

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 4 november 2020

743/2020

Lag

om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

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

av dem 1 a § 2 mom. sådant det lyder i lag 919/2017, 4 § 1 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 876/2019 och 38 § 2 mom. sådant det lyder i lag 74/2017, samt fogas till lagen nya 4 a, 5 a, 6 a och 7 a § som följer:

1 a §

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

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

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

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

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

RP 71/2020
AjUB 12/2020
RSv 105/2020

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 (32018L0957); EUT L 173, 9.7.2018, s. 16

3 §

Tillämplig lag för arbetsavtal

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

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

4 §

Arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

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

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

4 a §

Ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering

I anställningsförhållandet för en utstationerad arbetstagare tillämpas de ytterligare anställningsvillkor som avses i 2 mom., när den utstationerade arbetstagarens arbete de facto har pågått i minst 12 månader utan avbrott, om inte arbetsgivaren har framställt en motiverad begäran om att tidsgränsen ska förlängas i överensstämmelse med vad som föreskrivs i 7 a §. När tidsgränsen för arbetet beräknas ska hänsyn tas till tiden för arbete i samma uppgifter för en arbetstagare som 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 och 2 mom. också de bestämmelser i det tillämpliga kollektivavtalet som gäller olika ersättningar, tillägg och andra ekonomiska förmåner, med undantag för bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepension. På arbetsavtalet för en utstationerad arbetstagar tillämpas dessutom efter att tidsgränsen i 1 mom. överskridits bestämmelserna i 5 kap. i semesterlagen om hur semester ges, lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag (388/1937) och lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna (272/1944).

5 §

Lön

Vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen ska en utstationerad arbetstagarers 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 arbetstagarers lön enligt det kollektivavtalet. Finns det dock inte ett sådant allmänt bindande eller ett sådant ovan avsett för det utstationerande företaget bindande kollektivavtal som gäller det arbete som en utstationerad arbetstagar utför, ska arbetsgivaren betala minst en sedvanlig och skälig lön till en utstationerad arbetstagar, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagar har kommit överens om är väsentligt lägre.

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

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

Särskilda ersättningar och tillägg som betalas till arbetstagar för utstationeringen och som inte avser faktiska kostnader som uppkommit till följd av utstationeringen betraktas som en del av arbetstagarers 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 arbetstagar med motfordran.

5 a §

Arbetsgivarens ansvar för kostnader för resa och logi

Arbetsgivarens skyldighet att ersätta en utstationerad arbetstagar för kostnader för resa och logi som uppstår i och med utstationering till Finland från det land där arbetstagar vanligtvis utför sitt arbete bestäms enligt den nationella lagstiftning eller praxis som tillämpas på anställningsförhållandet. Om de ovannämnda kostnaderna enligt nationell lagstiftning eller praxis inte alls ska ersättas eller om den ersättning som är förenlig med nationella bestämmelser eller har överenskommit väsentligt understiger de kostnader för resa och inkvartering som i Finland betraktas som sedvanliga och skäliga beträffande arbetet i fråga, ska arbetsgivaren ersätta den utstationerade arbetstagar 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 arbetsställen i Finland, ersätts de under tiden för skickande uppkomna kostnaderna för resa, kost och logi minst enligt bestämmelserna i ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal eller bestämmelserna i ett i 5 § 1 mom. i denna lag avsett annat kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. Ovannämnda faktiska kostnader som arbetsgivaren ersätter utgör inte lön för en utstationerad arbetstagare.

3 kap.

Det utstationerande företags skyldigheter

6 a §

Villkor för inkvartering

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

7 §

Anmälan om utstationering av arbetstagare

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

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

Anmälan ska innehålla

- 1) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om det utstationerande företaget, företagets utländska skattenummer och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat,
- 2) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om beställaren,
- 3) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om byggherren och huvudentreprenören samt den utstationerade arbetstagarens skattenummer, när det gäller byggverksamhet,
- 4) de personuppgifter som behövs för individualisering av varje utstationerad arbetstagare och arbetstagarens personbeteckning och skatteregistreringsnummer i bosättningsstaten, samt uppgift om datum för när utstationeringen börjar respektive slutar eller förväntas sluta,

- 5) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i Finland i fråga om en företrädare enligt 8 § för det utstationerande företaget eller grunden för att inte behöva utse en företrädare,
 - 6) uppgift om platsen eller platserna där arbetet utförs,
 - 7) uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta.
-

7 a §

Förfarande som gäller anmälan om förlängning av utstationeringens varaktighet

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

14 §

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

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

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

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

25 §

Begäran hos en finsk myndighet om delgivning av beslut

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

28 §

Begäran om indrivning hos en finsk myndighet

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

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

—————
Denna lag träder i kraft den 1 december 2020. Bestämmelserna i 7 § träder dock i kraft först den 1 oktober 2021.

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

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

Helsingfors den 29 oktober 2020

Republikens President

Sauli Niinistö

Arbetsminister Tuula Haatainen