

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen, 4 och 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft samt 3 § i arbetarskyddslagen

PROPOSTIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås att särskilda bestämmelser som gäller hyrt arbete tas in i arbetsavtalslagen, lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft samt arbetarskyddslagen.

I arbetsavtalslagen föreslås en allmän bestämmelse om en ömsesidig skyldighet för uthyrningsföretagen och användarföretagen att byta information. Syftet med bestämmelsen är att förbättra parternas ömsesidiga rätt att få information med tanke på fullgörandet av de skyldigheter som har samband med de anställningsförhållanden som avser hyrda arbetstagare. När en hyrd arbetstagare övergår i tjänst hos användarföretaget ska från en eventuell provotid dras av den tid arbetstagaren varit hyrd av användarföretaget.

Avtalen om uthyrning av arbetskraft gäller i regel en kort tid och är ofta muntliga överenskommelser. Därför föreslås att skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet ska ges arbetstagaren också i ett sådant anställningsförhållande som avser hyrd arbetstagare och som fortgår under en månad, om arbetstagaren särskilt begär detta av personaluthyrningsföretaget.

Det föreslås dessutom att i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft tas in en bestämmelse om rätten för användarföretagets förtroendeman eller förtroendeombud samt arbetarskyddsfullmäktige att få information i de situationer där det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarhet om den hyrda arbetstagarens lön eller tillämpning av de lagar eller avtal som gäller anställningsförhållandet. I ett sådant fall ska användarföretagets förtroendeman, förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktige ha rätt att med den hyrda arbetstagarens bemyndigande av personaluthyrningsföretaget eller användarföretaget få alla uppgifter som behövs för att saken ska kunna redas ut. Användarföretagets personalrepresentant ska också ha rätt att företräda den hyrda arbetstagaren i hans eller hennes sak.

Propositionens mål är att förbättra de hyrda arbetstagarnas ställning genom att få lagstiftningen att bättre motsvara de särdrag som hänför sig till uthyrningsarbete.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÄGE	3
2.1 Lagstiftning och praxis.....	3
2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i EU.....	6
2.3 Bedömning av nuläget	6
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	8
3.1 Målsättning.....	8
3.2 Alternativ	8
3.3 De viktigaste förslagen.....	8
4 EKONOMISKA KONSEKVENSER	9
4.1 Ekonomiska konsekvenser	9
4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet.....	10
4.3 Samhälleliga konsekvenser	10
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	10
DETALJMOTIVERING	11
1 LAGFÖRSLAGEN	11
1.1 Arbetsavtalslagen	11
1.2 Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan- de av utomstående arbetskraft.....	12
1.3 Arbetarskyddslagen.....	13
2 IKRAFTTRÄDANDE	13
LAGFÖRSLAGEN.....	14
1. Lag om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen.....	14
2. Lag om ändring av 4 och 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan- de av utomstående arbetskraft.....	16
3. Lag om ändring av 3 § i arbetarskyddslagen.....	17
BILAGA	18
PARALLELLTEXT	18
1. Lag om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen.....	18

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Att anlita hyrd arbetskraft är ett nytt sätt för arbetsgivarna att organisera arbetet och i Europa har det blivit ett allt vanligare sätt att utnyttja arbetskraften. I Finland har användningen av hyrd arbetskraft ökat i allt snabbare takt. Arbetsministeriet har fört statistik över hyrda arbetstagare sedan 1999. Under denna tid har antalet hyrda arbetstagare mer än tredubblats. År 2006 uppgick deras antal till ca 100 000.

Finland har internationellt sett nästan ingen speciallagstiftning alls om hyrd arbetskraft. Lagstiftningen föreskriver inga begränsningar i fråga om verksamheten hos personaluthyrningsföretag. Regleringen gällande personaluthyrningsverksamhet slopades i mitten av 1990-talet. För närvarande förutsätter bedrivandet av personaluthyrningsverksamhet endast en anmälan till arbetarskyddsmyndigheterna och å andra sidan lämnande av vissa uppgifter till arbets- och näringsministeriet och företagshälsovården.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

Företag som bedriver personaluthyrningsverksamhet är arbetsgivare och på dem tillämpas arbetslagstiftningen på samma sätt som på vilka andra arbetsgivare som helst. I fråga om hyrt arbete finns de centrala bestämmelserna om parternas rättigheter och skyldigheter i arbetsavtalslagen (55/2001) och arbetarskyddslagen (739/2002).

Vid uthyrning av arbetskraft ställer uthyrningsföretaget sina anställda till en utomstående parts, dvs. ett användarföretags, förfogande mot vederlag. Uthyrning av arbetskraft och utförande av hyrarbete baserar sig på bestämmelsen i 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren

föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas.

Det anställningsförhållande som avser hyrda arbetstagare är ett förhållande mellan tre parter där arbetstagarens skyldigheter fördelar sig mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget på de sätt som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Också arbetstagarens skyldigheter fördelar sig så att en del av dessa gäller gentemot den egna arbetsgivaren dvs. uthyrningsföretaget och en del gentemot användarföretaget. Uthyrningsverksamheten åskådliggörs ofta med hjälp av en triangel där triangelns sidor bildas av förhållandet mellan en arbetstagare och en arbetsgivare (arbetsavtal), förhållandet mellan en arbetsgivare och ett användarföretag (obligationsrättsligt avtal) samt av förhållandet mellan användarföretaget och arbetstagaren (användarföretagets rätt att leda och övervaka arbetet).

I ett obligationsrättsligt avtal förbinder sig uthyrningsföretaget att mot vederlag överlåta sin arbetstagares arbetsinsats till förfogande för användarföretaget. I avtalet om uthyrning av arbetskraft avtalar parterna om bland annat innehållet i uppdraget (bl.a. om det yrkeskunnande som krävs av arbetstagaren), uppdragets varaktighet och om det vederlag som användarföretaget betalar till det företag som hyr ut arbetskraften.

I egenskap av arbetsgivare har uthyrningsföretaget alla de rättigheter och skyldigheter gentemot sina anställda som följer av anställningsförhållandet och som på basis av 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen eller ett avtal mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget samt arbetstagarens samtycke i anslutning till det inte överförs på användarföretaget. På motsvarande sätt bär inte uthyrningsföretaget, ens tillsammans med användarföretaget, det arbetsgivaransvar som i varje enskilt fall enligt 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen tillkommer användarföretaget.

Något avtalsförhållande mellan arbetstagaren och användarföretaget existerar över huvudtaget inte. Användarföretagets ställning i förhållande till den hyrda arbetstagaren be-

stäms i enlighet med 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Användarföretaget har rätt att leda och övervaka arbetet och har, av denna orsak, också de arbetsgivarskyldigheter som ansluter sig till utövandet av denna rättighet. Det är framför allt fråga om skyldigheter som har ett direkt samband med hur arbetet utförs och organiseras. Rätten att leda och övervaka arbetet kan vara högst lika omfattande som den behörighet som enligt arbetsavtalet och andra normer som tillämpas på anställningsförhållandet tillkommer den hyrda arbetstagarens arbetsgivare.

Användarföretagets rättigheter och å andra sidan skyldigheter hänför sig till den tid då den hyrda arbetstagaren arbetar vid användarföretaget på grundval av ett arbetsavtal som slutits med uthyrningsföretaget. För att uthyrningsföretaget skulle kunna fullgöra sina skyldigheter i praktiken förutsätts att användarföretaget ger uthyrningsföretaget upplysningar om bl.a. den hyrda arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetstider.

Arbetstagarens skyldigheter gentemot uthyrningsföretaget bestäms i enlighet med arbetslagstiftningen och villkoren i arbetsavtalet. Till den delen rätten att leda och övervaka arbetet utövas av användarföretaget tillkommer också arbetsgivarskyldigheterna användarföretaget. Dessa skyldigheter baserar sig å ena sidan på arbetstagarens samtycke till uthyrningsarbete och å andra sidan på överföring av rätten att leda arbetet på basis av ett avtal mellan företagen som grundar sig på 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

I praktiken arbetar de anställda vid användarföretaget och de hyrda arbetstagarna sida vid sida. Användarföretaget (i praktiken dess arbetsgivarrepresentanter eller de arbetstagare som har förordnats av dessa) är skyldigt att ge de hyrda arbetstagarna handledning och inskolning i arbetet. Bestämmelser om rätten för företrädaren för de anställda vid ett användarföretag att få uppgifter om användningen av hyrd arbetskraft finns i lagen om samarbete inom företag (334/2007).

Även om bestämmelserna i arbetsavtalslagen tillämpas på anställningar som avser hyrt arbete på samma sätt som på andra anställningsförhållanden har vissa bestämmelser särdrag på grund av det trepartsförhållande som råder i fråga om hyrt arbete. Enligt ar-

betsavtalslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om en provotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får provotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Under provotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden.

Om provotid kan avtalas både i ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller ett arbetsavtal som gäller för en viss tid. Det är i princip tillåtet att tillämpa provotid endast i början av ett anställningsförhållande. Om arbetsgivaren och arbetstagaren sluter ett nytt arbetsavtal efter det att anställningsförhållandet upphört kan ett provotidsvillkor intas i avtalet endast om en längre tid har gått sedan den föregående anställningen upphörde eller om arbetstagarens uppgifter i det nya anställningsförhållandet klart avviker från de tidigare arbetsuppgifterna (HD 1986 II 52 och HD 1995:103).

Då det är fråga om det första anställningsförhållandet mellan en arbetstagar och ett uthyrningsföretag tillämpas bestämmelsen på samma sätt som på normala anställningsförhållanden. Särdragen hos hyrt arbete måste granskas närmare i en situation där flera på varandra följande anställningsförhållanden ingås mellan en arbetstagar och ett uthyrningsföretag. I ett sådant fall är det möjligt att den hyrda arbetstagaren anställs på nytt för att utföra ett likande arbete vid samma användarföretag, att utföra ett arbete som avviker från det förra arbetet vid samma användarföretag, att utföra uppgifter av annat slag i ett annat användarföretag eller att utföra likande arbete vid ett annat användarföretag.

Det är möjligt att tillämpa provotid då ett nytt arbetsavtal ingås med samma arbetsgivare men arbetsuppgifterna skiljer sig från varandra och syftet med provotiden är inte att kringgå bestämmelserna om anställningstrygghet. Detta innebär att det är tillåtet att tillämpa provotid med de begränsningar som anges ovan då en arbetstagar anställs för att utföra arbete vid ett annat användarföretag

och arbetsuppgiften är inte densamma som tidigare.

Då arbetet utförs vid samma användarföretag och arbetstagaren utför samma slags arbete, är det inte i princip tillåtet att tillämpa provotid. Det är svårare att tillämpa bestämmelsen om arbetstagaren anställs för nya uppgifter vid samma användarföretag. I ett sådant fall måste man bedöma huruvida de arbetsuppgifter som arbetstagaren anställs för avviker från de tidigare uppgifterna på ett sådant sätt att arbetsgivaren behöver tillämpa provotid för att försäkra sig om att arbetstagaren lämpar sig för uppgiften i fråga. Om arbetsuppgifterna skiljer sig markant från de tidigare arbetsuppgifterna, kan det vara motiverat med en provotid.

Arbetsgivaren ska ge en arbetstagar vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller som anställs för viss tid vilken överskrider en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes, om villkoren inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå arbetsgivarens och arbetstagarens hemort och driftställe, den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds, giltighetstiden för ett arbetsavtal för viss tid och grunden för att det ingåtts för viss tid, provotiden, den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen, arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter, det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetet, de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden, den ordinarie arbetstiden, hur semestern bestäms, uppsägningstiden och grunden för bestämmande av den, i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovnin av arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information om detta så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

Det är arbetsgivarens skyldighet att ge informationen i fråga varför informationskyldigheten omfattar också uthyrningsföretagen. Skyldigheten gäller för ett uthyrningsföretag också i sådana fall där det med arbetstagarna ingår upprepade kortvariga avtal för viss tid med samma grundläggande villkor.

Om ett kollektivavtal som gäller personaluthyrningsbranschen tillämpas på den hyrda arbetstagarens anställningsförhållande, utses den förtroendeman som företräder den hyrda arbetstagaren också på grundval av samma kollektivavtal. Den förtroendeman som utses vid användarföretaget representerar å sin sida de arbetstagare vid användarföretaget som omfattas av företagets egna kollektivavtal. Den förtroendeman som utses vid användarföretaget har i allmänhet inte utan särskilda avtalsbestämmelser fullmakt att företräda hyrda arbetstagare på arbetsplatsen.

Ställningen för en förtroendeman som utses på grundval av ett kollektivavtal bestäms i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet. Å andra sidan innehåller också lagstiftningen bestämmelser om rätten för de anställdas företrädare att få information. En bestämmelse om lämnande av uppgifter till företrädare för personalen ingår bl.a. i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006, nedan lagen om beställarens ansvar).

Lagen om beställarens ansvar tillämpas bl.a. på företag som använder hyrd arbetskraft. Beställaren, dvs. användarföretaget, ska begära information om de omständigheter som anges i lagen av uthyrningsföretaget, och företaget är skyldigt att ge informationen i fråga. Syftet med informationskyldigheten är att ge beställaren så korrekta uppgifter som möjligt om huruvida avtalsparten är tillförlitlig och huruvida den avser att handla i enlighet med lagstiftningen.

Enligt 6 § i lagen om beställarens ansvar ska beställaren på begäran informera den för-

troendeman som valts på grundval av kollektivavtal eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen samt arbetarskyddsfullmäktigen om ett i denna lag avsett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans. Det föreskrivs vidare att då informationen lämnas ska volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala anställningsvillkoren klarläggas.

2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i EU

Det ändrade förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretaget, KOM(2002) 701 slutlig, har behandlats aktivt i rådets arbetsgruppen sedan år 2007 efter ett avbrott på tre år. Ärendet togs upp i rådet i december 2007 i syfte att nå eventuell politisk överenskommelse i saken vilket dock inte skedde.

2.3 Bedömning av nuläget

Den gällande arbetslagstiftningen inklusive lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) tillgodoser i mångt och mycket de behov som ansluter sig till hyrt arbete och anställningsförhållanden som avser hyrda arbetstagare. Det rådande och prognostiserade arbetsmarknadsläget ger inte heller någon anledning till att hänföra uthyrningen av arbetskraft till tillståndsförfarandet. Den hotande bristen på arbetskraft, den stigande medelåldern hos befolkningen, problemen med matchningen på arbetsmarknaden och förändringarna i företagens förfaringssätt förutsätter att företagen har möjlighet att använda arbetskraften på olika sätt.

Det som också är väsentligt med tanke på arbetsmarknadens funktion är att regleringen om de olika sätten att använda arbetskraften behandlar alla företag lika och att den inte möjliggör osaklig konkurrens mellan företagen. Det är likaså väsentligt att man genom de olika sätten att använda arbetskraften på tillbörligt sätt säkerställer minimianställningsvillkoren för och en lika behandling av

arbetstagarna. Detta gäller såväl de hyrda arbetstagarnas ställning sinsemellan som också de egna arbetstagarnas ställning i förhållande till de hyrda arbetstagarna. Utgångspunkten bör vara att arbetslagstiftningen tillämpas på de anställningsförhållanden som avser hyrda arbetstagare på samma sätt som på andra anställningsförhållanden.

Å andra sidan får man genom användning av hyrd arbetskraft inte kringgå arbetsavtalslagens tvingande bestämmelser om arbetarskydd. Också parterna i ett kollektivavtal kan genom avtalsvillkoren för användning av utomstående arbetskraft påverka arbetstagarens rätt att vid sidan av eller i stället för sina egna anställda anlita utomstående arbetskraft såsom hyrda arbetstagare.

Uthyrningsföretagens och användarföretagens rätt att få information

Då rätten att leda och övervaka arbetet överförs på användarföretaget överförs samtidigt också de arbetsgivarskyldigheter som anknyter direkt till utförandet av arbetet och arrangemangen kring detta. Uthyrningsföretaget kvarstår dock som den hyrda arbetstagarens arbetsgivare och ansvarar för de lagstadgade arbetsgivarskyldigheterna till den delen dessa inte enligt 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen har överförts på användarföretaget.

Arbetsgivarskyldigheterna fördelar sig mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget på det sätt som anges i 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. För att uthyrningsföretaget och å andra sidan användarföretaget ska kunna fullgöra sina skyldigheter är det av väsentlig betydelse att dessa lämnar varandra sådana uppgifter som behövs med tanke på fullgörandet av skyldigheterna. T.ex. bokföringen över arbetstid och semester på det sätt som anges i arbetstidslagen (605/1996) och semesterlagen (162/2005) förutsätter att användarföretaget ger uthyrningsföretaget uppgifter om arbetade timmar och viloperioder samt hur dessa förlagts. Användarföretaget ska tillstålla uthyrningsföretaget en bedömning av arbetstagarens yrkeskunskap och beteende för att det ska kunna utfärda ett (utförligt) arbetsintyg när arbetstagaren begär ett sådant. Informationen om de centrala vill-

koren i arbetet å sin sida förutsätter att uthyrningsföretaget har uppgifter om arbetsuppgifterna, arbetsplatsen, arbetets varaktighet, arbetstiderna, särdragen i arbetet samt det kollektivavtal som tillämpas.

För att uthyrningsföretaget ska kunna utstationera en arbetsgivare hos användarföretaget måste det få uppgifter om den utbildning, erfarenhet samt yrkeskunskap som krävs av arbetstagaren. Uthyrningsföretaget ska, när det utstationerar en arbetstagar hos ett användarföretag, säkerställa att arbetstagaren bl.a. uppfyller de krav i fråga om hälsotillstånd som arbetet ställer. För att användarföretaget å sin sida ska kunna fullgöra sina skyldigheter i fråga om arbetarskydd förutsätts att det får uppgifter om arbetstagaren eller åtminstone information om den hyrda arbetstagarens arbetsförmåga. Användarföretagens rättigheter att få sådana uppgifter som behövs för att det ska kunna fullgöra sina skyldigheter som hänför sig till arbetarskyddet regleras i arbetarskyddslagen.

För närvarande saknas en bestämmelse som i alla situationer skulle möjliggöra erhållande av information om de arbetsgivarskyldigheter i anslutning till uthyrningsarbete som överförs på respektive kvarstår hos arbetsgivaren för att denna skulle kunna fullgöra sina arbetsgivarskyldigheter. Informationsutbytet mellan företagen kan visa sig vara särskilt problematiskt om avtalsparten vägrar att lämna de upplysningar som behövs.

Prövotid

Förutsättningarna för tillämpning av prøvotidsvillkoret gäller också i fråga om hyrt arbete. På grund av särdragen hos uthyrningsarbetet kan dock förutsättningarna för tillämpning av prøvotidsvillkoret variera beroende på huruvida den hyrda arbetstagaren utför arbete åt samma användarföretag eller för olika användarföretag på basis av upprepade tidsbundna avtal. Tillämpningen av prøvotidsbestämmelserna på anställningsförhållanden som avser hyrd arbetskraft har visat sig vara problematisk ur tolkningssynpunkt. Särskilt när en hyrd arbetstagar anställs direkt av användarföretaget efter det att anställningsförhållandet som hyrd arbetstagar

upphört är det inte alltid motiverat med en prøvotid.

Skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet

Informationsskyldigheten enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen omfattar också anställningsförhållanden som avser hyrda arbetstagar. Informationen kan dock innehålla uppgifter som inte är kända av uthyrningsföretaget och som man kan få reda på endast av användarföretaget.

Om den hyrda arbetstagaren utför arbete åt olika användarföretag på basis av upprepade tidsbundna avtal som slutits med uthyrningsföretaget ändras alla uppgifter om t.ex. arbetsplats, arbetsuppgifter och lön som omfattas av informationsskyldigheten i samband med varje ny anställningsförhållande även om de grundläggande arbetsvillkoren inte ändras när man byter från en anställning till en annan.

I fråga om uthyrningsarbete gäller arbetsavtalen ofta för en kort tid och baserar sig ofta på en muntlig överenskommelse. Om de enskilda avtalen om uthyrningsarbete gäller för en kortare period än en månad har den hyrda arbetstagaren inte rätt att få skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet.

Förtroendemansens, förtroendeombudets och arbetarskyddsfullmäktiges rätt att få information

Om ett kollektivavtal som gäller uthyrningsbranschen tillämpas på den hyrda arbetstagarens anställningsförhållande, utses den förtroendeman som företräder den hyrda arbetstagaren också på grundval av samma kollektivavtal. Den förtroendeman som utses vid användarföretaget representerar å sin sida de arbetstagar vid användarföretaget som omfattas av det egna kollektivavtalet. Den förtroendeman som utses vid användarföretaget har inte utan särskilda avtalsbestämmelser fullmakt att företräda hyrda arbetstagar på arbetsplatsen. Ett exempel på ett kollektivavtal som ger användarföretagets förtroendeman rätt att företräda de hyrda arbetstagar är det allmänt bindande kollektivavtalet för hyrd arbetskraft i den kemiska bran-

schen som innehåller en bestämmelse om rätten för den förtroendeman som utsetts av fackavdelningen vid användarföretaget att representera också de hyrda arbetstagarna.

De hyrda arbetstagarna vid ett användarföretag arbetar vid sidan av användarföretagets egna anställda. Anställningsvillkoren för de hyrda arbetstagarna kan bestämmas på basis av ett kollektivavtal som gäller antingen uthyrningsbranschen eller ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget. De hyrda arbetstagarna utför sitt arbete under ledning och övervakning av användarföretaget medan uthyrningsföretaget dock kvarstår som egentlig arbetsgivare. Vid fastställandet av anställningsvillkoren för hyrda arbetstagare å ena sidan och i förhållandet mellan de hyrda arbetstagarna och de anställda vid användarföretaget å andra sidan kan det uppstå problem som inte ska lösas av en enda företrädare för personalen. För att oklarheter och frågor som lämnar rum för tolkning ska kunna redas ut vore det bra om den förtroendeman som företräder de anställda vid användarföretaget också av uthyrningsföretaget kunde få sådana uppgifter om de hyrda arbetstagarna som behövs för att problemen ska kunna lösas.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Syftet med propositionen är att förbättra de hyrda arbetstagarnas ställning. Genom propositionen säkerställs också att den hyrda arbetstagarens arbetsgivare kan fullgöra de arbetsgivarskyldigheter som ankommer på honom eller henne. Genom förslaget främjas också sund konkurrens och förbättras rättigheterna att få information i anslutning till hyrt arbete.

3.2 Alternativ

Uthyrning av arbetskraft har tidigare varit tillståndspliktig verksamhet men regleringen slopades i mitten av 1990-talet. För att man ska få bedriva uthyrning av arbetskraft kräves för närvarande endast en anmälan till arbetsgivarmyndigheterna och dessutom

lämnande av vissa uppgifter till arbets- och näringsministeriet och företagshälsovården.

Den gällande arbetslagstiftningen tillgodoser i mångt och mycket de behov som ansluter sig till uthyrningsarbete och de anställningsförhållanden som avser hyrd arbetskraft. Det rådande och prognostiserade arbetsmarknadsläget ger inte heller någon anledning till att hänföra uthyrningen av arbetskraft tillbaka till tillståndsförfarandet. Den hotande bristen på arbetskraft, problemen med matchningen på arbetsmarknaden och förändringarna i företagens förfaringsätt förutsätter att företagen har möjlighet att använda arbetskraften på olika sätt.

Det som är väsentligt med tanke på arbetsmarknadens funktion är att regleringen om de olika sätten att använda arbetskraften behandlar alla företag lika och inte möjliggör osaklig konkurrens mellan företagen.

Det är likaså väsentligt att man genom de olika sätten att använda arbetskraften på tillbörligt sätt säkerställer minimianställningsvillkoren för och en lika behandling av arbetstagarna (principen om icke-diskriminering). Detta gäller såväl de hyrda arbetstagarnas ställning sinsemellan liksom också de egna anställdas ställning i förhållande till de hyrda arbetstagarna. Därför är det inte ändamålsenligt att stifta en särskild lag som endast gäller hyrd arbetskraft. Utgångspunkten bör vara att arbetslagstiftningen tillämpas på anställningsförhållanden som avser hyrd arbetskraft på samma sätt som på andra anställningsförhållanden.

De särdrag som ansluter sig till uthyrningen av arbetskraft kan beaktas genom att enskilda ändringar görs i arbetslagstiftningen.

3.3 De viktigaste förslagen

På grund av att vissa arbetsgivar skyldigheter vid hyrt arbete ska fördelas mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget kräver fullgörandet av skyldigheterna att parterna samarbetar. Om samarbetet och informationsutbytet inte fungerar kan det uppstå problem särskilt i sådana situationer där fullgörandet av arbetsgivar skyldigheterna har sanktionerats. För att skapa klarhet i rättsläget föreslås att i arbetsavtalaslagen fogas en allmän bestämmelse om uthyrningsföretagets och

användarföretagets skyldighet att utbyta information sinsemellan.

Tillämpning av arbetsavtalslagens bestämmelse om prøvotid på hyrt arbete har visat sig vara krångligt och prøvotidsvillkoret tillämpas i onödan i arbetsavtal. Särskilt i sådana situationer där en hyrd arbetstagare anställs av användarföretaget för samma eller liknande uppgifter antingen för viss tid eller tills vidare direkt efter det att anställningsförhållandet som hyrd arbetstagare upphört, finns det nödvändigtvis inte längre någon motiverad grund för tillämpning av prøvotidsvillkoret med tanke på prøvotidsbestämmelsens mål och syfte. Å andra sidan får inte det faktum att arbetstagaren en kort tid varit anställd vid användarföretaget som hyrd arbetstagare inte hindra arbetsgivaren från att använda sig av möjligheten att inkludera prøvotidsvillkoret i arbetsavtalet. Av denna anledning föreslås arbetsavtalslagen bli ändrad så att den hyrda arbetstagarens anställning vid användarföretaget beaktas när han eller hon anställs direkt av användarföretaget.

Det är möjligt att uthyrningsföretaget och den hyrda arbetstagaren ingår ett skriftligt avtal om att anställningsvillkoren förblir desamma från en avtalsperiod till en annan. I samband med enskilda uppdrag ges i allmänhet inte någon skriftlig information. Avtalen om uthyrningsarbete gäller ofta för en kort tid. För att de hyrda arbetstagarna skulle ha rätt till skriftlig information om enskilda anställningsförhållanden föreslås att den skriftliga informationen ska ges också i samband med anställningsförhållanden som gäller uthyrningsarbete som varar en kortare period än en månad. För att uthyrningsföretagen inte skulle belastas på ett oändamålsenligt sätt föreslås att skriftlig information ska ges om arbetstagaren särskilt begär detta av uthyrningsföretaget.

Uthyrningsföretagens skyldighet att lämna information föreslås bli fastställd så att i fråga om avtal för viss tid som överskrider en månad eller som gäller tills vidare bestäms uthyrningsföretagets informationsskyldighet alltid enligt huvudregeln dvs. skriftlig information ska lämnas automatiskt. I fråga om anställningsförhållanden som varar en kortare tid än en månad förutsätts att arbetstagaren begär informationen för att arbetsgivarens in-

formationsskyldighet ska gälla. I fråga om de villkor som upprepas från en avtalsperiod till en annan gäller regeln i den gällande lagen om att villkoren inte behöver upprepas, om inte något annat följer av 3 mom. Samtidigt föreslås att skyldigheten i fråga nu ska omfattas av hot om straff. I och med att det nu föreslås en specialbestämmelse om hyrt arbete elimineras också behovet att bedöma hur bestämmelserna i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen medverkar till uppkomsten av informationsskyldighet.

I lagen om beställansvar föreslås dessutom en ny bestämmelse om rätten för användarföretagets förtroendeman eller förtroendeombud samt arbetarskyddsfullmäktige att få information. Bestämmelsen ska tillämpas i situationer där det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarhet om den hyrda arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som gäller anställningsförhållandet. I ett sådant fall ska användarföretagets förtroendeman eller, om något sådant inte har valts, förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktige ha rätt att av uthyrningsföretaget och användarföretaget få alla uppgifter som behövs för att saken kan redas ut. Också företrädaren för användarföretagets personal föreslås ha rätt att företräda den hyrda arbetstagaren i hans eller hennes sak.

4 Ekonomiska konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Förslaget begränsar inte företagets möjligheter att anlita hyrd arbetskraft. När det gäller användarföretagen har konsekvenserna att göra med utökandet av förtroendemännens befogenheter vilket kan antas ha ringa ekonomiska konsekvenser. Rättigheterna för en förtroendeman som valts på grundval av kollektivavtal fastställs i enlighet med bestämmelserna i det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren. Ändringarna syftar till att förbättra samtliga aktörers rätt till information samt att klargöra lagstiftningen om uthyrningsarbete vilket å sin sida är ägnat att eliminera ekonomiska osäkerhetsfaktorer och därigenom öka produktiviteten.

När det gäller uthyrningsföretag klarlägger de föreslagna lagändringarna skyldigheten att

ge information om de centrala villkoren för arbetsavtalet. Detta har särskild betydelse i och med att överträdelse av bestämmelsen kriminaliserades vid ingången av 2008.

Utvidgandet av informationsskyldigheten hjälper dessutom uthyrningsföretaget att fullgöra sina skyldigheter som arbetsgivare särskilt i de situationer där straffpåföljd har föreskrivits för underlåtenhet att fullgöra arbetsgivarskyldigheterna. De föreslagna ändringarna skapar också klarhet i den lagstiftning som ska tillämpas på hyrda arbetstagare och uthyrningsföretag och eliminerar därigenom också de juridiska riskerna för uthyrningsföretagen.

4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Förslaget omfattar inga nya skyldigheter för myndigheterna. De föreslagna ändringarna syftar till att klargöra lagstiftningens tillämplighet på hyrt arbete och därigenom underlätta myndigheternas verksamhet. Dessutom kan rätten för användarföretagets förtroendeman att få information och att företräda arbetstagaren förväntas minska det tryck i fråga om tillsynen över det hyrda arbetet som vilar på arbetarskyddsdistrikten.

4.3 Samhälleliga konsekvenser

Hyr arbete har diskuterats livligt särskilt under den senaste tiden. Uthyrning av ar-

betskraft som en bransch har utsatts för till och med en tidvis ganska skarp kritik, och kritiken har också varit delvis befogad. Syftet med de föreslagna lagändringarna är att förbättra den hyrda arbetskraftens ställning samt förfarandena inom hela branschen och att därigenom förbättra uthyrningsbranschens anseende. De föreslagna ändringarna är allmänt ägnade åt att svara mot de utmaningar som arbetsmarknaden ställer och samtidigt också att tillgodose arbetstagarnas behov.

5 Beredningen av propositionen

Lagförslagen har beretts i en arbetsgrupp på trepartsbasis som arbetsministeriet tillsatte den 7 mars 2007. Arbetsgruppen bestod av företrädare för arbetsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbetsmarknadsorganisationer som representerar arbetsgivare och arbetstagare, Företagarna i Finland rf, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry och Tjänstemannaförbundet för Specialbranscher ERTO r.f.

Under arbetets gång hörde arbetsgruppen sakkunniga som representerade bl.a. arbetarskyddet, uthyrningsföretag, användarföretag samt enskilda hyrda arbetstagare.

Regeringens proposition har utarbetats utgående från ett förslag som arbetsgruppen godkände enhälligt.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslagen**1.1 Arbetsavtalslagen****1 kap. Allmänna bestämmelser**

4 §. Prövotid. I 2 mom. föreslås en ny bestämmelse om hyrt arbete. Möjligheten att tillämpa prövotid föreslås bli begränsad när användarföretaget anställer en arbetstagare som tidigare arbetat som hyrd arbetstagare vid företaget. I ett sådant fall ska det vara möjligt att i arbetsavtalet komma överens om en prövotid vars maximala längd bestäms genom att den tid som personen i fråga varit uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd.

Syftet med prövotiden är att ge båda parterna i ett anställningsförhållande möjlighet att i början av anställningsförhållandet bedöma, huruvida avtalsförhållandet svarar mot de krav som ställts på det. När den hyrda arbetstagaren redan har arbetat under ledning och översyn av sin blivande arbetsgivare, har parterna haft möjlighet att bedöma det framtida avtalsförhållandet. Användarföretaget har redan gjort en sorts bedömning när det har beslutat att anställa den tidigare hyrda arbetstagaren direkt. Också arbetstagaren har haft möjlighet att göra sig förtrogen med de blivande arbetsuppgifterna, miljön där arbetet utförs och de blivande arbetskamraterna. Det finns alltså inget sådant behov av prövotid som när man anställer en person vars egenskaper arbetsgivaren inte har någon erfarenhet av sedan tidigare.

Det föreslås att tillämpningen av prövotid begränsas endast då en person anställs i samma eller liknande uppgifter som han eller hon i praktiken har utfört redan tidigare som hyrd arbetstagare. Vid bedömningen av huruvida arbetsuppgifterna är likartade som de tidigare bör hänsyn tas till både de enskilda uppgifterna och tidpunkten för utförandet uppgifterna. Det som är väsentligt är att arbetsgivaren har haft en möjlighet att bedöma hur arbetstagaren klarar av de uppgifter som han eller hon ska anställas för. Om en arbets-

tagares uppgifter i ett nytt anställningsförhållande tydligt avviker från de tidigare uppgifterna kan villkoret med maximal prövotid tas in i arbetsavtalet.

Prövotidens maximilängd föreslås bli förkortad på grund av den hyrda arbetstagarens tidigare anställningsförhållanden när han eller hon anställs av användarföretaget direkt efter att anställningsförhållandet som hyrd arbetstagare upphört. Det skulle inte behöva uppstå något tidsmässigt glapp mellan anställningsförhållandet som hyrd arbetstagare och det anställningsavtal som ingås direkt med användarföretaget. Om det å andra sidan hade gått en längre tid mellan anställningsförhållandet som hyrd arbetstagare och ett nytt direkt anställningsförhållande med användarföretaget skulle prövotiden kunna tillämpas med normala begränsningar.

Den tid som den hyrda arbetstagaren varit anställd vid användarföretaget ska enligt förslaget dras av från prövotidens maximilängd. Det kan ha varit en eller flera arbetsgivare som anlitat den hyrda arbetstagaren. På detta sätt skulle den tid som avdras kunna basera sig på ett eller flera anställningsförhållanden som arbetstagaren haft inom rimlig tid. Vid bedömning av arbetsuppgifternas likvärdighet bör också anställningsförhållandenas tidsmässiga räckvidd beaktas.

7 §. Överföring av rättigheter och skyldigheter. I 3 mom. föreslås en ny bestämmelse om att användarföretaget ska tillstålla arbetstagarens arbetsgivare sådana uppgifter som behövs för att denna ska kunna fullgöra sina skyldigheter. Genom bestämmelsen säkerställs att den hyrda arbetstagarens arbetsgivare kan fullgöra de skyldigheter som ankommer på honom eller henne.

Med behövliga uppgifter avses bland annat de uppgifter om arbetstimmar och vilotider samt förläggningen av dessa som avses i arbetstidslagen och semesterlagen. Uthyrningsföretaget ska av användarföretaget få en bedömning av arbetstagarens yrkeskunskap och beteende för att det ska kunna utfärda ett utförligt arbetsintyg om arbetstagaren begär ett sådant. Informationen om de centrala villko-

ren i arbetet å sin sida förutsätter att uthyrningsföretaget har uppgifter om arbetsuppgiften, arbetsplatsen, arbetets varaktighet, arbetstiderna, särdragen i arbetet samt det kollektivavtal som ska tillämpas.

Dessutom ska uthyrningsföretaget innan en arbetstagare utstationeras få uppgifter om den utbildning, erfarenhet samt yrkeskunskap som krävs av arbetstagaren. Uthyrningsföretaget ska, när det utstationerar en arbetstagare, säkerställa att arbetstagaren bl.a. uppfyller de krav i fråga om hälsotillstånd som arbetet ställer.

Med uppgifter som behövs avses utöver de uppgifter som nämns ovan dessutom alla de uppgifter som uthyrningsföretaget behöver för att det ska kunna fullgöra sina skyldigheter som arbetsgivare. Enligt förslaget ska användarföretaget kunna lämna uppgifterna i en skild handling eller på något annat sätt som det valt.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

4 §. *Information om de centrala villkoren i arbetet.* Det föreslås att tredje meningen i 1 mom. ändras så att om avtalsförhållandena upprepar sig behöver ingen information lämnas på nytt om inte något annat följer av 3 mom. Enligt bestämmelsen i fråga behöver informationen bara lämnas en gång, om inte något annat följer av 3 mom. Bestämmelsen förtydligas språkligt genom ett nytt framställningssätt.

I paragrafen föreslås ett nytt 4 mom. som gäller hyrt arbete. Arbetsgivaren är i fortsättningen skyldig att lämna en hyrd arbetstagare som är anställd för viss tid som underskrider en månad den information som avses i bestämmelsen om den hyrda arbetstagaren begär det av arbetsgivaren.

Det är fråga om en specialbestämmelse som ska tillämpas endast på uthyrda arbetstagares arbetsförhållanden som varar en kortare period än en månad. På anställningsförhållanden som gäller tills vidare och på visstidsanställningsförhållanden som varar över en månad tillämpas samma bestämmelser som på andra anställningsförhållanden. Arbetsgivaren ska informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes,

om villkoren inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet.

Det är ett typiskt drag hos anställningsförhållanden som gäller hyrd arbetskraft att anställningsförhållandena är korta och att de oftare än normalt baserar sig på en muntlig överenskommelse. Syftet med informations-skyldigheten är att säkerställa att arbetstagaren har en möjlighet att få information om de centrala villkoren i anställningsförhållandet. Med tanke på detta är det ofta inte nödvändigt att arbetsgivaren tillställer arbetstagaren skriftlig information om varje anställningsförhållande eftersom arbetstagaren ofta känner till de centrala villkoren i anställningsförhållandet redan på basis av det muntliga avtalet. Å andra sidan är det ur rättssäkerhetssynpunkt viktigt för arbetstagaren att denna, när han eller hon så önskar, har möjlighet att få skriftlig information om de centrala villkoren i anställningsförhållandet. Av denna anledning ska informationen tillställas skriftligen då arbetstagaren begär det. Syftet med bestämmelsen är att på ett flexibelt sätt beakta förfarandena på arbetsmarknaden.

13 kap. Särskilda bestämmelser

11 §. *Straffbestämmelser.* I 3 mom. föreslås bestämmelser om påföljd för brott mot skyldigheten enligt 2 kap. 4 § 4 mom. Straffbestämmelsen förtydligades genom lag 1333/2007. I 2 mom. finns bestämmelser om straff för brott mot sådana skyldigheter som arbetsgivaren ska fullgöra utan uttrycklig begäran från arbetstagaren. I 3 mom. föreskrivs om fall där arbetsgivaren låter bli att fullgöra sina skyldigheter trots arbetstagarens begäran.

1.2 Lagen om beställarens utrednings-skyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

4 §. *Undantag från tillämpningsområdet.* I tillämpningsbestämmelsen för lagen om beställarens ansvar har lagens tillämpningsområde begränsats utgående från giltighetstiden för avtalet om hyrd arbetskraft så att lagens tillämpningsområde inte omfattar arbete som utförs av hyrda arbetstagare och som fortgår sammanlagt högst 10 arbetsdagar. Det är

dock inte ändamålsenligt att begränsa lagens tillämpningsområde när det gäller rätten för en företrädare för personalen att få information enligt förslaget nedan. I paragrafen föreslås ett nytt 3 *mom.* enligt vilket användarföretagets förtroendemans eller förtroendeombuds samt arbetarskyddsfullmäktiges rätt att få information ska utsträckas till att gälla även sådan uthyrning av arbetskraft där arbetsförhållandet varar en kortare period än 10 dagar.

6 §. Lämnannde av uppgifter till företrädare för personalen. I paragrafen föreslås ett nytt 2 *mom.* som gäller användarföretagets förtroendemans eller förtroendeombuds samt arbetarskyddsfullmäktiges rätt att få information. Bestämmelsen tillämpas i situationer där det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarhet om den hyrda arbetstagarens lön eller om tillämpning av de lagar eller avtal som gäller anställningsförhållandet.

Villkoren i anställningsförhållandet för de hyrda arbetstagarna bestäms utgående från antingen det kollektivavtal som är bindande för uthyrningsbranschen eller det kollektivavtal som är bindande för användarföretaget. När det gäller anställningsvillkoren för hyrda arbetstagare och å andra sidan förhållandet mellan dem och de anställda vid användarföretaget kan det uppstå problem som inte ska lösas endast av en enda företrädare för personalen. För att oklarheter och frågor som lämnar rum för tolkning ska kunna redas ut föreslås att den förtroendemans eller det förtroendeombud samt den arbetarskyddsfullmäktige som företräder personalen vid an-

vändarföretaget ska med den hyrda arbetstagarens bemyndigande ha rätt att få de uppgifter om hyrda arbetstagare som behövs för att problemet ska kunna lösas och rätt att företräda den hyrda arbetstagaren i saken.

Rättigheterna för den förtroendemans som valts på grundval av kollektivavtalet bestäms i enlighet med bestämmelserna i det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren.

1.3 Arbetarskyddslagen

3 §. Lagens tillämpning på hyrt arbete. I 3 § i arbetarskyddslagen finns bestämmelser som ingår i statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete (782/1997), vilket utfärdats med stöd av den tidigare gällande arbetarskyddslagen, med undantag av bestämmelsen i 4 § om användarföretagets (den som låter utföra arbetet) skyldighet att anmäla om att uthyrningsarbete inleds till arbetsplatsens företagshälsövård och arbetarskyddsfullmäktige. Bestämmelsen i fråga föreslås bli fogad som ett nytt 4 *mom.* till 3 § i arbetarskyddslagen och samtidigt föreslås statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete att bli upphävd.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

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

1.

Lag**om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 1 kap. 4 § 2 mom. och 7 § 3 mom., 2 kap. 4 § 1 mom. samt 13 kap. 11 § 3 mom., av den sistnämnda moment sådant det lyder i lag 1333/2007, samt
fogas till 2 kap. 4 § ett nytt 4 mom. som följer:

1 kap.
Allmänna bestämmelser

4 §
Prövotid

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom.

7 §
Överföring av rättigheter och skyldigheter

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgi-

vares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som behövs för att denna ska kunna fullgöra sina skyldigheter.

2 kap.
Arbetsgivarens skyldigheter

4 §
Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstaga-

ren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleds. Om anställningsförhållandena upprepas, behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett anställningsförhållande för viss tid som varar en kortare tid än en månad.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

11 §

Straffbestämmelser

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 4 § 4 mom. vägrar ge information om de centrala villkoren i arbetet trots att sådan begärts eller i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts.

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag**om ändring av 4 och 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan-
tande av utomstående arbetskraft**

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 4 § i lagen av den 22 december 2006 om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan-
tande av utomstående arbetskraft (1233/2006) ett nytt 3 mom. och till 6 § ett nytt
2 mom. som följer:

4 §

Undantag från tillämpningsområdet

Begränsningen av tillämpningsområdet enligt 1 mom. 1 punkten gäller inte rätten för en företrädare för personalen att få information enligt 6 § 2 mom.

6 §

Lämnande av uppgifter till företrädare för personalen

En hyrd arbetstagares arbetsgivare ska, om arbetstagaren ger ett bemyndigande lämna den företrädare för personalen som avses i 1 mom. sådan information som behövs för att en tvist mellan den hyrda arbetstagaren och hans eller hennes arbetsgivare om tillämpning av de lagar eller avtal som gäller arbetstagarens lön eller anställningsförhållande ska kunna lösas.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 3 § i arbetarskyddslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 3 § i arbetarskyddslagen av den 23 augusti 2002 (738/2002) ett nytt 4 mom., varvid
det nuvarande 4 mom. blir 5 mom., som följer:

3 §

*Lagens tillämpning på hyrt arbete*tagshälsovård och arbetarskyddsfullmäktigen
om att arbetet inleds.

Den som tar emot arbetet ska i behövlig
omfattning underrätta arbetsplatsens före-

Denna lag träder i kraft den 20 .
Genom denna lag upphävs statsrådets be-
slut av den 7 augusti 1997 om vissa arbetar-
skyddskrav i uthyrningsarbete (782/1997).

Helsingfors den 23 maj 2008

Republikens President**TARJA HALONEN**Arbetsminister *Tarja Cronberg*

1.

Lag**om ändring av 1, 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen av den 26 januari 2001 (55/2001) 1 kap. 4 § 2 mom. och 7 § 3 mom., 2 kap. 4 § 1 mom. samt 13 kap. 11 § 3 mom., av dem sistnämnda moment sådant det lyder i lag 1333/2007, samt
fogas till 2 kap. 4 § ett nytt 4 mom. som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

1 kap.

1 kap.

Allmänna bestämmelser**Allmänna bestämmelser**

4 §

4 §

*Prövotid**Prövotid*

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. *Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagarer upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom.*

7 §

7 §

*Överföring avrättigheter och skyldigheter**Överföring avrättigheter och skyldigheter*

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren före-

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren före-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

skrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas.

skrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. *Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som behövs för att denna ska kunna fullgöra sina skyldigheter.*

2 kap.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

4 §

*Information om de centrala villkoren i arbetet**Information om de centrala villkoren i arbetet*

Arbetsgivaren skall ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller som anställs för viss tid vilken överskrider en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes, om villkoren inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, skall arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Informationen får ges bara en gång, om anställningsförhållandena ytterligare upprepas, såvida inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad skall informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Arbetsgivaren ska ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller som anställs för viss tid vilken överskrider en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes, om villkoren inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. *Om anställningsförhållandena upprepas, behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.*

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett anställningsförhållande för viss tid som varar en kortare tid än en månad

13 kap.

Särskilda bestämmelser

11 §

Straffbestämmelser

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

11 §

Straffbestämmelser

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som *i strid med 2 kap. 4 § 4 mom. vägrar ge information om de centrala villkoren i arbetet trots att sådan begärts eller* i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts.

Denna lag träder i kraft den 20 .
