

Regeringens proposition

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

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

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

3 Förslagen och deras konsekvenser

3.1 De viktigaste förslagen

De föreslagna ändringarna går ut på att precisera bestämmelserna om lönen för utstationerade arbetstagare och tillämpa villkoren för inkvartering på både utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare för att främja likabehandling. Ändringarna medför också en skyldighet för arbetsgivare att ersätta kostnader för resa, kost och logi som utstationerade arbetstagare ådrar sig när de är borta från sin ordinarie arbetsplats i Finland. I fråga om rese- och logikostnader som följer av utstationering från ursprungsmedlemsstaten till Finland föreslås en skyddsregel som är förenlig med ordre public, om en utstationerad arbetstagare inte skyddas med stöd av ursprungsmedlemsstatens lag eller praxis eller vad som överenskommits i arbetsavtalet.

I fråga om arbetssituationer som är långvariga, dvs. pågår i minst tolv månader, föreslås en bestämmelse om ytterligare anställningsvillkor som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Förhandsanmälan om utstationering föreslås bli ändrad till sitt innehåll, och informationsskyldigheten föreslås bli utsträckt till att omfatta alla arbetstagare som utstationeras. När det gäller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare föreslås det att användarföretagets informationsskyldighet ska utsträckas så att den gäller också byte av en utstationerad uthyrd arbetstagares arbetsställe.

Till skydd för arbetstagarna föreslås också en bestämmelse som begränsar arbetsgivarens rätt att kvitta en utstationerad arbetstagares lönefordran med motfordran.

3.2. De huvudsakliga konsekvenserna

Bedömningen av de föreslagna ändringarnas konsekvenser försvåras av att det i Finland inte förs statistik över t.ex. antalet utländska företag med verksamhet här som utstationerar arbetskraft. Likaså saknas statistik över hur många avtal finska eller utländska beställare som är verksamma i Finland ingår årligen med utländska tjänsteleverantörer om underleveransarbete som ska utföras i Finland, om uthyrning av arbetskraft eller om överföring inom företagsgruppen. Inte heller förs det i Finland statistik över hur ofta företag som är etablerade här stationerar ut arbetstagare till utlandet.

Syftet med de föreslagna ändringarna är att jämna ut konkurrensförutsättningarna för utländska tjänsteleverantörer och finska aktörer. I Finland väntas genomförandet av ändringsdirektivet ha en mindre inverkan än i de länder som för närvarande inte tillämpar direktivet om utstationerade arbetstagare i alla branscher, eller som inte likabehandlar utstationerade uthyrda arbetstagare och nationella uthyrda arbetstagare.

I likhet med nuläget hindrar förslagen emellertid inte att det på utstationerade arbetstagare tillämpas förmånligare nationella bestämmelser, om det har överenskommits om dessa angelägenheter i arbetsavtalet.

EU-kommissionen samlar in uppgifter från medlemsländerna om utstationerade arbetstagare. I 2018 års rapport trygghet (Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2018) som publicerades i oktober 2019 finns heltäckande uppgifter om intyg som i medlemsländerna utfärdats med stöd av förordningen om social. I EU:s medlemsländer utfärdades år 2018 sammanlagt 3 miljoner A1-intyg genom vilka innehavaren visar att han eller hon omfattas av den sociala tryggheten i en medlemsstat. Mest intyg (ca 1,8 miljoner) utfärdades med stöd av artikel 12 i förordningen om social trygghet. Med stöd av artikel 13 utfärdades ca 1,1 miljoner intyg, och bara 55 000 intyg utfärdades på andra grunder. Antalet intyg som utfärdades steg kraftigt år 2017, med ca 512 000 stycken, vilket innebar 22 procents ökning från år 2016. Det största antalet intyg utfärdades av Polen och Tyskland; deras andel av alla intyg var sammanlagt 36 procent. I Slovenien åter sjönk antalet utfärdade intyg med en tredjedel från år 2017. Särskilt i två länder har arbetssituationerna ökat och antalet intyg som utfärdats med stöd av artikel 13 växt med nästan 24 procent åren 2010–2018. Enligt EU-rapporten var utstationeringarnas genomsnittliga varaktighet 91 dagar år 2018 i situationer enligt artikel 12 (viktat sammanlagt medelvärde) på basis av svaren från 18 medlemsländer (utan viktning var medelvärdet 138 dagar). I snitt har varaktigheten förkortats bl.a. i republiken Tjeckien, Estland, Irland, Frankrike, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Ungern, Polen, Slovenien och Finland. Luxemburg rapporterade ett snitt på 12 dagar och Belgien samt Frankrike rapporterade att snittet var ungefär en månad. Medelvärdena var större i Estland, Irland, Kroatien, Lettland och Ungern, vilka alla rapporterade att varaktigheten var över 200 dagar. Polen rapporterade en varaktighet som var ca 122 dagar.

A1-intygen motsvarar i snitt 1,2 procent av antalet sysselsatta i EU. I Finland är andelen 0,4 procent av de sysselsatta, i Norge och Sverige 0,2 procent, i Tyskland 1,1, i Danmark 1,6 procent, i Belgien 2,9, i Estland 3,1, i Polen 3,7, i Ungern 4, i Slovenien 12,4 procent och i Luxemburg 17,8 procent av de sysselsatta. Däre-

mot motsvarar de med stöd av artikel 12 i förordningen om social trygghet utfärdade A1-intygen ca 0,4 procent av sysselsättningen i EU. Antalet A1-intyg motsvarar ändå inte direkt antalet personer, eftersom intyget kan utfärdas flera gånger för en och samma person. Utifrån rapporten utfärdades i snitt 1,2 intyg per mottagare år 2018.

En uppfattning om antalet arbetstagare som är utstationerade till Finland får man på basis av de A1-intyg om social trygghet som Pensionsskyddscentralen registrerat, även om deras antal inte motsvarar antalet arbetstagare direkt. År 2019 tog Pensionsskyddscentralen emot 14 256 A1-intyg från Estland, 2 609 från Polen, 1 694 från Tyskland och sammanlagt 4 902 från andra länder. På motsvarande sätt har Pensionsskyddscentralen uppgifter om antalet A1-intyg som Finland beviljat för att visas upp i andra länder. På ett allmänt plan innehåller också Skatteförvaltningens register information om andelen utländsk arbetskraft i Finland. I Skatteförvaltningens register finns det ca 14 500 utländska samfund och filialer till dem, och av dem har ca 3 500 meddelat uppgifter till inkomstregistret eller har rollen av arbetsgivare i uppgifter om arbetstagare i anmälan om byggande. I sådana anmälningar förekommer dessutom ca 500 utländska företag utan FO-nummer som har rollen av arbetsgivare. I inkomstregistret finns det uppgifter om ca 42 000 arbetstagare som utländska företag har anmält; en del av dessa arbetstagare har anställts här. Vidare arbetar det i Finland i utländska företags tjänst sådana personer vars uppgifter inte behöver anmälas till inkomstregistret; detta gäller bl.a. kortvariga kommenderingar. I registret över skattenummer har det införts ca 33 500 utländska medborgare utan hemkommun i Finland. Registret över skattenummer upptar sammanlagt ca 123 500 utländska medborgare.

Utifrån uppgifterna i 2019 års anmälningar om utstationering som ska lämnas in till arbetarskyddsmyndigheterna (bortsett från kompletterande anmälningar) kan man dra slutsatsen att utstationeringarna i huvudsak är kortvariga, de pågår i ca tre månader (86 dagar). Utgående från den uppgiften blir de föreslagna ytterligare villkoren inte tillämpliga på utstationerade arbetstagare i merparten av utstationeringssituationerna. Den för arbetsgivare föreslagna skyldigheten att bekosta resa, kost och logi under den tid arbete utförs i Finland när arbetstagaren av yrkesmässiga skäl medan utstationeringen pågår måste förflytta sig mellan olika arbetsställen från den ordinarie arbetsplatsen i arbetslandet innebär en ändring i de nuvarande skyldigheterna för arbetsgivare. Extra kostnader för arbetsgivaren föranleds också av den på basis av ordre public föreslagna skyldigheten för utstationerande företag att bekosta resa och logi för en arbetstagare som utstationeras till ett arbetsland så att den ersättningsnivå som i Finland betraktas som sedvanlig och skälig motsvaras. En ersättningsskyldighet som motsvarar ersättningsnivån i Finland kommer i fråga för det första om en utstationerad

arbetstagares rese- och logikostnader för utstationeringen enligt ursprungsmedlemsstatens lag eller praxis inte skulle ersättas alls och det i den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal inte heller har överenskommit om ersättning för sådana kostnader. För det andra är det meningen att en ersättningsskyldighet som motsvarar ersättningsnivån i Finland ska komma i fråga, om den ersättning som bestäms enligt ursprungsmedlemsstatens bestämmelser eller praxis eller som överenskommit i arbetsavtalet väsentligt understiger den nivå som i Finland föreskrivs i kollektivavtal.

Ändringens kostnadseffekter riktar sig direkt mot företag som utstationerar arbetstagare till Finland. Deras kostnader för utstationeringen stiger, om arbetsgivaren i det utstationerande landet inte med stöd av lag, kollektivavtal, rättspraxis eller arbetsplatsens praxis har ersatt arbetstagaren för kostnader för utstationering till ett annat land eller om de på ovannämnda grunder bestämda ersättningarna väsentligt understiger ersättningsnivån i Finland. I arbetsavtal kan parterna också komma överens om villkoren för kommenderingsarbete, t.ex. rese- och logikostnader, och på så sätt kan utstationerade arbetstagare också på basis av avtal få ersättning för extra kostnader som utstationeringen ger upphov till. Ändringen är relevant i alla branscher, men särskilt påverkar den serviceavtal som företag i Finland vilka är beställare i byggbranschen ingår med utländska aktörer, eftersom kollektivavtalen för byggbranschen innehåller föreskrifter om villkor för kommenderingsarbete, däribland kostnaderna för resor och inkvartering. Ändringarna jämnar också ut konkurrenssituationen för inhemska respektive utländska företag, i synnerhet i situationer där ett inhemskt företags personal utför kommenderingsarbete och arbetsgivaren är skyldig att betala i kollektivavtalet bestämd ersättning för resor och inkvartering till dem. Ändringen ökar dock inte kostnaderna för alla finska företag. Kostnaderna växer bara vid överföring inom företagsgruppen och när det gäller företag som är beställare och anlitar utomstående arbetskraft från utlandet. Inte heller ökar kostnaderna automatiskt, eftersom kostnadsökningen är beroende av lagstiftning och praxis i den utstationerande staten samt av de i arbetsavtalet överenskomna anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. På basis av en utredning som RT gjort fanns det år 2019 knappt 8 000 utländska utstationerade arbetstagare i Nyland, och ca 33 procent av företagen anlätade utländsk arbetskraft och speciellt utstationerade arbetstagare. Cirka 9 500 företag bedrev underentreprenad.

I fråga om arbete som utförs av uthyrda arbetstagare utökas användarföretagets informationsskyldighet i någon mån, men den samlade effekten av användarföretagets administrativa börda är ringa. Det är fråga om

användarföretagets skyldighet att lämna uppgifter till det utstationerande företaget i situationer där arbetstagaren skickas från utstationeringslandet till ett annat land. I praktiken är det fråga om en exceptionell situation, och den nya bestämmelsen kommer sannolikt att tillämpas endast sällan.

För Finlands vidkommande innebär ändringsdirektivets krav på likabehandling vid långvarig utstationering en central ändring. Efter minst tolv månaders arbete ska det säkerställas att en utstationerad arbetstagare behandlas på samma sätt som personer som utför sedvanligt arbete i Finland, med undantag för villkoren för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, tjänstepension samt konkurrensklausuler. Utifrån de anmälningar om utstationering som lämnats till arbetarskyddsmyndigheterna kan det konstateras att ca fem procent (ca 330 stycken) av de 6 500 anmälningar om utstationering som gjordes år 2019 ("första anmälan") gällde arbete som omfattade tolv månader eller en ännu längre tid. Detta säger inget om antalet enskilda utstationerade arbetstagare men indikerar hur pass allmänt det är med långvariga utstationeringssituationer.

Anmälningar om utstationering av arbetstagare

Arbetarskyddsmyndigheten tog år 2019 emot totalt ca 8 000 anmälningar enligt 7 §. Av dem var ca 6 500 stycken s.k. första anmälningar, de övriga var kompletterande anmälningar. Omkring fem procent av de första anmälningarna, ca 330 stycken, gällde arbete som omfattade tolv månader eller en ännu längre tid. De föreslagna ändringarna påverkar väsentligt innehållet i anmälan om utstationering av arbetstagare, eftersom det i fortsättningen gäller att anmäla alla utstationerade arbetstagare och uppgifterna om var och en av dem enskilt i stället för att ange det förväntade antalet utstationerade arbetstagare. Detta utökar det informationsinnehåll som krävs i anmälan och leder också till att fler anmälningar görs. Det är svårt att uppskatta hur mycket antalet anmälningar ökar. Även om enskilda arbetstagare enligt lag kan anmälas genom en enda anmälan väntas antalet anmälningar stiga kraftigt. Särskilt i byggbranschen utför utstationerade arbetstagare arbeten av mycket olika slag vars start- och slutdatum på arbetsstället eller arbetsställena i Finland kan variera kraftigt. Anmälan om utstationering ska enligt lag göras innan det arbete som ska utföras i Finland påbörjas. Till följd av förslaget växer den administrativa bördan för utstationerande företag, då informationsinnehållet i anmälan om utstationering börjar omfatta varje utstationerad arbetstagare och arbetsgivaren i anmälan ska uppge personuppgifter och personbeteckning samt skattenummer i beskattningslandet för varje utstationerad arbetstagare samt uppgift om när varje utstationerad arbetstagares arbete börjar respektive slutar eller, om detta inte är möjligt, utstationeringens förväntade varaktighet. Den administrativa bördan för

huvudentreprenörer och byggherrar växer, eftersom antalet anmälningar väntas öka och det i byggbranschen är en förutsättning för utförande av arbete att anmälan lämnas in också till byggherren och huvudentreprenören. Ansträngningar för att minska den administrativa bördan görs genom att anmälningssystemet utvecklas.

Konsekvenser för myndigheterna

Arbetskyddsmyndigheten utövar tillsyn över att lagen iakttas. De föreslagna nya skyldigheterna, dvs. arbetsgivarens skyldighet att ersätta kostnader för resor, kost och logi som orsakas av att en utstationerad arbetstagare förflyttar sig från sin ordinarie arbetsplats i Finland under utstationeringen och, med de begränsningar som anges i lag, kostnader för resor och logi som följer av att arbetstagaren utstationeras från ursprungsmedlemsstaten till Finland samt krav som gäller långvarig utstationering, ökar tillsynsmyndighetens arbetsmängd. Man kan vänta sig att bestämmelserna om ersättning för resekostnader ökar behovet av att informera om den nya regleringen och ge råd till utländska företag och deras arbetstagare om hur bestämmelserna ska tillämpas och om innehållet i allmänt bindande kollektivavtal.

Dessutom medför förslaget om ändring av informationsinnehållet i anmälningarna om utstationering av arbetstagare en avsevärd mängd ytterligare arbete för arbetskyddsmyndigheten, eftersom särskilt omarbetningen av blanketterna för anmälan om utstationering, utarbetandet av en ny blankett och behandlingen av anmälningar förutsätter tekniskt arbete.

De nationella webbsidor som utarbetades i samband med att tillämpningsdirektivet genomfördes behöver uppdateras, och det gäller att förbättra deras innehåll för att säkerställa att informationen om anställningsvillkor som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare är explicit och tillgänglig. Sidorna bör i synnerhet kompletteras med föreskrifter i allmänt bindande kollektivavtal. Informationsspridningen går att främja också på så sätt att det utarbetas sammandrag av kollektivavtalen. För de utländska arbetsgivarna och deras arbetstagare är det väsentligt att webbsidorna är begripliga och överskådliga, så att arbetsgivarna fullgör sina skyldigheter och arbetstagarnas rättigheter tillgodoses.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller arbetsavtalsförhållandet finns i rådets direktiv (91/533/EEG), nedan verifieringsdirektivet, och i direktiv 2019/1152/EU, vilket gäller tydliga och förutsägbara anställningsvillkor. Enligt dem har

en arbetstagare rätt att få skriftligt besked om huvudvillkoren för anställningsavtalet eller arbetsavtalsförhållandet. En utstationerad arbetstagares arbetsgivare ska underrätta arbetstagaren om vilka anställningsvillkor som ska tillämpas i utlandsarbete som pågår i över en månad. När arbetet utförs utomlands ska arbetstagaren ha kännedom om anställningsvillkoren innan arbetskommenderingen påbörjas. Den information som då ges till arbetstagaren ska innefatta också en redogörelse för utlandsarbetets varaktighet, den valuta som lönen kommer att utbetalas i, de kontantersättningar och naturaförmåner som arbetstagaren kommer att få utomlands samt, om möjligt, information om villkoren för arbetstagarens hemresa. Att denna informationsskyldighet fullgörs och att tillsyn över iakttagandet utövas är väsentligt för att öka de utstationerade arbetstagar-
nas medvetenhet om anställningsvillkoren för det arbete som ska utföras i Finland och för att dessa anställningsvillkor ska uppfyllas.

5 a § *Arbetsgivarens ansvar för kostnader för resa och logi*. Ändringsdirektivet förutsätter enligt artikel 3.1 första stycket led i att det föreskrivs att arbetsgivaren ska åläggas att ersätta en utstationerad arbetstagares utgifter för resa, kost och logi under arbetskommendering i arbetslandet enligt det landets nationella lag och/eller praxis. Dessa kostnader hänför sig till att arbetstagaren under utstationeringen av yrkesmässiga skäl färdas till olika arbetsställen eller en annan arbetsplats i arbetslandet. De kostnader som har uppkommit till följd av utstationeringen från ursprungsmedlemsstaten till Finland bestäms enligt ursprungsmedlemsstatens bestämmelser och i arbetsavtalet överenskomna villkor. Bestämmelserna i 5 a § avses bli tillämpade också på arbetstagare från tredjeländer som avses 1 a §.

I 1 mom. föreslås bli föreskrivet om hur ersättningen för kostnader som orsakas av utstationeringen bestäms när en arbetstagare som utstationeras förflyttar sig från ursprungsmedlemsstaten till arbetslandet. Av utstationeringen följande kostnader för resa till och logi i Finland ska enligt förslaget bestämmas enligt den nationella lagstiftning eller praxis som tillämpas på arbetstagarens arbetsavtalsförhållande. Enligt ändringsdirektivet ankommer det på ursprungsmedlemsstaten att reglera detta. Ändringsdirektivet harmoniserar inte regleringen om extra kostnader som uppkommer i och med att arbetstagare utstationeras från ursprungsmedlemsstaten till arbetslandet. Till följd av detta är nivån på skyddet för utstationerade arbetstagare beroende av ursprungsmedlemsstatens bestämmelser och praxis angående kostnader för t.ex. resa, logi och annat, bl.a. måltider som följer av utstationeringen. En del medlemsländer förutsätter att arbetsgivaren bekostar extra kostnader som utstationeringen ger upphov till. Skyldigheten att bekosta kostnader som följer av utstationeringen kan grunda sig på nationell lag, praxis eller föreskrifter i kollektivavtal. Ändringsdirektivet förutsätter inte att medlemsländerna lagstiftar om saken eller att arbetsmarknadsparterna meddelar föreskrifter om detta. Varje medlemsland avgör saken själv. Dessutom har parterna i ett arbetsavtal möjlighet att avtala om hur kostnaderna ska ersättas. Om arbetsgivaren på basis av avtal har åtagit sig att ersätta sådana kostnader, existerar ett skydd för utstationerade arbetstagare och det baserar sig på avtal.

Prisnivån för levnadskostnader i det land dit arbetstagaren utstationeras kan vara högre än i ursprungsmedlemsstaten. Medlemsländerna har strävat efter att beakta dessa kostnader genom olika tillägg för utstationering som syftar till att bara jämna ut de faktiska extra kostnader som en utstationerad arbetstagare har under tiden av utlandsarbete och eventuellt de högre levnadskostnaderna i utstationeringslandet. Bestämmelserna om ersättning för sådana kostnader för resa, kost och logi som följer av utstationeringen har en stor inverkan

på utstationerade arbetstagares ställning och rättigheter som helhet. Med tanke på de utstationerade arbetstagarnas rättigheter och myndigheternas tillsynsföresättningar är det angeläget att känna till ursprungsmedlemsstatens bestämmelser om vad arbetsgivaren enligt lag och praxis ska bekosta när det gäller utstationerade arbetstagares resa, kost och logi och vad som överenskommits om saken i arbetsavtalet. Detta inverkar på arbetsgivarens skyldigheter, arbetstagarens ställning och tillgodoseendet av arbetstagarens rättigheter samt på arbetarskyddsmyndigheternas arbete vid tillsynen över att anställningsvillkoren i arbetslandet uppfylls.

Arbetarskyddsmyndigheterna i Finland måste samarbeta med myndigheterna i ursprungsmedlemsstaten vid tillsynen över att de lönevillkor som gäller i Finland uppfylls. Vid lönejämförelser och bedömningen av huruvida de anställningsvillkor som gäller i Finland uppfylls är det väsentligt att känna till vilken post som ska betraktas som lön respektive som ersättning för faktiska kostnader. Genom att arbetsgivaren och vid behov en myndighet i ursprungsmedlemsstaten redogör för detta kan arbetarskyddsmyndigheten förvissa sig om saken i oklara situationer, eftersom det i ursprungsmedlemsstatens lagstiftning föreskrivs om lämnande av besked till en utstationerad arbetstagare om vilka anställningsvillkor som tillämpas på hans arbetsavtal under en utlandskommendering. Enligt 10 § i lagen om utstationering av arbetstagare ska ett utstationerande företag under hela utstationeringsperioden i Finland skriftligt tillhandahålla bl.a. en redogörelse enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal. Det utstationerande företaget ska innan arbetet påbörjas i Finland underrätta beställaren om var denna information finns under utstationeringen.

Till 1 mom. föreslås med stöd av artikel 3.10 i direktiv 96/71/EG bli fogad en bestämmelse till skydd för arbetstagare i syfte att främja dels skydd för och likabehandling av utstationerade arbetstagare i förhållande till arbetslandets arbetstagare, dels likabehandling av företag. I Finland ingår endast i kollektivavtal föreskrifter om grunderna för att ersätta sådana kostnader för resa och logi som följer av kommenderingsarbete, när en arbetstagare behöver arbeta någon annanstans än på sin ordinarie arbetsplats. Enligt artikel 3.10 ska direktivet inte hindra att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de nationella företagen och företagen från andra medlemsstater arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i punkt 1 första stycket om bestämmelserna rör ordre public.

Bestämmelsen om främjande av skydd för arbetstagare blir tillämplig i situationer där arbetsgivaren i arbetstagarens ursprungsmedlemsstat inte har en på antingen lag eller praxis grundad skyldighet att bekosta extra kostnader som följer av resan till ett arbetsland och av att logi ordnas där, eller i sådana fall där det inte har överenskommits om saken mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren. Arbetsgivarens skyldighet att ersätta sådana kostnader för resa och logi som följer av att en utstationerad arbetstagare skickas från sitt ordinarie arbetsland till Finland bestäms i princip enligt nationell lagstiftning eller praxis som tillämpas på arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och dessutom i enlighet med vad som överenskommits i arbetsavtalet.

Det finska kollektivavtalssystemets uppbyggnad och föreskrifterna i allmänt bindande kollektivavtal utgör en miniminivå för bestämmande av anställningsvillkoren när det gäller bl.a. lön, arbetstid och till dem anknyttande tillägg och ersättningar av olika slag, semester samt ersättning för kostnader för resor och logi samt tillägg i kommenderingsarbete. I det finska systemet är alla de ovannämnda sakerna begreppsmässigt anställningsvillkor som tillämpas på inhemska företag och deras arbetstagare. I arbetsmarknadsparternas kompetens ingår uttryckligen att avtala branschspecifikt om alla anställningsvillkor, bland dem villkoren för kommenderingsarbete. I lagen om utstationering av arbetstagare finns det ingen hänvisning och inget krav som gäller tillämpning av föreskrifter om logi och resande i ett allmänt bindande kollektivavtal som anställningsvillkor också för utstationerade arbetstagare.

Enligt förslaget ska arbetsgivaren emellertid ersätta de ovan avsedda kostnader för resor och logi som en utstationerad arbetstagare har så att ersättningen vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen väsentligt motsvarar ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal och så att ersättningen vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagare väsentligt motsvarar ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen avsett kollektivavtal, om de ovannämnda kostnaderna inte alls ska ersättas enligt nationell lagstiftning eller praxis som tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal eller om den ersättning som ska betalas enligt nationella bestämmelser eller som den utländska arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om väsentligt understiger de kostnader för resa och logi som betraktas som sedvanliga och skäligen beträffande arbete som utförs i Finland.

Det är meningen att bestämmelsen i regel ska tillämpas i situationer där den lag eller praxis som ska tillämpas på en utstationerad arbetstagare inte medför någon sådan skyldighet för arbetsgivaren eller det i arbets-

avtalet inte har överenskommit om att en sådan ersättningsskyldighet ingår i anställningsvillkoren. Bestämmelsen blir tillämplig också om nivån på skyddet i ursprungsmedlemsstaten eller de villkor som överenskommit i arbetsavtalet väsentligt understiger de kostnader för resa och logi som betraktas som sedvanliga och skäligena beträffande arbete som utförs i Finland. I Finland har man närmast i arbeten i byggbranschen kommit överens om villkor för kommenderingsarbete och bl.a. om ersättning för resor och inkvartering. Den sedvanliga och skäligena ersättningsnivån bör till en väsentlig del motsvara nivån i föreskrifterna i finska kollektivavtal. Bestämmelsen blir inte heller tillämplig i sådana situationer där kostnader som hör ihop med resande och boende ersätts via ursprungsmedlemsstatens reglering eller i arbetsavtalet i en utsträckning som är tillräcklig med avseende på skyddet för arbetstagare, då hänsyn tas till kostnadsnivån i Finland och närmast den i allmänt bindande kollektivavtal fastställda nivån som referensram. Det innebär att det är möjligt att avvika i någon mån från nivån enligt finska allmänt bindande kollektivavtal, men avvikelsen får inte vara väsentlig.

Vid tillämpningen av artikel 3.10 i direktivet ska hänsyn tas också till den rättspraxis som gäller grundfördragen. I unionsrättens hierarki ska direktivet tillämpas i överensstämmelse med grundfördragen.

Enligt vedertagen rättspraxis får friheten att tillhandahålla tjänster, som är en av de grundläggande principerna enligt fördraget (C 398/95, punkt 21) begränsas endast genom regleringar som är motiverade med hänsyn till ett oavvisligt allmänintresse och som är tillämpliga på alla personer eller företag som är verksamma inom mottagarstatens territorium. I synnerhet ska inskränkningarna vara ägnade att säkerställa förverkligandet av den målsättning som eftersträvas genom dem, och de ska inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå denna målsättning (t.ex. målet Säger, dom 25.7.1991, punkt 15; mål C-288/89, Gouda m.fl., dom 25.7.1991, REG 1991, s. I-4007, punkt 13–15; mål C-19/92, Kraus, dom 31.3.1993, REG 1993, s. I-1663, punkt 32 och mål C-55/94, Gebhard, dom 30.11.1995, REG 1995, s. I-4165, punkt 37).

I fallet C-369/96 Arblade bedömdes Belgiens nationella lagstiftning och den grund beträffande allmänintresset som hänför sig till ordre public. I belgisk rätt bestämdes det att de omtvistade bestämmelserna kvalificerade sig som lagbestämmelser om polisiära frågor och säkerhetsfrågor, och detta uttryck ska förstås så, att det avser nationella bestämmelser vars iakttagande har ansetts så avgörande för skyddet av den politiska, sociala eller ekonomiska ordningen i den berörda medlemsstaten att det stadgas att dessa bestämmelser ska gälla för alla personer som befinner sig inom denna medlemsstats territorium och för alla rättsförhållanden

lokaliserade till denna medlemsstat. I punkt 31 i domen konstateras det att den omständigheten att nationella regler tillhör kategorin lagar om polisiära frågor och säkerhetsfrågor inte medför att fördragets bestämmelser inte ska iakttas beträffande dessa. I annat fall skulle gemenskapsrättens företrädare och enhetliga tillämpning åsidosättas. Enligt gemenskapsrätten kan det tas hänsyn till de skäl som ligger till grund för en sådan nationell lagstiftning enbart genom att det beviljas ett undantag från de gemenskapsrättsliga friheter som uttryckligen föreskrivs i fördraget och i förekommande fall på grund av de utgör tvingande hänsyn av allmänintresse. Enligt fast rättspraxis innebär artikel 59 i fördraget inte bara att det är nödvändigt att avskaffa all form av diskriminering på grund av nationalitet av ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat utan även att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning – även om den är tillämplig på inhemska tjänsteföretag och tjänsteföretag från andra medlemsstater utan åtskillnad – som innebär att tjänster som tillhandahålls av ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat, där detta företag lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiva (se mål C-76/90, Säger, dom 25.7.1991, REG 1991, s. I-4221, punkt 12; mål C-43/93, Vander Elst, dom 9.8.1994, REG 1994, s. I-3803, punkt 14; mål C-272/94, Guiot, dom 28.3.1996, REG 1996, s. I-1905; punkt 10, mål C-3/95, Reisebüro Broede, dom 12.12.1996, REG 1996, s. I-6511, punkt 25 och mål C-222/95, Parodi, dom 9.7.1997, REG 1997, s. I-3899, punkt 18).

Friheten att tillhandahålla tjänster, som är en av de grundläggande principerna i fördraget, kan inskränkas endast genom regler som är berättigade av hänsyn till allmänintresset och som omfattar varje person eller företag som utövar en verksamhet inom den statens territorium, i den mån detta allmänintresse inte redan skyddas genom de bestämmelser som den som tillhandahåller en tjänst omfattas av i den medlemsstat där han är etablerad (se särskilt mål 279/80, Webb, dom 17.12.1981, REG 1981, s. 3305, punkt 17; mål C-180/89, kommissionen mot Italien, dom 26.2.1991, REG 1991, s. I-709, punkt 17; mål C-198/89, kommissionen mot Grekland, dom 26.2.1991, REG 1991, s. I-727, punkt 18; det ovannämnda målet Säger, punkt 15 i domen; det ovannämnda målet Vander Elst, punkt 16 i domen och det ovannämnda målet Guiot, punkt 11 i domen). Fallet Arblade styrkte att de nationella bestämmelserna ska vara ägnade att säkerställa förverkligandet av det syfte som eftersträvas genom dem och inte får gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte (se det ovannämnda målet Webb, punkt 19 i domen; de förenade målen 62/81 och 63/81, Seco och Desquenne & Giral, dom 3.2.1982, REG 1982, s. 223, punkt 14 och mål C-113/89, Rush Portuguesa, dom 27.3.1990, REG 1990, s. I-1417, punkt 18) och särskilt skydd för arbetstagare i byggbranschen (det ovannämnda målet Guiot, punkt 16 i domen). Eftersom ursprungsmedlemsstaternas reglering och praxis angående ersättning för logi och resor saknas eller är väsentligt bristfällig, bör det anses att den i arbetsstaten

(Finland) existerande reglering som grundar sig på ordre public är berättigad av tvingande hänsyn till allmänintresset i den bemärkelse som framgår av punkt 31 i domen i målet Arblade. Den föreslagna bestämmelsen grundar sig på skyddet för utstationerade arbetstagare och främjar likabehandling av både arbetstagare och företag.

Enligt EU-domstolens vedertagna rättspraxis (bl.a. C 341/02 punkterna 24–25, C 341/05, punkterna 57, 74–77) hindrar gemenskapsrätten inte medlemsstaterna från att kräva att ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat och som tillhandahåller tjänster inom förstnämnda statens territorium till sina arbetstagare betalar en minimilön som fastställs i den statens nationella regler. Denna rättspraxis bekräftas i artikel 3.1 första stycket c i direktiv 96/71. Domarna i fallen Laval (C-341/05) och Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13) styrkte tolkningen.

Syftet med säkerställande av iakttagandet av en kärna av tvingande regler för minimiskydd är att säkerställa en lojal konkurrens mellan inhemska företag och företag som tillhandahåller tjänster över gränserna genom att de sistnämnda företagen åläggs en skyldighet att gentemot sina arbetstagare tillämpa arbets- och anställningsvillkor, på ett begränsat antal angivna områden, som i värdmedlemsstaten fastställts i bestämmelser i lagar eller andra författningar eller i kollektivavtal eller skiljedomar i den mening som avses i artikel 3.8 i direktiv 96/71, vilka utgör tvingande regler för minimiskydd. Tillerkännandet av ett sådant minimiskydd ger de utstationerade arbetstagarna bättre arbets- och anställningsvillkor i värdmedlemsstaten, när den skyddsnivå som genom arbets- och anställningsvillkoren gäller för arbetstagarna i ursprungsmedlemsstaten på de områden som anges i artikel 3.1 första stycket a–g i direktiv 96/71 är lägre än den minimiskyddsnivå som gäller i värdmedlemsstaten.

Punkterna 82 och 84 i domen i fallet Laval är relevanta för bedömningen av den föreslagna bestämmelsen. I avgörandet konstateras det att medlemsstaterna enligt artikel 3.10 första strecksatsen i direktiv 96/71 med iakttagande av fördraget kan ålägga företagen arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som särskilt anges i artikel 3.1 första stycket a–g, om bestämmelserna rör ordre public och tillämpas på inhemska företag och företag från andra medlemsstater på samma villkor. I nationell lag gäller det emellertid att åberopa tillämpning av bestämmelsen. Detta framgår av punkt 84 i domen, där följande konstateras: ”Det står emellertid klart att dessa förpliktelser har ålagts utan att de nationella myndigheterna har använt sig av den möjlighet som föreskrivs i artikel 3.10 i direktiv 96/71. De omtvistade bestämmelserna i Byggnadsavtalet har nämligen tillkommit genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter är

inte offentligrättsliga organ och kan inte stödja sig på denna bestämmelse för att åberopa skäl som rör ordre public till stöd för att en sådan facklig stridsåtgärd som den som är föremål för prövning i målet vid Arbetsdomstolen är förenlig med gemenskapsrätten.”

Syftet med ändringsdirektivet är att främja att utstationerade arbetstagare vad lönen och bestämmandet av anställningsvillkoren beträffar behandlas på samma sätt som arbetstagarna i utstationeringslandet. De föreskrifter om kostnader för resa och inkvartering som finns i finska kollektivavtal gäller skyddet för arbetstagare och det är obligatoriskt att tillämpa dem som anställningsvillkor. Förslagen är motiverade med tanke på alla som utför kommenderingsarbete och skyddet för arbetstagare, och de blir tillämpliga endast i en situation där skyddet i ursprungsmedlemsstaten inte har tryggats genom lag eller praxis eller på basis av avtal, eller där skyddet väsentligt understiger den kollektivavtalsenliga nivå som tillämpas allmänt i Finland.

De centrala frågorna i fallet C-396/13 hade att göra med vilken på lönegruppsindelning baserad timlön och/eller ackordslön, dagtraktamente, reseersättning och semesterlön utstationerade arbetstagare har rätt till som delar av minimilönen samt hur bekostandet av matkuponger och boende ska beaktas. Enligt domen beräknas minimilönen för utstationerade arbetstagare enligt lagstiftningen i den medlemsstat där arbetstagaren är utstationerad (dvs. värdmedlemsstaten) eller nationell praxis, och det är värdmedlemsstaten som har att bestämma beräkningssättet för minimilönen och kriterierna för detta, vilket även är utgångspunkten för regleringen i ändringsdirektivet. I Sähköalojen ammattiliittos dom ansågs det emellertid att matkuponger och av arbetsgivaren betalt boende inte ingår i minimilönen. I punkt 45 i domen konstateras det att artikel 3.1 i direktiv 96/71, jämförd med artiklarna 56 och 57 FEUF, tolkas så, att den inte hindrar att en minimitimlön och/eller minimiackordslön beräknas utifrån en klassificering av arbetstagarna i lönegrupper, såsom föreskrivs i relevanta kollektivavtal i värdmedlemsstaten, förutsatt att beräkningen och klassificeringen görs enligt bindande och transparenta bestämmelser, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva. I punkt 58 i domen bedömdes det betalda boendet. Vad gäller frågan huruvida artikel 3 i direktiv 96/71 jämförd med artiklarna 56 FEUF och 57 FEUF ska tolkas så, att betalt boende för de berörda arbetstagarna ska anses utgöra en del av deras minimilön, konstaterar EU-domstolen att enligt lydelsen av artikel 3.7 i detta direktiv kan så inte vara fallet.

Ändringsdirektivet preciserar artikel 3.7 genom att tillägga en presumptionsbestämmelse som är tänkt att underlätta bedömningen av vad som i en lönejämförelse ska betraktas som ersättning för faktiska kostnader, alltså en post som inte beaktas i lönejämförelsen, och vad som i stället ska betraktas som lön (dvs. ersättning

i ändringsdirektivets bemärkelse). I oklara fall anses en betald post vara ersättning för kostnader. Dessutom har begreppet minimilön i artikel 3.1 första stycket c i ändringsdirektivet ändrats till lön, vilket breddar begreppet lön till att omfatta alla obligatoriska löneposter på samma sätt som i fråga om arbetstagarna i värdlandet. Det innebär att ovannämnda motiveringar i punkt 58 i fallet C-396/13 inte längre motsvarar ändringsdirektivets syfte att främja likabehandling och i vidare mening att tillämpa samtliga obligatoriska löne- och anställningsvillkor på utstationerade arbetstagare. Sådana föreskrifter om resande och inkvartering som ingår i allmänt bindande kollektivavtal är obligatoriska anställningsvillkor och föreskrifter, och dessutom är de i både artikel 3.10 i direktivet och artiklarna 56 och 57 i i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt avsedda nationella bestämmelser som är förenliga med ordre public och som tillämpas jämbördigt på nationella företag och företag som är hemmahörande i andra medlemsstater.

På den grund som anges ovan anses förslaget vara i linje med EU-fördraget och vedertagen rättspraxis. Friheten att tillhandahålla tjänster är en grundläggande princip i fördraget och kan därför inskränkas bara genom sådana bestämmelser som är motiverade av tvingande hänsyn till allmänintresset och som tillämpas på alla personer och företag som är verksamma i mottagarstatens territorium. Inskränkningarna ska vara ägnade att säkerställa förverkligandet av den målsättning som eftersträvas genom dem, och de ska inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå denna målsättning. Förslaget uppfyller också proportionalitetskravet och utgår från att ursprungsmedlemsstatens rätt att reglera frågan och avtalsrätten för parterna i ett arbetsavtal respekteras. Skyddet för utstationerade arbetstagare vad gäller kostnader för resa och logi så att dessa arbetstagare och arbetstagarna i arbetsstaten likabehandlas uppfyller den ordre public-grund som hänför sig till allmänintresset. Förslaget beaktar också ursprungsmedlemsstatens skyddsnivå och samordnar den med de sedvanliga och skäliga kostnaderna i arbetslandet.

I 2 mom. föreskrivs det om förflyttning under arbetskommenderingar och om skyldigheten att ersätta kostnader som följer av den. När resan sker av yrkesmässiga skäl under utstationeringen ska en utstationerande arbetsgivare enligt förslaget ersätta kostnaderna för resa, kost och logi åtminstone enligt föreskrifterna i ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal. Om det utsändande företaget i en underentreprenadsituation eller vid överföring inom företagsgruppen med stöd av medlemskap i en arbetsgivarorganisation eller ett hängavtal är bundet till ett i det föreslagna 5 § 1 mom. avsett, av ett av de mest representativa organisationerna i branschen ingånget riksomfattande kollektivavtal som tillämpas allmänt i bran-

schen, bestäms ersättningarna som ska betalas till en utstationerad arbetstagare på basis av detta kollektivavtal. Bestämmelsen täcker tillfälligt resande från en ordinarie arbetsplats i Finland till en annan arbetsplats eller ett annat arbetsställe i Finland eller utomlands eller mellan arbetsställen i Finland under utstationeringstiden. Det är fråga om förflyttning av yrkesmässiga skäl under utstationeringen, antingen till en annan arbetsplats eller mellan arbetsställen och antingen i Finland eller från Finland till ett annat land. På så sätt genomförs artikel 3.1 första stycket led i, vilket är nytt, i ändringsdirektivet och det stycke som preciserar ledet. Texten förklaras dessutom som följer i skäl 8: Utstationerade arbetstagare som tillfälligt skickas från sin ordinarie arbetsplats i värdmedlemsstaten till en annan arbetsplats bör få minst samma ersättning för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl som tillämpas på lokala arbetstagare i den medlemsstaten. Detta bör även gälla för utgifter som utstationerade arbetstagare ådrar sig när de måste resa till och från sin ordinarie arbetsplats i värdmedlemsstaten. Dubbla betalningar för utgifter för resa, kost och logi bör undvikas.

För tydlighetens skull konstateras det i den föreslagna paragrafen att ovannämnda kostnader som en sådan arbetsgivare betalar för att ersätta arbetstagarens faktiska kostnader inte ska utgöra lön för en utstationerad arbetstagare. I synnerhet kollektivavtalen för byggbranschen innehåller föreskrifter om ersättningar för resor, inkvartering och måltider som ska betalas till följd av arbetskommenderingar. Exempelvis innehåller kollektivavtalet för teknologiindustrin sådana föreskrifter om resor som blir tillämpliga endast om en utstationerad arbetstagare arbetar på ett annat arbetsställe i Finland. Utöver måltidsersättning bestäms det i kollektivavtalet om ersättning för resekostnader (övernattningskostnader), dagtraktamenten och ersättning för resetid.

Vad beträffar arbetstagare som utstationeras av tjänsteleverantörer i tredjeländer utgör de bestämmelser i direktivet som gäller ersättningar till utstationerade arbetstagare för kostnader för resa och logi endast en miniminivå. Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU gäller villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. Enligt det direktivet får den ersättning (dvs. lön) som betalas till en tredjelandsmedborgare under en företagsintern förflyttning från ett land utanför EU inte vara sämre än den ersättning som betalas till medborgare i Finland som innehar en jämförbar befattning enligt tillämpliga lagar eller kollektivavtal eller praxis.

LAGFÖRSLAG

Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 1 a § 2 mom., sådant det lyder i lag 919/2017, 2 § 4 och 6 punkten, 3 § 2 och 3 mom., 4 § 1 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 876/2019, 4 § 2 mom., rubriken för och 1, 2 och 4 mom. i 5 §, 7 § 1–3 mom., rubriken för och 1 mom. i 14 §, 25 § 3 mom., 28 § 4 mom. och 38 § 2 mom., sådant det lyder i lag 74/2017, samt fogas till 1 § ett nytt 4 mom., till lagen en ny 4 a §, till 5 § ett nytt 5 mom., till lagen nya 5 a §, 6 a § och 7 a § och till 14 § ett nytt 2 mom. som följer:

1 §

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i 4 a §, 5 § 1–4 mom., 5 a §, 6 a §, 7 §, 7 a § och 14 § tillämpas inte i arbete på vägtransportsektorn (sådana de lyder i lag x/2020).

1 a §

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

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

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

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

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

3 § Tillämplig lag för arbetsavtal

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

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

4 §

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

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

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

Dessutom tillämpas på arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats på basis av ett avtal om underentreprenad eller överföring inom företagsgruppen de föreskrifter om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller i ett annat i 5 § 1 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad utlyrd 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.

4 a § Ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering

I arbetsavtalsförhållanden för en utstationerad arbetstagare tillämpas de ytterligare anställningsvillkor som avses i 2 mom., när den utstationerade arbetstagarens arbete de facto har pågått i minst tolv månader utan avbrott, om inte arbetsgivaren har framställt en motiverad begäran om att tidsgränsen ska förlängas i överensstämmelse med vad som föreskrivs i 7 a §. När tidsgränsen för arbetet beräknas ska hänsyn tas till tiden för arbete i samma uppgifter för en arbetstagare som arbetsgivaren har utstationerat tidigare, om en senare utstationerad arbetstagare har utstationerats för att utföra samma uppgifter i stället för den tidigare arbetstagaren. Arbetsgivaren ska senast innan arbetet inleds underrätta den arbetstagare som är avsedd att utstationeras om att denne ersätter en sådan utstationerad arbetstagare som tidigare utfört samma arbete på samma plats.

Efter att tidsgränsen i 1 mom. överskridits tillämpas på den utstationerade arbetstagaren i enlighet med principen om likabehandling utöver anställningsvillkoren i 4 § 1–3 mom. också de föreskrifter i det tillämpliga kollektivavtalet som gäller olika ersättningar, tillägg och andra ekonomiska förmåner. På arbetsavtalet för en utstationerad arbetstagare tillämpas dessutom efter att tidsgränsen i 1 mom. överskridits bestämmelserna i 5 § i semesterlagen (162/2005) om hur semester ges, lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag (388/1937) och lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna (272/1944).

5 § Lön

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

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

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

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

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

5 a § Arbetsgivarens ansvar för kostnader för resa och logi

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

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

6 a § Villkor för inkvartering

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

7 § Anmälan om utstationering av arbetstagare

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

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

Anmälan ska innehålla

- 1) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för det utstationerande företaget, utländskt skattenummer och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat,
- 2) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för beställaren,
- 3) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för byggherren och huvudentreprenören inom byggverksamhet,

- 4) personuppgifter om varje utstationerad arbetstagare samt varje utstationerad arbetstagares personbeteckning och skattenummer i beskattningslandet, samt uppgift om datum för när utstationeringen börjar respektive slutar eller dess förväntade varaktighet,
- 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) uppgift om platsen eller platserna där arbetet utförs,
- 7) uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta.

7 a § Förfarande som gäller anmälan om förlängning av utstationeringens varaktighet

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

Social- och hälsovårdsministeriet får meddela närmare föreskrifter om anmälningarnas form och om hur de ska lämnas in.

14 §

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

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

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

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

25 §

Begäran hos en finsk myndighet om delgivning av beslut

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 lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Beslutet får dock inte delges som offentlig delgivning.

28 §

Begäran om indrivning hos en finsk myndighet

Ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter ska verkställas i Finland enligt finsk lag och i den ordning som föreskrivs i lagen om verkställighet av böter (672/2002), om inte något annat följer av denna lag. Rättsregistercentralens beslut att verkställa en begäran om indrivning får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen enligt vad som föreskrivs i lagen om rättegång i förvaltningsärenden. Förvaltningsdomstolens beslut får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

38 §

Påförande av försummelseavgift

Ett beslut om försummelseavgift ska delges den försumlige på det sätt som anges i förvaltningslagen. Om den försumlige är ett utstationerande företag som inte har en företrädare enligt 8 § i denna lag i Finland, ska betalningsbeslutet dock delges på det sätt som det i denna lag föreskrivs om statsgränsöverskridande delgivning av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter. I ett beslut om försummelseavgift får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden. Över förvaltningsdomstolens beslut får besvär anföras endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 30 juli 2020. Bestämmelserna i 7 § träder dock i kraft först den 1 oktober 2021. På arbetstagare som var utstationerade när denna lag trädde i kraft börjar denna lag tillämpas tolv månader efter ikraftträdandet. Fram till dess tillämpas på dem de bestämmelser som gällde vid denna lags ikraftträdande. Det som föreskrivs i 4 a § tillämpas dock från lagens ikraftträdande när varaktigheten av en utstationerad arbetstagares arbete beräknas.