrativ påföljdsavgift ska regleras på det sätt som anges i 2 § 3 mom. i grundlagen, eftersom påförandet är förenat med utövande av offentlig makt. Grunderna för en påföljd och dess belopp samt rättsmedlen måste klart och tydligt fastställas i lag. Den straffrättsliga legalitetsprincipen i 8 § i grundlagen och anknytande krav på exakthet gäller inte i sig ekonomiska påföljder av straffkaraktär, men vid den här typen av reglering kan det allmänna kravet på exakthet inte förbigås (GrUU 74/2002 rd, GrUU 57/2010 rd).

Grunderna för en försummelseavgift och dess belopp samt rättsmedlen ska klart och tydligt anges i lag. Utstationerande företag, beställare samt byggherrar och huvudentreprenörer kan påföras en försummelseavgift bara om de har försummat egna skyldigheter som är föreskrivna i lag.

Försummelseavgiften och andra administrativa eller straffrättsliga påföljder överlappar inte varandra.

I 37 § i den föreslagna lagen om utstationering av arbetstagare föreskrivs om hörande av en part i ett ärende som gäller påförande av försummelseavgift innan en försummelseavgift påförs. Vid hörande ska i princip förfarandet enligt 34 § i förvaltningslagen tillämpas. I vissa, mycket exceptionella fall kan dock försummelseavgift påföras utan att en part hörs också annars än på basis av 34 § 2 mom. i förvaltningslagen. Eftersom hörande av part hör till de viktigaste garantier för rättsskydd vid behandlingen av förvaltningsärenden, ska möjligheten att avvika från skyldigheten att höra en part vara mycket begränsad och kunna tillämpas endast i undantagsfall.

Ett ärende som gäller påförande av försummelseavgift ska dock kunna avgöras utan att en part hörs, om parten är ett utstationerande företag och företaget inte har någon sådan företrädare i Finland som avses i 8 § i lagförslaget. Syftet med bestämmelsen är att göra det möjligt att avgöra ärendet om försummelseavgift i en situation där delgivning av begäran om utredning till parten inte lyckas i praktiken.

I tillämpningsdirektivet åläggs medlemsstaterna att på begäran delge sådana beslut om påförande av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter som fattats i en annan medlemsstat. Skyldigheten omfattar dock inte t.ex. begäranden om utredning eller andra handlingar som har samband med behandlingen av ärendet. Om det inte skulle vara möjligt att påföra försummelseavgift i en situation där det inte är praxis att begäran om utredning delges en part som är etablerad i en annan medlemsstat, skulle detta helt hindra påförande av försummelseavgift. Detta skulle i betydlig grad försämra funktionen av tillsynen och påföljdssystemet i statsgränsöverskridande situationer. I praktiken skulle situationen enligt ovan — att meddela beslut utan att höra parten — bli aktuell endast om det företag som beslutet riktar sig till är ett utstationerande företag och försummelseavgiften påförs på basis av att företaget inte har någon sådan företrädare i Finland som avses i 8 § i lagförslaget. I andra fall ska utredning begäras av det utstationerande företags företrädare.

Möjligheten att påföra försummelseavgift för försummelse att utse företrädare utan att parten hörs skulle inte i praktiken äventyra det utstationerande företags rättsskydd. När ett beslut om påförande av försummelseavgift har fattats, ska det delges parterna i den ordning som anges i tillämpningsdirektivet. Parten skulle därefter ha rätt att söka ändring i tillsynsmyndighetens beslut i den ordning som anges i 22 § i förvaltningsprocesslagen inom 30 dagar från delfäendet. I klagoskriften skulle parten kunna uttrycka sin åsikt om saken och avge en förklaring angående de krav och utredningar som påverkat avgörandet av ärendet. Skyldigheten att

höra en part vid förvaltningsförfarande skulle således bli fullgjord till fullo i skedet för ändringssökande.

Försummelseavgift kan påföras utan att höra en part, om hörandet inte är möjligt i praktiken. En sådan situation kan bli aktuell endast om parten är ett utstationerande företag och företaget har inte någon företrädare enligt 8 § i Finland. Trots att det oftast inte finns något sätt att höra en part om parten inte har någon företrädare i Finland, skulle det dock vara möjligt att delge en begäran om utredning, om Finland med det utstationerande företags etableringsstat avtalat om administrativt samarbete i fråga om delgivning av någon annan handling än ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter eller om staten i fråga tillåter direkt delgivning av handlingar inom sitt territorium. Om delgivning av en begäran om utredning således vore möjlig på det ovan angivna sättet, skulle man enligt 37 § 2 mom. inte få påföra försummelseavgift utan att det utstationerande företaget hörs på den grunden att företaget inte har någon företrädare i Finland.

Regeringen anser att propositionsutkastet inte innehåller några sådana bestämmelser att lagförslaget inte skulle kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

Lagförslag

1.

Lag

om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete i form av underentreprenad eller företagsintern överföring eller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare och som en arbetstagare som är utstationerad från en annan stat utför i Finland under en begränsad tid på basis av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och ett avtal om tillhandahållande av tjänster över statsgränserna som arbetsgivaren har ingått.

Denna lag tillämpas inte på personal som arbetar ombord på fartyg som innehas av företag som bedriver handelssjöfart.

Denna lag tillämpas på det administrativa samarbete mellan myndigheterna i Europeiska unionens medlemsstater vid övervakningen av att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas och på den verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter, vilka grundar sig på Europaparlamentets och rådets direktiv om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), nedan *tillämpningsdirektivet*.

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *utstationerad arbetstagare* arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som medan arbetsavtalsförhållandet pågår utstationeras till Finland för en begränsad tid och för tillfälligt arbete i samband med att det företag som är arbetsgivare och är etablerat i en annan stat där det bedriver betydande verksamhet tillhandahåller tjänster över statsgränserna som underentreprenad, företagsintern överföring eller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare,

2) *underentreprenad* utstationering av en arbetstagare för att utföra arbete under det utstationerande företagets ledning och för dess räkning på basis av ett avtal mellan arbetsgivaren och en beställare i Finland,

3) *företagsintern överföring* utstationering av en arbetstagare till ett verksamhetsställe eller ett företag som tillhör samma företagsgrupp i en annan stat,

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

5) *utstationerande företag* företag som är en utstationerad arbetstagares arbetsgivare,

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

7) *byggverksamhet* uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av konstruktioner, inklusive schaktning, markarbeten, montering och nedmontering av färdiga delar och inredning, installationer, ändringar, nedmontering, löpande underhåll, underhålls-, målnings-, rengörings- och saneringsarbeten,

8) *byggherre* person eller organisation som startar ett byggprojekt eller någon annan aktör som leder eller övervakar byggprojektet,

9) *huvudentreprenör* entreprenör som står i avtalsförhållande till byggherren och som har utsetts till huvudentreprenör och som är skyldig att leda verksamheten på en byggarbetsplats.

2 kap.

Minimivillkor som ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande

3 §

Tillämplig lag för arbetsavtal

I enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) bestäms vilken lag som ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares 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 föreskrifter i allmänt 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 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. och 8—10, 12—16 och 28 § i diskrimineringslagen (1325/2014), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

4 §

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

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) 4—14 § och 16—33 § i arbetstidslagen (605/1996) och 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),

2) 5—19 § i semesterlagen (162/2005),

3) 4 kap. 2, 8 och 9 § i arbetsavtalslagen i fråga om rätten till familjeledighet.

Dessutom tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal de föreskrifter om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad uthyrd arbetstagare tillämpas

dock föreskrifterna 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.

5 §

Minimilön

Vid underentreprenad och företagsintern överföring bestäms en utstationerad arbetstagares minimilön enligt ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Finns det dock inget allmänt 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 en utstationerad arbetstagare är en uthyrd arbetstagare bestäms minimilönen dock enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Finns det dock inget kollektivavtal, något annat avtal eller praxis enligt den paragrafen ska arbetsgivaren betala sedvanlig och skälig lön till en utstationerad arbetstagare som är en 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 om bostadsförmån tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal 2 kap. 11 och 12 § i arbetsavtalslagen samt 13 kap. 5 § i den lagen.

Särskilda ersättningar som betalas till arbetstagaren för utstationeringen och som inte avser faktiska kostnader som följer av utstationeringen betraktas som en del av arbetstagarens lön.

6 §

Undantag för den första monteringen och installationen av en vara

På en sådan första montering eller första installation av en vara som utförs av en yrkesarbetare eller en specialiserad arbetstagare, utgör en väsentlig del av leveranskontraktet för varan och är nödvändig för att varan ska kunna tas i bruk tillämpas inte följande bestämmelser om minimisemester med lön och om minimilön, om utstationeringen pågår i högst åtta kalenderdagar:

- 1) 22—25 §, 33 § 2 och 3 mom. i arbetstidslagen och 5 § i lagen om arbetet i bagerier,
- 2) 5—19 § i semesterlagen,
- 3) 2 kap. 11 och 12 § och 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen,
- 4) de kollektivavtalsbestämmelser, de avtal eller den praxis i fråga om arbetstid, semester och arbetarskydd som avses i 4 § 2 mom. i denna lag,
- 5) bestämmelserna om minimilön enligt 5 § 1 och 2 mom. i denna lag.

Undantaget enligt 1 mom. tillämpas inte på byggverksamhet.

När utstationeringens varaktighet enligt 1 mom. beräknas ska alla de perioder under de senaste tolv månaderna beaktas under vilka arbetet i fråga har utförts av en arbetstagare som utstationerats av samma arbetsgivare.

3 kap.

Det utstationerande företags skyldigheter

7 §

Anmälan om utstationering av arbetstagare

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

Anmälan om utstationering av arbetstagare krävs inte om företaget utstationerar arbetstagare till Finland genom företagsintern överföring 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 företagsintern överföring inom samma företag. Vid byggverksamhet är anmälan dock alltid en förutsättning för utförande av arbete.

Anmälan ska innehålla

- 1) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för det utstationerande företaget, utländskt skattenummer och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat,
- 2) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för beställaren,
- 3) identifieringsuppgifter och kontaktinformation för byggherren och huvudentreprenören inom byggverksamhet,
- 4) uppgift om det förväntade antalet utstationerade arbetstagare,
- 5) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i Finland för en företrädare enligt 8 § för det utstationerande företaget eller grunden för att inte behöva utse en företrädare,
- 6) datum för när utstationeringen börjar och dess förväntade varaktighet,
- 7) uppgift om platsen där arbetet utförs,
- 8) uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta.

Om de uppgifter som nämns i 3 mom. ändras väsentligt, krävs det för att arbetet ska kunna fortgå, att det utstationerande företaget gör en kompletterande anmälan omedelbart när ändringarna inträffar.

Inom byggverksamhet krävs det för att arbete ska kunna utföras, att en anmälan enligt 3 och 4 mom. lämnas också till byggherren och huvudentreprenören.

8 §

Utseende av företrädare

Ett utstationerande företag ska ha en företrädare i Finland som är anträffbar för den utstationerade arbetstagaren och myndigheterna under hela utstationeringsperioden. Företrädaren kan vara en juridisk person eller en fysisk person.

Ett utstationerande företag behöver inte ha någon företrädare, om det utstationerar arbetstagare till Finland för högst tio 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 i samma företag.

Företrädaren ska ha behörighet att ta emot myndighetshandlingar och stämningar på företagets vägnar och att lämna in handlingar från företaget till myndigheter och domstolar. Dessutom ska företrädaren vara behörig att företräda det utstationerande företaget i domstol.

9 §

Arbetstidshandlingar och semesterbokföring

Ett utstationerande företag ska iaktta bestämmelserna om arbetstidshandlingar i 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen och om semesterbokföring i 29 § i semesterlagen. Dessutom ska företaget iaktta bestämmelserna i 34 och 35 § i arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren likvärdigt skydd.

10 §

Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland

Ett utstationerande företag ska under hela utstationeringsperioden skriftligt tillhandahålla

- 1) identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat,
- 2) identifieringsuppgifter om utstationerade arbetstagare,
- 3) en redogörelse enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal,
- 4) en redogörelse för vad de utstationerade arbetstagarnas rätt att arbeta grundar sig på.

Om en utstationering pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget under hela utstationeringsperioden i Finland skriftligt tillhandahålla arbetstidsbokföring, löneuträkning och finansinstitutets verifikation över utbetalda löner i fråga om den utstationerades arbete i Finland.

Innan arbetet påbörjas i Finland ska det utstationerande företaget underrätta beställaren om var den information som avses i 1 och 2 mom. är tillgänglig under utstationeringen.

Efter att utstationeringen har upphört ska det utstationerande företaget bevara den information som avses i 1 och 2 mom. i två år.

11 §

Information till beställaren vid underentreprenad och arbete som utförs av en uthyrd arbetstagare

Om ett företag utstationerar arbetstagare till Finland vid underentreprenad eller i arbete som utförs av en uthyrd arbetstagare efter att det arbete har påbörjats som avses i avtalet om tillhandahållande av tjänster, ska det utstationerande företaget innan de utstationerade arbetstagarna inleder sitt arbete i Finland ge beställaren en redogörelse för hur den sociala tryggheten bestäms för dessa arbetstagare.

Ett skriftligt intyg över att skyldigheten har fullgjorts ska bevaras under den tid som det avtalsenliga arbetet pågår.

Denna paragraf tillämpas inte, om värdet av vederlaget för ett underleverantörsavtal utan mervärdesskatt understiger 9 000 euro eller om det arbete som utförs av en uthyrd arbetstagare eller en arbetstagare fortgår högst tio arbetsdagar. Arbetet anses ha fortgått utan avbrott, om det arbete eller det arbetsresultat som presterats för beställaren baserar sig på flera avtal som utan avbrott eller med bara korta avbrott följer på varandra.

12 §

Uppgifter som ska lämnas till företrädare för personalen

Om utstationeringen pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget med bemyndigande från den utstationerade arbetstagaren till en förtroendeman som valts av personalgruppen i fråga eller till ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen lämna de uppgifter om de anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal och som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

4 kap.

Beställarens skyldigheter

13 §

Skyldighet att se till att företrädaren är anträffbar

Beställaren ska i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel se till att det utstationerande företaget gör en anmälan enligt 7 § och att det företaget har en företrädare enligt 8 §.

Om arbetarskyddsmyndigheten i sitt tillsynsuppdrag inte når företrädaren för det utstationerande företaget, ska beställaren på begäran av myndigheten begära uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren kan nås och lämna den inhämtade informationen till arbetarskyddsmyndigheten.

14 §

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

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

15 §

Byggherrens och huvudentreprenörens ansvar vid byggverksamhet

Om det till en utstationerad arbetstagare inte har betalats minimilön enligt 5 §, kan arbetstagen underrätta byggherren eller huvudentreprenören på byggarbetsplatsen om detta. Efter att ha fått underrättelsen ska byggherren eller huvudentreprenören omedelbart begära information av det utstationerande företaget om vilken lön som har betalats till den utstationerade arbetstagen och huruvida lönen uppfyller kraven enligt 5 §.

Byggherren eller huvudentreprenören ska lämna begäran om information och informationen från det utstationerande företaget till arbetstagen. På begäran av arbetstagen ska begäran om information och informationen lämnas till arbetarskyddsmyndigheten. Byggherren eller huvudentreprenören ska bevara begäran om information och informationen i två år efter att arbetet har upphört.

5 kap.

Myndigheternas uppgifter och rätt att få information

16 §

Behöriga myndigheter

Tillsyn över att denna lag iakttas ska utövas av arbetarskyddsmyndigheterna med undantag för de bestämmelser i jämställdhetslagen som nämns i 3 §. Tillsynen över att de bestämmelserna iakttas ska utövas av jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Arbetarskyddsmyndigheterna samt jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska svara för det administrativa samarbetet mellan myndigheterna i Europeiska unionens medlemsstater i fråga om övervakningen av att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas.

Arbetarskyddsmyndigheterna samt jämställdhetsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och förvaltningsdomstolarna ska svara för delgivningen över statsgränserna av beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. Rättsregistercentralen

ska svara för indrivningen över statsgränserna av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter.

Bestämmelser om att arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter enligt denna lag kan anförtros ett eller flera ansvarsområden för arbetarskydd vid ett regionförvaltningsverk finns i lagen om regionförvaltningsverken (896/2009).

17 §

Rätt att få information

Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att av det utstationerande företaget, beställaren samt byggherren och huvudentreprenören utan dröjsmål få all information och alla handlingar som företaget, beställaren, byggherren och huvudentreprenören enligt denna lag ska upprätta, förvara eller tillhandahålla.

För tillsynen över att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas har arbetarskyddsmyndigheten rätt att av det utstationerande företaget få annan information och andra handlingar än de som är nödvändiga enligt 1 mom.

När arbetarskyddsmyndigheten bedömer huruvida en arbetstagare är en utstationerad arbetstagare enligt denna lag eller utreder en misstanke om att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare inte iakttas eller kringgås, har myndigheten dessutom rätt att få den information och de handlingar som behövs för arbetet av de aktörer som har stått i avtalsförhållande till det utstationerande företaget de senaste tolv månaderna eller som under den tiden har arbetat på arbetsställena samtidigt som det utstationerande företaget.

Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att få kopior av handlingar.

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

Utöver det som föreskrivs i denna lag finns bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden har, för att de ska kunna utöva tillsyn över att bestämmelserna i jämställdhetslagen iakttas, samma rätt att få information som arbetarskyddsmyndigheten har med stöd av 1—5 mom.

Utöver det som föreskrivs i denna lag finns bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens rätt att få information i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens rätt att få information i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

Arbetarskyddsmyndigheten får, oberoende av sekretessbestämmelserna, till andra tillsynsmyndigheter lämna ut sådana för tillsynen behövliga uppgifter som myndigheten erhållit på basis av 7 § och som behövs för tillsynen över utstationeringen av arbetstagare.

6 kap.

Administrativt samarbete över statsgränserna

18 §

Administrativt samarbete

Med administrativt samarbete avses ömsesidigt bistånd mellan myndigheterna i medlemsstaterna när de övervakar lagstiftningen om utstationerade arbetstagare. Med övervakning avses också en bedömning av huruvida en arbetstagare är en utstationerad arbetstagare enligt denna

lag samt utredning av misstankar om att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare inte iakttas eller kringgås. Bistånd ska bestå i att svara på en motiverad begäran om information och att genomföra kontroller, inspektioner och undersökningar.

Bistånd kan omfatta också det att handlingar som har samband med förvaltningsförfarandet sänds ut och delges.

I det administrativa samarbetet ska myndigheterna i medlemsstaterna kontakta varandra på elektronisk väg via det informationssystem, nedan *IMI-systemet*, som inrättats genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och om upphävande av kommissionens beslut 2008/49/EG (IMI-förordningen). Myndigheterna kan också kontakta varandra på något annat sätt, om de avtalar särskilt om det.

Ingen ersättning får tas ut för kostnaderna för att verkställa en begäran om bistånd.

19 §

Begäran om bistånd hos en finsk myndighet

En motiverad begäran om information eller en begäran om en kontroll, inspektion eller undersökning som den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller Europeiska kommissionen lämnar till en finsk myndighet ska göras till den finska myndighet som är behörig att verkställa begäran.

Om en begäran om information avser kontroll av huruvida ett företag är etablerat i Finland och uppgifterna kan inhämtas i ett register som den finska myndigheten har tillgång till, ska den finska myndigheten tillhandahålla den information som har begärts inom två arbetsdagar efter det att begäran har inkommit. Myndigheten i en annan medlemsstat eller Europeiska kommissionen ska motivera varför begäran om information är skyndsam.

I fråga om annan begäran om information än den som avses i 2 mom. eller om begäran om kontroll, inspektion eller undersökning ska den finska myndigheten tillhandahålla den information som begärs inom 25 arbetsdagar efter det att begäran inkommit.

Trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar av rätten att få information kan en finsk myndighet lämna ut information till den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller till Europeiska kommissionen för övervakningen av att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas. När en finsk myndighet lämnar ut sekretessbelagd information ska myndigheten begära att informationen behandlas konfidentiellt.

20 §

Dröjsmål med och avstående från att verkställa en begäran om bistånd

När det uppstår dröjsmål för en finsk myndighet med att verkställa en begäran om bistånd eller när myndigheten inte kan verkställa en begäran, ska myndigheten utan dröjsmål underätta den myndighet i en annan medlemsstat eller Europeiska kommissionen som framfört begäran och samtidigt lägga fram grunderna för att den har dröjt med att verkställa begäran eller inte kan verkställa den.

21 §

Utlämnande av information på eget initiativ

I de fall då en finsk myndighet i sin tillsyn upptäcker omständigheter som tyder på att ett företag som är etablerat i Finland och utstationerar arbetstagare i utlandet inte iakttar den lagstiftning som tillämpas på dess verksamhet ska myndigheten lämna information om dessa om-

ständigheter till den behöriga myndigheten i den stat dit företaget har utstationerat arbetstarna.

22 §

Begäran om bistånd som lämnas till en myndighet i en annan medlemsstat

En finsk myndighet som lämnar en motiverad begäran om information eller en begäran om kontroll, inspektion eller undersökning till en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen ska lämna begäran till den myndighet som den medlemsstaten har utsett. Begäran ska lämnas av den behöriga finska myndighet som handlägger ärendet.

I brådskande ärenden då begäran om information avser registerkontroll av att ett företag är etablerat i en annan medlemsstat kan myndigheten begära att få informationen skyndsamt. I begäran ska myndigheten motivera varför ärendet är brådskande.

En finsk myndighet får begära också information som är sekretessbelagd enligt lagstiftningen i Finland eller i en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller som berörs av någon annan begränsning av tillgången till information, om informationen behövs för tillsynen över att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas. På begäran av en myndighet i en annan medlemsstat ska en finsk myndighet behandla inhämtad sekretessbelagd information under sekretess.

Den information som en finsk myndighet tar emot av en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen får användas endast i det ärende som den har begärts för.

23 §

Tillhandahållande och delgivning av handlingar

Bestämmelser om delgivning över statsgränserna av ett beslut om att påföra ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter finns i 7 kap.

Andra handlingar än de som avses i 7 kap. och som hänför sig till förvaltningsförfarandet kan tillhandahållas eller delges under förutsättning av ömsesidighet eller i administrativt samarbete mellan Finland och en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

När en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämnar en begäran om att en finsk myndighet ska tillhandahålla eller delge en handling ska den lämna sin begäran till den behöriga arbetarskyddsmyndigheten med iakttagande av bestämmelserna i 7 kap. om delgivning av ett beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter, om ingenting annat har överenskommits särskilt med den andra medlemsstaten.

En finsk myndighet ska delge en handling enligt vad som föreskrivs i förvaltningslagen (434/2003), om ingenting annat har överenskommits med den medlemsstat som har begärt att få handlingen. Den som delges handlingen har rätt att vägra ta emot den, om den inte har upprättats på finska eller svenska eller om den inte åtföljs av en översättning till någotdera språket. Trots detta kan handlingen dock delges, om den som delges handlingen samtycker till att ta emot den eller behärskar det språk som handlingen är upprättad på eller översatt till.

Den behöriga myndigheten i Finland kan begära att den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen tillhandahåller eller delger en handling, om lagstiftningen i den medlemsstaten tillåter det. En begäran ska lämnas enligt de förfaranden som den medlemsstaten kräver och i överensstämmelse med det som Finland och den medlemsstaten har avtalat om.

7 kap.

Statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter

24 §

Tillämpningsområde

Detta kapitel gäller statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter som myndigheterna i Europeiska unionens medlemsstater påför när de övervakar att lagstiftningen om utstationerade arbetstagare iakttas.

I enlighet med detta kapitel

1) delges eller verkställs i Finland ett beslut som en myndighet i en annan medlemsstat har meddelat om att påföra ett utstationerande företag som är etablerat i Finland en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter,

2) sänds ett beslut som en finsk myndighet har meddelat om att påföra ett utstationerande företag som är etablerat i en annan medlemsstat i Europeiska unionen en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter för att delges eller verkställas i den medlemsstaten.

Ingen ersättning får tas ut för kostnaderna för statsgränsöverskridande delgivning eller in-
drivning.

Detta kapitel tillämpas inte på delgivning eller verkställighet av beslut som omfattas av tillämpningsområdet för Rådets rambeslut 2005/214/RIF om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på bötesstraff och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område.

25 §

Begäran hos en finsk myndighet om delgivning av beslut

När en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen framställer en begäran hos en finsk myndighet om att delge ett utstationerande företag som är etablerat i Finland ett beslut om att påföra ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter ska begäran framställas hos den behöriga arbetarskyddsmyndigheten.

Begäran om delgivning av beslut ska göras i IMI-systemet. Begäran ska åtföljas av det beslut som ska delges. Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 a i tillämpningsdirektivet.

Den behöriga arbetarskyddsmyndigheten ska delge ett utstationerande företag som är etablerat i Finland beslutet enligt vad som föreskrivs i förvaltningslagen eller, om beslutet meddelats av en rättslig myndighet, enligt vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Beslutet får dock inte delges som offentlig delgivning.

Ett beslut ska delges så snart som möjligt och senast en månad efter att begäran om delgivning har mottagits. Den behöriga arbetarskyddsmyndigheten ska utan dröjsmål underrätta den myndighet som framfört begäran om vilka delgivningsåtgärder som har vidtagits och om det datum då beslutet delgivits mottagaren. Om beslutet inte kan delges ska den myndighet som framfört begäran underrättas om detta.

26 §

Grunder för att vägra delgivning

Den behöriga arbetarskyddsmyndigheten får vägra att i Finland delge ett beslut om påförande av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter om

1) begäran om delgivning inte innehåller de uppgifter som avses i artikel 16.1 och artikel 16.2 a i tillämpningsdirektivet,

2) begäran om delgivning är ofullständig, eller

3) innehållet i begäran om delgivning och i det beslut som ska delges uppenbart inte motsvarar varandra.

Den myndighet som framfört begäran ska utan dröjsmål underrättas om vägran att delge beslutet och om grunden för vägran.

27 §

Begäran hos en myndighet i en annan medlemsstat om delgivning av beslut

Om ett beslut som den behöriga finska myndigheten har meddelat om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter ska delges ett utstationerande företag i en annan medlemsstat i Europeiska unionen, får den myndigheten framställa en begäran om delgivning hos den behöriga myndighet som den medlemsstaten har utsett.

Begäran om delgivning ska göras i IMI-systemet. Begäran ska åtföljas av det beslut som ska delges. Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 a i tillämpningsdirektivet.

28 §

Begäran om indrivning hos en finsk myndighet

När en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen begär att en finsk myndighet ska driva in en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter hos ett utstationerande företag som är etablerat i Finland ska den framställa begäran hos Rättsregistercentralen.

Begäran om indrivning ska göras i IMI-systemet. Begäran ska åtföljas av det beslut som ska delges. Beslutet ska vara verkställbart i den medlemsstat där det har meddelats. Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 b i tillämpningsdirektivet.

Rättsregistercentralen beslutar om verkställighet av begäran utan att höra den som beslutet gäller. Begäran om indrivning och beslutet om verkställighet av begäran ska av Rättsregistercentralen delges den som indrivningen gäller så snart som möjligt och senast en månad efter att begäran mottagits.

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. Omprövning av Rättsregistercentralens beslut att verkställa en begäran om indrivning får begäras inom sex månader från delfäendet av beslutet på det sätt som föreskrivs i förvaltningslagen. Rättsregistercentralens beslut med anledning av begäran om omprövning får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen enligt vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Förvaltningsdomstolens beslut får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

Rättsregistercentralen ska utan dröjsmål underrätta den myndighet som framfört begäran om indrivning om vilka indrivningsåtgärder som har vidtagits och om det datum då begäran om indrivning delgivits mottagaren. De medel som inflyter genom indrivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter ska tillfalla finska staten.

29 §

Grunder för att vägra indrivning

Rättsregistercentralen får vägra att driva in en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter om

- 1) begäran om indrivning inte innehåller de uppgifter som avses i artikel 16.1 och artikel 16.2 a i tillämpningsdirektivet,
- 2) begäran om indrivning är ofullständig,

3) innehållet i begäran om indrivning och i beslutet om ekonomisk administrativa sanktionsavgifter eller böter uppenbart inte motsvarar varandra,

4) det är uppenbart att de kostnader eller resurser som krävs för att driva in de ekonomiska administrativa sanktionsavgifterna eller böterna inte står i proportion till det belopp som ska drivas in eller skulle ge upphov till betydande svårigheter, eller

5) beloppet av sanktionsavgiften eller böterna är mindre än 350 euro.

Rättsregistercentralen ska alltid vägra driva in en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter, om en indrivning uppenbart strider mot de grundläggande principerna i Finlands rättsordning.

Ändring får inte sökas i ett beslut om vägran enligt 1 och 2 mom.

Den myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen som framfört begäran om indrivning ska utan dröjsmål underrättas om vägran att verkställa begäran om indrivning och om grunden för vägran.

30 §

Begäran om indrivning till en myndighet i en annan medlemsstat

När Rättsregistercentralen begär att en myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen ska driva in en ekonomisk administrativ sanktionsavgift eller böter som en behörig finsk myndighet påfört ett utstationerande företag som är etablerat i den medlemsstaten ska centralen framställa begäran hos den behöriga myndighet som den medlemsstaten har utsett.

Begäran om indrivning ska göras i IMI-systemet. Begäran ska åtföljas av det beslut som ska verkställas. Av begäran ska de uppgifter framgå som avses i artikel 16.1 och 16.2 b i tillämpningsdirektivet.

31 §

Avbrott i delgivning eller indrivning

Om det utstationerande företag som är föremål för delgivning eller indrivning eller någon annan som har del i saken under delgivnings- eller indrivningsförfarandet bestrider det beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter som delgivnings- eller indrivningsförfarandet avser eller det yrkande som utgör grund för beslutet eller överklagar beslutet, ska den behöriga finska myndighet som har framställt begäran om delgivning eller indrivning på begäran av det utstationerande företaget eller någon annan som har del i saken underrätta den behöriga myndigheten i den medlemsstat i Europeiska unionen som mottagit begäran om detta och återta begäran om delgivning eller indrivning i IMI-systemet.

Den finska myndighet som ska verkställa en begäran om delgivning eller indrivning ska omedelbart avbryta delgivnings- eller indrivningsförfarandet, om den behöriga myndigheten i en annan medlemsstat i Europeiska unionen meddelar att ett beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter som sänts till Finland för att delges eller drivas in eller det yrkande som utgör grund för beslutet har bestridits eller överklagats.

8 kap.

Särskilda bestämmelser

32 §

Bestämmelser som tillämpas på det utstationerande företags utrednings- och ersättnings-skyldighet samt ansvar

Om arbetsavtalslagen tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande enligt denna lag bestäms det utstationerande företags skadeståndsskyldighet enligt 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och arbetsgivarens skyldighet att betala påföljdsavgift enligt 11 a kap. i den lagen.

Bestämmelser om det utstationerande företags skyldighet att betala gottgörelse till följd av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 10 och 11 § i den lagen. Bestämmelser om det utstationerande företags skyldighet att betala gottgörelse till följd av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen finns i 23 och 24 § i den lagen.

33 §

Tid för väckande av talan om yrkande på ersättning och gottgörelse i vissa fall

Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 1 punkten ska väckas inom den tid som anges i 38 § i arbetstidslagen. Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 2 punkten ska väckas inom den tid som anges i 34 § i semesterlagen.

Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a eller 8 d § i jämställdhetslagen ska väckas inom den tid som anges i 12 § 2 och 3 mom. i den lagen. Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen ska väckas inom den tid som anges i 26 § i den lagen.

34 §

Behörig domstol

Utöver det som föreskrivs om domstolars behörighet i någon annan lag eller i Europeiska unionens lagstiftning eller bestäms i internationella överenskommelser som är bindande för Finland är den tingsrätt inom vars domkrets arbetstagaren utför eller har utfört arbete som utstationerad arbetstagare behörig att pröva yrkanden som grundar sig på rättigheter och skyldigheter enligt denna lag.

35 §

Försummelseavgift

Ett utstationerande företag är skyldigt att betala försummelseavgift om det försummar sin skyldighet att

- 1) göra en anmälan enligt 7 § om utstationering av arbetstagare,
- 2) utse en företrädare enligt 8 §, eller
- 3) tillhandahålla information och utredningar enligt 10 § 1 och 2 mom.

Beställaren är skyldig att betala försummelseavgift om beställaren trots arbetarskyddsmyndighetens begäran har försummat sin skyldighet enligt 13 § 2 mom.

Inom byggverksamhet är byggherren eller huvudentreprenören skyldig att betala försummelseavgift, om byggherren eller entreprenören inte efter att ha blivit underrättad av en utstationerad arbetstagare har begärt information av det utstationerande företaget eller trots den utstationerade arbetstagarens begäran inte har lämnat de inhämtade utredningarna till arbetarskyddsmyndigheten på det sätt som avses i 15 §.

En försummelseavgift påförs en fysisk person endast om han eller hon uppsåtligen eller av oaksamhet försummat skyldigheterna enligt denna paragraf.

36 §

Försummelseavgiftens belopp

Försummelseavgiften för försummelser enligt 35 § är minst 1 000 euro och högst 10 000 euro med beaktande av försummelsens art och omfattning och att den är återkommande.

Försummelseavgiften får lämnas opåfordrad eller påföras till ett belopp som understiger minimibeloppet, om gärningen kan anses vara ringa och om det med beaktande av försummelsens art, planmässighet och att den är återkommande samt andra omständigheter är skäligt att avgift inte påförs eller påförs till ett belopp som understiger minimibeloppet.

En gemensam avgift på högst 10 000 euro ska påföras om det på en och samma gång ska påföras en försummelseavgift för två eller flera försummelser.

37 §

Hörande

Innan en försummelseavgift påförs ska en part ges tillfälle att lämna en förklaring i enlighet med 34 § i förvaltningslagen. En försummelseavgift kan dock påföras utan att parten hörs, om den som mottar en begäran om utredning är ett utstationerande företag som inte har en företrädare enligt 8 § i Finland.

Försummelseavgift får dock inte påföras utan att det utstationerande företaget hörs på den grunden att företaget inte har någon företrädare i Finland, om Finland med företagets etableringsstat har kommit överens om administrativt samarbete vid delgivning av någon annan handling än de som avses i 7 kap. eller om den staten tillåter att handlingarna delges direkt inom dess territorium.

38 §

Påförande av försummelseavgift

Arbetskyddsmyndigheten ska påföra försummelseavgiften och bestämma en betalningsfrist.

Ett beslut om försummelseavgift ska delges den som saken gäller på det sätt som anges i förvaltningslagen. Om ett utstationerande företag har försummat att betala och det inte har en företrädare enligt 8 § i Finland, ska betalningsbeslutet delges på det sätt som det föreskrivs i denna lag om statsgränsöverskridande delgivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. Beslut om försummelseavgift får överklagas hos förvaltningsdomstolen på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

Försummelseavgiften ska betalas till staten. På verkställigheten av avgiften tillämpas lagen om verkställighet av böter. Dröjsmålsränta enligt räntesatsen i 4 § 1 mom. i räntelagen (633/1982) ska tas ut för en försummelseavgift som har förfallit till betalning och inte har betalats senast på förfallodagen.

Rätten att meddela beslut om försummelseavgift preskriberas om det ärende som gäller påförande av avgift inte har inletts inom två år från det att tillhandahållande av tjänster som gäller avtal enligt denna lag har upphört att gälla. Försummelseavgiften preskriberas när fem år förflutit från ingången av det år som följer på det år då avgiften påfördes.

39 §

Hänvisning till strafflagen

Bestämmelser om straff för arbetsbrott finns i 47 kap. i strafflagen (39/1889), straff för arbetstidsförseelse i 42 § i arbetstidslagen och straff för semesterförseelse i 38 § i semesterlagen.

40 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 . Bestämmelser om ikraftträdande av 7 § och 35 § 1 mom. utfärdas dock särskilt genom lag.

Genom denna lag upphävs lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

På arbetstagare som var utstationerade när denna lag trädde i kraft tillämpas endast bestämmelserna i 5 och 6 kap. i denna lag. Till övriga delar tillämpas på dem de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av 11 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 11 kap. 1 och 2 § och
fogas till 11 kap. en ny 3 § som följer:

11 kap.

Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag

1 §

På arbetsavtalet tillämplig lag

På arbete som utförs i Finland tillämpas finsk arbetslagstiftning, om arbetsavtalet inte har anknytning till andra stater.

Om ett arbetsavtal har anknytning till två eller flera stater, bestäms den lag som ska tillämpas på arbetsavtalet enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

2 §

Arbetstagare som utför arbete med stöd av arbetskraftens fria rörlighet

Anställningsvillkoren för medborgare inom Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Anställningsvillkoren för schweiziska medborgare som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som Europeiska unionen och dess medlemsstater och Schweiziska edsförbundet har kommit överens om genom ett avtal om arbetskraftens fria rörlighet.

Diskriminering på grundval av nationalitet är förbjuden i anställningsvillkor på det sätt som föreskrivs i diskrimineringslagen och i internationella avtal som är bindande för Finland.

3 §

Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om minimivillkoren i arbetsavtalsförhållandena och om arbetsförhållandena för arbetstagare som utstationeras till Finland på basis av statsgränsöverskridande tillhandahållande av tjänster finns i lagen om utstationering av arbetstagare (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom., 27 § 3 mom. och 54 §, av dem 13 § 3 mom. sådant det lyder i lag 1330/2014, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

- 1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,
- 2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,
- 3) givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn,
- 4) ordnande av företagshälsovård,
- 5) förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (1325/2014), skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information,
- 6) tillsynen över direkta tilläggspensionsarrangemang,
- 7) skyldigheter enligt denna lag,
- 8) skyldigheten att lämna uppgifter till företrädare för personalen enligt 12 § i lagen om utstationering av arbetstagare (/) eller om arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information enligt 17 § 1, 2, 4 eller 5 mom. i den lagen.

27 §

Behandling av samarbetsärenden

Har för arbetsplatsen valts en förtroendeman eller en förbindelseman på grundval av ett kollektivavtal eller ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, företräder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarna endast i frågor som gäller säkerhet och hälsa i arbetet. En och samma person kan utses till förtroendeman, förbindelseman eller förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktig.

54 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete enligt 5 och 5 a kap. och anmälningsskyldigheten enligt 7 kap.

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar dock inte tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om samarbete, om samarbetsavtal ingåtts i enlighet med 23 § 1 eller 2 mom. eller 43 b § 1 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

4.

Lag

om ändring av 4 a och 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlåtande av utomstående arbetskraft

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlåtande av utomstående arbetskraft (1233/2006) 4 a § och 5 § 2 mom., sådana de lyder i lag 678/2015, som följer:

4 a §

Annan lagstiftning om beställarens skyldigheter

I lagen om utstationering av arbetstagare (/) finns bestämmelser om beställarens och avtalspartens skyldigheter när ett företag som etablerat sig i en annan stat utstationerar arbetstagare till Finland.

5 §

Beställarens utredningsskyldighet

Om ett utländskt företag är en hyrd arbetstagares arbetsgivare eller är part i ett underleverantörsavtal, ska beställaren av företaget begära och företaget ska lämna uppgifter som motsvarar de uppgifter som avses i 1 mom., i form av registerutdrag eller motsvarande intyg i enlighet med lagstiftningen i företagets etableringsland eller på något annat allmänt vedertaget sätt. En utländsk avtalspart ska dessutom presentera utredningar enligt 1 mom. 1 och 3 punkten, om det utländska företaget som är avtalspart har ett i företags- och organisationsdatalagen (244/2001) avsett företags- och organisationsnummer. Om en utländsk avtalspart i arbetssyfte till Finland utstationerar arbetstagare enligt 2 § 2 eller 4 punkten i lagen om utstationering av arbetstagare, ska beställaren innan arbetet enligt det avtal som avses i denna lag inleds utreda hur den sociala tryggheten för arbetstagarna bestäms.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om verkställighet av böter (672/2002) 1 § 1 mom. 9 punkten och 2 mom., sådana de lyder, 1 mom. 9 punkten i lag 224/2008 och 2 mom. i lag 1193/2014, samt
fogas till 1 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 224/2008, 462/2011, 348/2013, 257/2014 och 671/2015, en ny 10 punkt som följer:

1 §

Lagens tillämpningsområde

I den ordning som föreskrivs i denna lag verkställs följande påföljder:

9) bötesstraff som avses i lagen om det nationella genomförandet av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i rambeslutet om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på bötesstraff och om tillämpning av rambeslutet (231/2007) samt beslut om förverkande som avses i lagen om det nationella genomförandet av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i rambeslutet om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på beslut om förverkande och om tillämpning av rambeslutet (222/2008),

10) beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter enligt 24 § 2 mom. 1 punkten i lagen om utstationering av arbetstagare (/).

På det sätt som föreskrivs i denna lag verkställs också en oljeutsläppsavgift enligt 3 kap. 1 § i miljöskyddslagen för sjöfarten (1672/2009), en försummelseavgift enligt 9 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (1233/2006), en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en försummelseavgift enligt 35 § i lagen om utstationering av arbetstagare, en försummelseavgift enligt 6 § i lagen om skyldighet att erbjuda kvitto vid kontantförsäljning (658/2013) samt en över-

trädelseavgift enligt 49 § i lagen om ett påföljdssystem för och tillsynen över den gemensamma fiskeripolitiken (1188/2014) och en påföljdsavgift enligt 51 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

6.

Lag

om ändring av lagen om beskattningsförfarande

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om beskattningsförfarande (1558/1995) 15 a § 3 mom., 17 § 7 mom. och 22 a § 6 mom., sådana de lyder, 15 a § 3 mom. och 17 § 7 mom. i lag 520/2010 och 22 a § 6 mom. i lag 363/2013, som följer:

15 a §

En utländsk arbetsgivares skyldighet att lämna uppgifter

Med avvikelse från vad som föreskrivs ovan ska en företrädare som utsetts enligt 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare (/) till Skatteförvaltningen ge in de uppgifter som avses i 1 och 2 mom. då den utländska arbetsgivare som företrädaren företräder inte har införts i förskottsuppbördsregistret.

17 §

Utomstående allmänna skyldighet att lämna andra uppgifter

Var och en som låter utföra arbete med en hyrd arbetstagare som avses i 10 § 4 c-punkten i inkomstskattelagen ska till Skatteförvaltningen ge in för beskattningen behövliga uppgifter om det företag som hyrt ut arbetstagaren, om ett internationellt avtal inte hindrar att skatt tas ut på arbetstagarens lön. Dessutom ska uppgifter då lämnas om den företrädare för företaget som utsetts i enlighet med 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare. Uppgifterna ska lämnas före utgången av kalendermånaden efter den månad under vilken företagets första arbetstagare börjar arbeta för den som låter utföra arbetet. Förändringar i de ovannämnda uppgifterna ska meddelas till Skatteförvaltningen före utgången av den kalendermånad som följer på förändringen.

22 a §

Försummelseavgift

Fysiska personer och dödsbon åläggs inte att betala försummelseavgift, om det inte är fråga om försummelse av uppgiftsskyldighet i anslutning till näringsverksamhet eller jord- och skogsbruk. En företrädare enligt 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare kan dock alltid åläggas att betala försummelseavgift. Försummelseavgift kan även påföras en byggherre som är en fysisk person, om denne försummar uppgiftsskyldigheten enligt 15 d § i denna lag eller underlåter att visa byggnadstillsynsmyndigheten det intyg som avses i 15 d §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 52 b § i arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetarskyddslagen (738/2002) 52 b § 1 mom. 4 punkten, sådan den lyder i lag 364/2013, som följer:

52 b §

Förteckning över dem som arbetar på en gemensam byggarbetsplats

Huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska för säkerställandet av arbetarskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt denna lag föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. Av förteckningen ska framgå

4) namnet på och kontaktinformation i Finland för en sådan företrädare som avses i 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 86 b § i utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i utlänningslagen (301/2004) 86 b §, sådan den lyder i lag 1218/2013, som följer:

86 b §

Uppdragsgivarens skyldigheter

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. Bestämmelser om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationering av arbetstagare (/) finns i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 31 mars 2016

Statsminister

Juha Sipilä

Justitie- och arbetsminister Jari Lindström

2.

Lag

om ändring av 11 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 11 kap. 1 och 2 § och
fogas till 11 kap. en ny 3 § som följer:

Gällande lydelse

11 kap

Arbetsavtal av internationell karaktär

1 §

På arbetsavtalet tillämplig lag

Om ett arbetsavtal har anknytning till flera stater än en, bestäms den lag som skall tillämpas på arbetsavtalet enligt den i Rom den 19 juni 1980 ingångna konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

2 §

Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om anställningsvilkorens miniminivå och arbetsförhållandena för arbetstagare som är utstationerade i Finland ingår i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

Föreslagen lydelse

11 kap.

Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag

1 §

På arbetsavtalet tillämplig lag

På arbete som utförs i Finland tillämpas finsk arbetslagstiftning, om arbetsavtalet inte har anknytning till andra stater.

Om ett arbetsavtal har anknytning till två eller flera stater, bestäms den lag som ska tillämpas på arbetsavtalet enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

2 §

Arbetstagare som utför arbete med stöd av arbetskraftens fria rörlighet

Anställningsvilkoren för medborgare inom Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Anställningsvilkoren för schweiziska medborgare som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som Europeiska un-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

ionen och dess medlemsstater och Schweiziska edsförbundet har kommit överens om genom ett avtal om arbetskraftens fria rörlighet.

Diskriminering på grundval av nationalitet är förbjuden i anställningsvillkor på det sätt som föreskrivs i diskrimineringslagen och i internationella avtal som är bindande för Finland.

3 §

Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om minimivillkoren i anställningsförhållandena och om arbetsförhållandena för arbetstagare som utstationeras till Finland på basis av statsgränsöverskridande tillhandahållande av tjänster finns i lagen om utstationering av arbetstagare (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom., 27 § 3 mom. och 54 §, av dem 13 § 3 mom. sådant det lyder i lag 1330/2014, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

- 1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,
- 2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,
- 3) givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala vill-

En uppmaning kan meddelas i fråga om

- 1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,
- 2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,
- 3) givande av löneuträkning, arbetsintyg eller skriftlig information om de centrala vill-

Gällande lydelse

koren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen,

- 4) ordnande av företagshälsovård,
- 5) förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (1325/2014), skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information,
- 6) tillsynen över direkta tilläggspensionsarrangemang,
- 7) skyldigheter enligt denna lag.

27 §

Behandling av samarbetsärenden

Har för arbetsplatsen valts en förtroendeman eller en förbindelseman på grundval av ett kollektivavtal eller ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), företräder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarna endast i frågor som gäller säkerhet och hälsa i arbetet. En och samma person kan utses till förtroendeman, förbindelseman eller förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktig.

54 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete enligt 5 kap. och anmälningsskyldigheten enligt 7 kap.

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar dock inte tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om samarbete när samarbetsavtal ingåtts i enlighet med 23 § 1 eller 2 mom.

Föreslagen lydelse

koren i arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn,

- 4) ordnande av företagshälsovård,
- 5) förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (1325/2014), skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information,
- 6) tillsynen över direkta tilläggspensionsarrangemang,
- 7) skyldigheter enligt denna lag,
- 8) skyldigheten att lämna uppgifter till företrädare för personalen enligt 12 § i lagen om utstationering av arbetstagare (/) eller om arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information enligt 17 § 1, 2, 4 eller 5 mom. i den lagen.

27 §

Behandling av samarbetsärenden

Har för arbetsplatsen valts en förtroendeman eller en förbindelseman på grundval av ett kollektivavtal eller ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, företräder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarna endast i frågor som gäller säkerhet och hälsa i arbetet. En och samma person kan utses till förtroendeman, förbindelseman eller förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktig.

54 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete enligt 5 och 5 a kap. och anmälningsskyldigheten enligt 7 kap.

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar dock inte tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om samarbete, om samarbetsavtal ingåtts i enlighet med 23 § 1 eller 2 mom. eller 43 b § 1 mom.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 4 a och 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) 4 a § och 5 § 2 mom., sådana de lyder i lag 678/2015, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

4 a §

4 a §

Annan lagstiftning om beställarens skyldigheter

Annan lagstiftning om beställarens skyldigheter

I lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) finns bestämmelser om beställarens och avtalspartens skyldigheter när ett företag som är etablerat i en annan stat utstationerar arbetstagare i Finland.

I lagen om utstationering av arbetstagare (/) finns bestämmelser om beställarens och avtalspartens skyldigheter när ett företag som etablerat sig i en annan stat utstationerar arbetstagare till Finland.

5 §

5 §

Beställarens utredningsskyldighet

Beställarens utredningsskyldighet

Om ett utländskt företag är en hyrd arbetstages arbetsgivare eller är part i ett underleverantörsavtal, ska beställaren av företaget begära och företaget ska lämna uppgifter som motsvarar de uppgifter som avses i 1 mom., i form av registerutdrag eller motsvarande intyg i enlighet med lagstiftningen i företagets etableringsland eller på något annat allmänt vedertaget sätt. En utländsk avtalspart ska dessutom presentera utredningar enligt 1 mom. 1 och 3 punkten, om det utländska företaget som är avtalspart har ett i företags- och organisationsdatalagen (244/2001) avsett företags- och organisationsnummer. Om en utländsk avtalspart i arbetssyfte i Finland utstationerar arbetstagare som avses i 1 § 2 mom. 1 och 3 punkten i lagen om utstationerade arbetstagare (*utstationerad arbetstagare*), ska beställaren innan arbetet enligt det avtal som avses i denna lag inleds utreda hur

Om ett utländskt företag är en hyrd arbetstages arbetsgivare eller är part i ett underleverantörsavtal, ska beställaren av företaget begära och företaget ska lämna uppgifter som motsvarar de uppgifter som avses i 1 mom., i form av registerutdrag eller motsvarande intyg i enlighet med lagstiftningen i företagets etableringsland eller på något annat allmänt vedertaget sätt. En utländsk avtalspart ska dessutom presentera utredningar enligt 1 mom. 1 och 3 punkten, om det utländska företaget som är avtalspart har ett i företags- och organisationsdatalagen (244/2001) avsett företags- och organisationsnummer. Om en utländsk avtalspart i arbetssyfte till Finland utstationerar arbetstagare *enligt 2 § 2 eller 4 punkten i lagen om utstationering av arbetstagare*, ska beställaren innan arbetet enligt det avtal som avses i denna lag inleds utreda hur den sociala tryggheten för arbetstagarna

Gällande lydelse

den sociala tryggheten för arbetstagarna bestäms.

Föreslagen lydelse

bestäms.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om verkställighet av böter (672/2002) 1 § 1 mom. 9 punkten och 2 mom., sådana de lyder, 1 mom. 9 punkten i lag 224/2008 och 2 mom. i lag 1193/2014, samt
fogas till 1 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 224/2008, 462/2011, 348/2013, 257/2014 och 671/2015, en ny 10 punkt som följer:

Gällande lydelse

1 §

Lagens tillämpningsområde

I den ordning som föreskrivs i denna lag verkställs följande påföljder:

9) bötesstraff som avses i lagen om det nationella genomförandet av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i rambeslutet om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på bötesstraff och om tillämpning av rambeslutet (231/2007) samt beslut om förverkande som avses i lagen om det nationella genomförandet av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i rambeslutet om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på beslut om förverkande och om tillämpning av rambeslutet (222/2008).

På det sätt som föreskrivs i denna lag verkställs likaså en oljeutsläppsavgift enligt 3 kap. 1 § i miljöskyddslagen för sjöfarten (1672/2009), en försummelseavgift enligt 9 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006), en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en försummelseavgift enligt 6 § i

Föreslagen lydelse

1 §

Lagens tillämpningsområde

I den ordning som föreskrivs i denna lag verkställs följande påföljder:

9) bötesstraff som avses i lagen om det nationella genomförandet av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i rambeslutet om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på bötesstraff och om tillämpning av rambeslutet (231/2007) samt beslut om förverkande som avses i lagen om det nationella genomförandet av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i rambeslutet om tillämpning av principen om ömsesidigt erkännande på beslut om förverkande och om tillämpning av rambeslutet (222/2008),

10) *beslut om ekonomiska administrativa sanktionsavgifter eller böter enligt 24 § 2 mom. 1 punkten i lagen om utstationering av arbetstagare (/).*

På det sätt som föreskrivs i denna lag verkställs också en oljeutsläppsavgift enligt 3 kap. 1 § i miljöskyddslagen för sjöfarten (1672/2009), en försummelseavgift enligt 9 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006), en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en försummelseavgift enligt 35 § i

Gällande lydelse

lagen om skyldighet att erbjuda kvitto vid kontantförsäljning (658/2013) samt en överträdelseavgift enligt 49 § i lagen om ett påföljdssystem för och tillsynen över den gemensamma fiskeripolitiken (1188/2014) och en påföljdsavgift enligt 51 § i den lagen.

Föreslagen lydelse

lagen om utstationering av arbetstagare, en försummelseavgift enligt 6 § i lagen om skyldighet att erbjuda kvitto vid kontantförsäljning (658/2013) samt en överträdelseavgift enligt 49 § i lagen om ett påföljdssystem för och tillsynen över den gemensamma fiskeripolitiken (1188/2014) och en påföljdsavgift enligt 51 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av lagen om beskattningsförfarande

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om beskattningsförfarande (1558/1995) 15 a § 3 mom., 17 § 7 mom. och 22 a § 6 mom., sådana de lyder, 15 a § 3 mom. och 17 § 7 mom. i lag 520/2010 och 22 a § 6 mom. i lag 363/2013, som följer:

Gällande lydelse

15 a §

En utländsk arbetsgivares skyldighet att lämna uppgifter

Med avvikelse från vad som bestäms ovan ska en företrädare som utsetts enligt 4 a § i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) tillstålla Skatteförvaltningen de uppgifter som avses i 1 och 2 mom. då den utländska arbetsgivare som företrädaren företräder inte har införts i förskottsuppbördsregistret.

17 §

Utomstående allmänna skyldighet att lämna andra uppgifter

Var och en som låter utföra arbete med en hyrd arbetstagare som avses i 10 § 4 c-punkten i inkomstskattelagen ska tillstålla Skatteförvaltningen för beskattningen behövliga uppgifter om det företag som hyrt ut arbetstagaren, om ett internationellt avtal inte

Föreslagen lydelse

15 a §

En utländsk arbetsgivares skyldighet att lämna uppgifter

Med avvikelse från vad som föreskrivs ovan ska en företrädare som utsetts enligt 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare (/) till Skatteförvaltningen ge in de uppgifter som avses i 1 och 2 mom. då den utländska arbetsgivare som företrädaren företräder inte har införts i förskottsuppbördsregistret.

17 §

Utomstående allmänna skyldighet att lämna andra uppgifter

Var och en som låter utföra arbete med en hyrd arbetstagare som avses i 10 § 4 c-punkten i inkomstskattelagen ska till Skatteförvaltningen ge in för beskattningen behövliga uppgifter om det företag som hyrt ut arbetstagaren, om ett internationellt avtal inte

Gällande lydelse

hindrar att skatt uppbärs på arbetstagarens lön. Dessutom ska uppgifter då lämnas om den företrädare för företaget som utsetts i enlighet med 4 a § i lagen om utstationerade arbetstagare. Uppgifterna ska lämnas före utgången av kalendermånaden efter den månad under vilken företagets första arbetstagare börjar arbeta för den som låter utföra arbetet. Förändringar i de ovan nämnda uppgifterna ska meddelas till Skatteförvaltningen före utgången av den kalendermånad som följer på förändringen.

22 a §

Försummelseavgift

Fysiska personer och dödsbon åläggs inte att betala försummelseavgift, om det inte är fråga om försummelse av uppgiftsskyldighet i anslutning till näringsverksamhet eller jord- och skogsbruk. En företrädare som avses i 4 a § i lagen om utstationerade arbetstagare kan dock alltid åläggas att betala försummelseavgift.

Föreslagen lydelse

hindrar att skatt tas ut på arbetstagarens lön. Dessutom ska uppgifter då lämnas om den företrädare för företaget som utsetts i enlighet med 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare. Uppgifterna ska lämnas före utgången av kalendermånaden efter den månad under vilken företagets första arbetstagare börjar arbeta för den som låter utföra arbetet. Förändringar i de ovan nämnda uppgifterna ska meddelas till Skatteförvaltningen före utgången av den kalendermånad som följer på förändringen.

22 a §

Försummelseavgift

Fysiska personer och dödsbon åläggs inte att betala försummelseavgift, om det inte är fråga om försummelse av uppgiftsskyldighet i anslutning till näringsverksamhet eller jord- och skogsbruk. En företrädare enligt 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare kan dock alltid åläggas att betala försummelseavgift. Försummelseavgift kan även påföras en byggherre som är en fysisk person, om denne försummar uppgiftsskyldigheten enligt 15 d § i denna lag eller underlåter att visa byggnadstillsynsmyndigheten det intyg som avses i 15 d §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 52 b § i arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetarskyddslagen (738/2002) 52 b § 1 mom. 4 punkten, sådan den lyder i lag 364/2013, som följer:

Gällande lydelse

52 b §

Förteckning över dem som arbetar på en gemensam byggarbetsplats

Föreslagen lydelse

52 b §

Förteckning över dem som arbetar på en gemensam byggarbetsplats

Gällande lydelse

Huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska för säkerställandet av arbetarskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt denna lag föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. Av förteckningen ska framgå

4) namnet på och kontaktinformation i Finland till en sådan företrädare som avses i 4 a § i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

Föreslagen lydelse

Huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet ska för säkerställandet av arbetarskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt denna lag föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. Av förteckningen ska framgå

4) namnet på och kontaktinformation i Finland för en sådan företrädare som avses i 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 86 b § i utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i utlänningslagen (301/2004) 86 b §, sådan den lyder i lag 1218/2013, som följer:

Gällande lydelse

86 b §

Uppdragsgivarens skyldigheter

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. Bestämmelser om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) finns i den lagen.

Föreslagen lydelse

86 b §

Uppdragsgivarens skyldigheter

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. Bestämmelser om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationering av arbetstagare (/) finns i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .