

**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 logi-kostnader 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 arbetsituationer som är långvariga, dvs. pågår i minst 12 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. 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 ändringarna i anmälningsförfarandet förutsätter har blivit färdiga. Dessutom föreslås en 12 månader lång övergångsperiod för tillämpning av lagen på sådana arbetstagare som utstationerats till Finland och vars utstationering grundar sig på ett avtal om tillhandahållande av tjänster som ingåtts före denna lags ikraftträdande.

---

**INNEHÅLL**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING .....	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Beredning.....	4
2 Ändringsdirektivets syfte och huvudsakliga innehåll .....	5
3 Nuläge och bedömning av nuläget.....	10
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	19
4.1 De viktigaste förslagen.....	19
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna .....	20
5 Handlingsalternativen och deras konsekvenser .....	24
5.1 Alternativen och deras konsekvenser.....	24
5.2 Modeller som andra medlemsstater planerar eller genomför .....	27
6 Remissvar .....	29
7 Specialmotivering.....	32
8 Ikraftträdande.....	50
9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....	51
LAGFÖRSLAG .....	54
Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare.....	54
BILAGA .....	60
PARALLELLEXT .....	60
Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare.....	60

## MOTIVERING

### 1 Bakgrund och beredning

#### 1.1 Bakgrund

Bestämmelser om frihet att tillhandahålla tjänster finns i artiklarna 56 och 57 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, nedan *FEUF* (tidigare: artikel 49 i EG-fördraget). Genom friheten att tillhandahålla tjänster tryggas friheten för medborgare (och företag) som har etablerat sig i en annan medlemsstat än den där mottagaren av tjänsterna finns att tillfälligt tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat. Ett företag som utnyttjar den fria rörligheten för tjänster får alltså tillträde till en annan medlemsstats marknad utan att behöva etablera sig i den medlemsstaten. Friheten att tillhandahålla tjänster ger en tjänsteleverantör fritt tillträde till en annan medlemsstat och rätt att vistas i den i syfte att tillhandahålla tjänster. I den medlemsstat där tjänsten tillhandahålls får tjänsteleverantören tillfälligt bedriva sin verksamhet under samma förutsättningar som medborgarna i den staten; detta gäller även företag. Enligt FEUF får medlemsstaterna dock inskränka friheten att tillhandahålla tjänster för att skydda vissa viktiga intressen.

Företag som utnyttjar friheten att tillhandahålla tjänster kan tillfälligt utstationera sina arbetstagare för att arbeta i en annan medlemsstat i syfte att utföra de tjänster som tillhandahålls. Särskilda bestämmelser om anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare finns i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (nedan *direktivet om utstationering av arbetstagare*).

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, nedan *ändringsdirektivet*, antogs den 28 juni 2018. Genom ändringsdirektivet främjas dels likabehandling mellan utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare i arbetslandet i fråga om bestämmande av lön och anställningsvillkor, dels en jämlik konkurrensställning för företagen. Ansträngningar för att främja likabehandling görs genom att begreppet minimilön ändras till begreppet lön. Ändringsdirektivet förutsätter att samma obligatoriska regler beträffande lön och andra i artikel 3.1 nämnda anställningsvillkor som med stöd av lag och allmänt bindande kollektivavtal tillämpas på arbetstagare i arbetslandet tillämpas också på utstationerade arbetstagare. Ändringsdirektivet förutsätter dessutom att utstationerade arbetstagare i arbetslandet vid långvarig utstationering, dvs. efter över 12 månaders arbete, likabehandlas med nationella arbetstagare också vad alla andra än de i artikel 3.1 avsedda obligatoriska anställningsvillkoren beträffar, fränsett ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt kompletterande tjänstepension och konkurrensklauusler. Enligt ändringsdirektivet är likabehandlingskravet obligatoriskt att tillämpa också på utstationerade uthyrda arbetstagare. I och med ändringsdirektivet har tillämpningsområdet för direktivet om utstationering av arbetstagare utsträckt till att gälla inte bara byggverksamhet utan också andra sektorer, med undantag för sjöfarten. Ändringsdirektivet ska genomföras den 30 juli 2020.

Till denna helhet hänför sig Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), nedan *tillämpningsdirektivet*. Direktivet om utstationering av arbetstagare ändrades inte genom tillämpningsdirektivet. Tillämpningsdirektivet skulle genomföras den 18 juni 2016. Bakom ändringsdirektivet finns

## RP 71/2020 rd

den av kommissionen och vissa medlemsstater framförda synpunkten att det finns oegentligheter och problem med anknytning till utstationerade arbetstagare och deras anställningsvillkor som inte behandlades i tillämpningsdirektivet.

I Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, nedan *Rom I*, ingår de lagvalsregler enligt vilka man bestämmer vilken arbetslagstiftning som ska tillämpas på arbetsavtal med internationell anknytning. Rom I (och Romkonventionen som föregick den) är till sin karaktär ”universellt tillämplig”, vilket betyder att lagvalsreglerna i den kan leda till att den lag som utpekats ska tillämpas oavsett om det är lagen i en stat som inte är medlem i Europeiska unionen. Då det är fråga om ett arbetsavtal med internationell anknytning som har en juridiskt relevant koppling till fler stater än en, ska det utgående från Rom I avgöras vilken arbetslagstiftning som är tillämplig på arbetsavtalet. Lagvalsregler som gäller arbetsavtal finns i artikel 8 i Rom I.

I Rom I beaktas förekomsten av särskilda lagvalsregler. Enligt artikel 23 i Rom I ska den förordningen inte inverka på tillämpningen av gemenskapsrättsliga bestämmelser som på särskilda områden fastställer lagvalsregler för avtalsförpliktelser. I skäl 34 i Rom I konstateras det uttryckligen att regeln om individuella anställningsavtal inte bör påverka tillämpningen av internationellt tvingande regler i utstationeringslandet i enlighet med direktivet om utstationering av arbetstagare. I artikel 23 i förordningen beaktas därmed särskilda lagvalsregler som gäller bl.a. utstationerade arbetstagare. Enligt artikel 9.1 i Rom I är internationellt tvingande regler sådana regler som ett land anser vara så avgörande för att skydda allmänintressen, t.ex. sin politiska, sociala och ekonomiska struktur, att landet kräver att de tillämpas vid alla situationer inom dess tillämpningsområde, oavsett vilken lag som annars ska tillämpas på avtalet enligt denna förordning. I skäl 37 i Rom I konstateras det att allmänintresset motiverar att medlemsstaternas domstolar i vissa undantagsfall bör få möjlighet att tillämpa undantag genom att åberopa grunderna för rättsordningen och internationellt tvingande regler. Begreppet ”internationellt tvingande regler” bör skiljas från uttrycket ”bestämmelser som inte får avtalas bort” och bör tolkas mer restriktivt.

### 1.2 Beredning

I samband med beredningen av ändringsdirektivet överlämnades till riksdagen statsrådets skrivelse U 16/2016 rd om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (direktiv om ändring av utstationeringsdirektivet). Skrivelsen finns på adressen [https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Kirjelma/Sidor/U\\_16+2016.aspx](https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Kirjelma/Sidor/U_16+2016.aspx).

Den genom Europeiska kommissionens beslut 2009/17/EG inrättade expertkommittén för utstationering av arbetstagare tillsatte i september 2018 en underarbetsgrupp för att stödja medlemsländernas arbete med att genomföra ändringsdirektivet. Arbetsgruppen sammanträdde åtta gånger och överlämnade sin rapport (i mars) 2020. I underarbetsgruppens arbete deltog förutom regeringsföreträdare också arbetsmarknadsparter på EU-nivå i enlighet med uppdraget. De synpunkter som framförts i rapporten är inte bindande.

Propositionen har beretts i trepartssamarbete i en arbetsgrupp som arbets- och näringsministeriet tillsatte den 6 september 2019. Företrädarna i arbetsgruppen var utöver det ministerium som tillsatt gruppen också Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland som representant för social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde, Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket KT, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Akava ry, Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf.

Arbetsgruppen överlämnade sitt betänkande till arbets- och näringsministeriet den 18 mars 2020. Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtande över betänkandet av bl.a. arbetsmarknadens centralorganisationer, intressebevakningsorganisationerna för arbetskraftsintensiva branscher, de ministerier som svarar för tillsynen över utstationerade arbetstagare och andra myndigheter, totalt 36 olika parter. Sammanlagt 21 utlåtanden lämnades in fram till den 23 april 2020, då tidsfristen för inlämning löpte ut, och ett utlåtande kom in den 27 april 2020.

## 2 Ändringsdirektivets syfte och huvudsakliga innehåll

Syftet med ändringsdirektivet är att främja dels likabehandling mellan utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare i arbetslandet, dels en jämlik konkurrensställning för företagen. I ändringsdirektivet föreskrivs det om anställningsvillkor i arbetslandet som är obligatoriska att tillämpa på utstationerade arbetstagare under utstationeringen.

Genom ändringsdirektivet utsträcks dessutom den obligatoriska tillämpningen av bestämmelserna till att gälla inte bara byggverksamhet utan också andra sektorer, med undantag för sjöfarten.

De viktigaste ändringarna i ändringsdirektivet hänför sig till främjande av likabehandlingen mellan utstationerade arbetstagare och arbetstagare i arbetslandet när det uttryckligen gäller anställningsvillkoren, vilka det föreskrivs om i artikel 3.1 i direktivet. Genom ändringsdirektivet har artikel 3.1 första stycket c ändrats så att minimilön har ändrats till lön. Till artikel 3.1 första stycket har dessutom fogats ett led h, vilket gäller arbetstagarnas villkor för inkvartering, och ett led i, vilket gäller ersättningar.

Enligt artikel 3.1 i dess ändrade lydelse ska medlemsstaterna, oberoende av tillämplig rätt för anställningsförhållandet, säkerställa att de företag som avses i artikel 1.1, dvs. i alla utstationeringssituationer (underentreprenad, överföring inom företagsgruppen, arbete som utförs av uthyrda arbetstagare), på samma villkor, garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor i fråga om följande områden som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda:

- a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,
- b) minsta betalda ledighet per år,
- c) lön, inklusive övertidsersättning. Detta led gäller dock inte kompletterande tjänstepensions-system,
- d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft,
- e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
- f) skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga,
- g) likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling,

h) arbetstagarnas villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats,

i) ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl.

I artikel 3.1 första stycket c i ändringsdirektivets lydelse har begreppet minimilön ersatts med begreppet lön. Syftet med detta är att i större utsträckning än tidigare omfatta de anställningsvillkor som är obligatoriska att tillämpa på utstationerade arbetstagare. Begreppet lön ska enligt ändringsdirektivet i likhet med nu fastställas enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad och innefatta alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning eller andra författningar, kollektivavtal eller skiljedomar som i den medlemsstaten förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8. I den finska modellen avser lön alla löneposter som bestäms med stöd av lag och allmänt bindande kollektivavtal samt andra tillämpliga kollektivavtal, t.ex. kollektivavtal som rör uthyrningsbranschen, dvs. grundlön och olika poster i den samt tillägg och ersättningar.

I ändringsdirektivet föreskrivs det som ett nytt inslag att villkor för inkvartering ska tillämpas jämligt på både nationella och utstationerade arbetstagare, om sådana bestämmelser finns i nationell lag eller praxis eller i kollektivavtal, när arbetsgivaren ordnar inkvartering för utstationerade arbetstagare.

I ändringsdirektivet föreskrivs om en skyldighet för arbetsgivaren att för utstationerade arbetstagare i arbetslandet (medan arbeidskommenderingen pågår) ersätta utgifter för resa, kost och logi i enlighet med arbetslandets nationella lag eller praxis. Detta gäller situationer där en person redan befinner sig i landet och arbetsstället byts under tiden av arbete i Finland. Kostnaderna för utstationering från ursprungsmedlemsstaten till det tillfälliga arbetslandet, t.ex. kostnader för resa och logi, fortsätter att omfattas av tillämpningsområdet för bestämmelserna i ursprungsmedlemsstaten och bestäms dessutom också enligt de villkor som överenskommit i arbetsavtalet.

Enligt ändringsdirektivet är det väsentligt att göra åtskillnad mellan vad arbetsgivaren betalar till arbetstagaren som ersättning för faktiska kostnader och vad som ska anses utgöra lön. I oklara fall ska utbetalda tillägg eller ersättningar för utstationering anses vara ersättning för faktiska kostnader, inte lön. Genom denna presumtionsbestämmelse strävas det i ändringsdirektivet efter att förtydliga huruvida det är fråga om ersättning för faktiska kostnader som uppkommit till följd av utstationeringen eller lön och lönetillägg.

#### *Långvariga utstationeringssituationer*

Genom ändringsdirektivet införs det i artikel 3 en ny punkt 1a, där det föreskrivs om en likabehandlingskyldighet i långvariga utstationeringssituationer. Med långvarig utstationering avses arbete som varar längre än 12 månader, varefter det i den utstationerade arbetstagarens anställningsförhållande ska tillämpas också andra anställningsvillkor än de som det föreskrivs om i artikel 3.1. På motiverad begäran kan tidsgränsen om 12 månader förlängas till högst 18 månader. Ändringsdirektivet förutsätter att medlemsstaterna likabehandlar utstationerade arbetstagare oberoende av tillämplig rätt för anställningsförhållandet. Med detta avses utöver tillämpning av de anställningsvillkor som nämns i artikel 3.1 alla andra i arbetslandet obligatoriska anställningsvillkor efter att arbete de facto har utförts i 12 månader, eller enligt en motiverad begäran i 18 månader.

Likabehandlingsskyldigheten gäller alla utstationeringssituationer som det föreskrivs om i artikel 1.1. Tillämpliga blir utöver de ovannämnda anställningsvillkoren alla anställningsvillkor som fastställs i arbetsstaten genom bestämmelser i lagar eller andra författningar eller i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet eller på annat sätt är tillämpliga i enlighet med punkt 8. Likabehandlingskravet ska enligt förslaget inte tillämpas på ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler, och kompletterande tjänstepensionssystem. Vidare ska medlemsstaten på motiverad anmälan av tjänsteleverantören förlänga den 12 månader långa perioden till 18 månader. Tjänsteleverantören ska kunna motivera sin anmälan om förlängning av perioden, eftersom förlängning inte beviljas utifrån en anmälan som inte alls motiverats. Om det utstationerande företaget ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare som utför samma arbete på samma plats, beaktas som utstationeringens varaktighet i ersättningsituationen när utstationeringens varaktighet bedöms den sammanlagda varaktigheten av utstationeringstiderna för de enskilda berörda utstationerade arbetstagarna. Begreppet ”samma arbete på samma plats” ska fastställas med hänsyn till bl.a. vilken slags tjänst som ska tillhandahållas, det arbete som ska utföras och arbetsplatsens adress(er).

#### *Likabehandling av uthyrda arbetstagare*

Genom ändringsdirektivet införs det i artikel 3 en ny punkt 1b, där det föreskrivs att utstationerade uthyrda arbetstagare i en situation där arbetskraft hyrs ut ska likabehandlas med nationella arbetstagare i arbetslandet. Medlemsstaterna ska föreskriva att de företag som avses i artikel 1.3 c ska garantera utstationerade arbetstagare samma arbets- och anställningsvillkor som, enligt artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG ( nedan *direktivet om uthyrda arbetstagare*), ska tillämpas på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är etablerade i den medlemsstat där arbetet utförs. Kundföretaget ska dessutom informera de företag som avses i artikel 1.3 c om de arbets- och anställningsvillkor som det tillämpar gällande arbetsvillkor och lön i den utsträckning som omfattas av det första stycket i denna punkt.

#### *Information om anställningsvillkoren*

Utan att det påverkar artikel 5 i tillämpningsdirektivet ska medlemsstaterna offentliggöra information om arbets- och anställningsvillkor, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, utan onödigt dröjsmål och på ett öppet sätt, på den enda officiella nationella webbplats som avses i den artikeln, inbegripet lönekomponenter och samtliga arbets- och anställningsvillkor i enlighet med punkt 1a i den artikel som gäller långvarig utstationering. Medlemsstaterna ska säkerställa att informationen på den enda officiella nationella webbplatsen är korrekt och aktuell. Kommissionen ska på sin webbplats offentliggöra adresserna till de enda officiella nationella webbplatserna.

Om det, i strid mot artikel 5 i tillämpningsdirektivet, i informationen på den nationella webbplatsen inte anges vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas, ska denna omständighet beaktas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis när sanktioner fastställs för överträdelser av nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv, i den utsträckning som krävs för att säkerställa att de är proportionella.

I ändringsdirektivet fastställs också att det inte på något sätt ska påverka utövandet av de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka eller att vidta annan åtgärd som omfattas av specifika arbetsmarknadsmodeller i medlemsstaterna, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal.

*Kollektivavtal som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare*

I ändringsdirektivet utvidgas också definitionen av tillämpligt kollektivavtal, som ingår i artikel 3.8. Enligt ändringsdirektivet kan, om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, eller som tillägg till ett sådant, medlemsstaterna om de så beslutar utgå ifrån

– kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom det aktuella geografiska området och inom den aktuella sektorn eller den aktuella branschen, och/eller,

– kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet,

om tillämpningen av dessa vad gäller de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare garanterar att utstationerande företag och andra företag som befinner sig i en likartad situation behandlas på samma sätt i tillämpliga fall. Enligt artikeln behandlas företag på samma sätt när nationella företag som befinner sig i en likartad situation på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter som det utstationerande företaget, och i tillämpliga fall med beaktande av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare, och ska uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

Ändringsdirektivet tillåter alltså att även sådana kollektivavtal som inte är allmänt bindande tillämpas, så länge som skyldigheter på samma nivå tillämpas också på nationella företag på samma arbetsplatser eller inom samma sektorer. Redan för närvarande kan företagsspecifika kollektivavtal bli tillämpliga på uthyrda arbetstagare och på sådana arbetstagare från tredjeländer som deltar i företagsintern förflyttning.

I ändringsdirektivet kvarstår den av artikel 3.10 följande möjligheten att tillämpa också andra anställningsvillkor av skäl som hänför sig till ordre public. Enligt artikel 3.10 ska direktivet inte hindra att medlemsstaterna, i enlighet med fördragen, i fråga om bestämmelser som avser ordre public, på samma villkor, tillämpar arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som avses i punkt 1 första stycket på nationella företag och företag från andra medlemsstater. När denna punkt används gäller det att beakta de i artiklarna 56 och 57 i FEUF tryggade rättigheterna beträffande friheten att tillhandahålla tjänster samt relevant rättspraxis.

Artikel 3.10 i direktivet medger nationellt handlingsutrymme i fråga om regleringen. Vid tillämpningen av artikel 3.10 i direktivet ska hänsyn tas också till den rättspraxis som gäller grundfördragen (tidigare: fördraget). 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, dvs. tvingande hänsyn av allmänintresse, och som är tillämpliga på alla personer eller företag som är verksamma inom motagarstatens 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 iaktas 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 (punkt 35). I punkt 36 konstaterades vidare att skyddet för arbetstagare är ett av de tvingande hänsyn av allmänintresse som domstolen redan har erkänt (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).

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 den 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 offentligtrettsliga 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.”

Medlemsstaterna ska senast den 30 juli 2020 anta och offentliggöra de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. Ändringsdirektivet ska vara tillämpligt i fråga om arbete inom den yrkesmässiga trafiken från och med den dag då en lagstiftningsakt om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn börjar tillämpas.

### 3 Nuläge och bedömning av nuläget

#### *Statistik över arbetstagare som utstationerats till Finland*

Fullt tillförlitliga och exakta uppgifter om de arbetstagare som utstationerats till Finland står inte att få. Statistik över de till Finland utstationerade arbetstagarna är tillgänglig bara utgående från de A1-intyg som socialförsäkringsinstitutionerna i EU:s medlemsländer utfärdat med avseende på Finland. Pensionsskyddscentralen tar emot uppgifterna om arbetstagare som utstationerats till Finland från EU:s medlemsländer. Statistiken här nedan bygger på de under åren 2010—2019 inkomna intygen från olika länder. Enligt statistiken utfärdas A1-intyg för utstationerade arbetstagare främst i Estland, Polen, Tyskland och Litauen. Statistiken anger det land via vilket arbetstagaren utstationerats till Finland, inte de utstationerade arbetstagarnas nationalitet. Dessutom kan samma arbetstagare uppträda flera gånger i statistiken.

Figur: Beviljade A1-intyg för arbetstagare som utstationerats till Finland

**Figur: Beviljade A1-intyg för arbetstagare som utstationerats till Finland**



*Statistik över utstationerade arbetstagare*

EU-kommissionen samlar in uppgifter från medlemsländerna om utstationerade arbetstagare. I 2018 års rapport (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 trygghet. 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.

## RP 71/2020 rd

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, i Tyskland 1,1, i Danmark 1,6, i Belgien 2,9, i Estland 3,1, i Polen 3,7, i Ungern 4, i Slovenien 12,4 och i Luxemburg 17,8. Däremot 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 ca 3 500 av dem har 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.

Covid-19-pandemin påverkar på EU-nivå arbetstagarnas rörlighet, tillhandahållandet av gränsoverskridande tjänster och utstationeringssituationerna. Begränsningsåtgärdernas effekt har inte bedömts i denna proposition.

### *Byggnadsindustrins arbetskraftsenkät*

Sedan år 2007 har Byggnadsindustrin RT rf regelbundet gjort en arbetskraftsenkät bland sina medlemsföretag. I enkäten undersöks arbetskraftssituationen hos medlemsföretagen i husbyggnadsbranschen och bl.a. andelen utländsk arbetskraft. Enkätresultaten ger en bild av arbetskraften på byggarbetsplatserna vid en viss tidpunkt. I enkäten tillfrågas företagen om det sammanlagda antalet byggarbetsplatser och arbetstagare, och respondenterna ombes specificera antalen egna arbetstagare, uthyrda arbetstagare och arbetstagare i underentreprenörers tjänst samt de utländska arbetstagarnas andel av dessa. Det är fråga om en tvärsnittsstudie av situationen ett visst datum. Den senaste enkäten genomfördes i mars 2019. Husbyggnadsindustrins enkät besvarades av 174 företag, och infrabranschens förfrågan besvarades av 43 företag. Svaren täcker inte alla byggarbetsplatser som RT:s medlemsföretag är involverade i, och de byggarbetsplatser som medlemsföretagen inte är involverade i står utanför enkäten. Enkätresultaten ger ändå en riktvisande bild av användningen av utländsk arbetskraft inom hela byggbranschen, eftersom de företag som deltar i enkäten också meddelar uppgifter om arbetstagarna hos underentreprenörer som är verksamma på deras byggarbetsplatser.

Byggföretagen vet nu för tiden mer exakt än förr vilka som arbetar på byggarbetsplatserna och hur anställningsvillkoren och skattebetalningen sköts. Från och med år 2013 ska alla som arbetar

## RP 71/2020 rd

på byggarbetsplatser ha ett skattenummer, och de ska vara införda i skattenummerregistret. En lag om ändring av lagen om beskattningsförfarande (363/2013) som trädde i kraft år 2014 förutsätter att underentreprenörer månatligen anmäler uppgifter om de arbetstagare som arbetar på en byggarbetsplats till den huvudsakliga genomföraren av byggprojektet. Den huvudsakliga genomföraren är å sin sida skyldig att föra en förteckning över alla arbetstagare på byggarbetsplatsen och att månatligen anmäla uppgifterna om dem som arbetat på en gemensam byggarbetsplats till skattemyndigheterna.

Byggandet, och därmed också den utländska arbetskraften, har i stor utsträckning koncentrerats till södra Finland. I Nyland har andelen utländska arbetstagare på husbyggen varierat mellan 25 och 33 procent sedan år 2010. I hela Finland är konstant omkring en femtedel av arbetskraften i branschen utländsk, enligt RT:s arbetskraftsenkät. Ett tecken på att nivån är stabiliserad är också att enkäten visar att förväntningarna beträffande hur andelen utländsk arbetskraft kommer att utvecklas är måttfullare än förr. I hela landet bedömer 36 procent av respondenterna att andelen kommer att stiga. Detta är mindre än i någon tidigare enkät. Merparten, 60 procent, tror att andelen förblir lika stor som nu. Största delen av den utländska arbetskraften i byggbranschen är estländare. Många estniska arbetstagare har bosatt sig mer permanent i Finland. På basis av statistiken hör också Polen, Lettland och Litauen till de länder som har utstationerat det största antalet byggare till Finland. Sysselsättningen i byggbranschen har stigit med sammanlagt nästan 30 000 personer, och i fjol var i genomsnitt 198 000 personer sysselsatta i branschen. Arbetslöshetsgraden i byggbranschen var bara fyra procent vid fjolårets utgång. Kraftiga konjunkturväxlingar är en orsak till att det i mer än tio år varit en trend att andelen egen arbetskraft minskat hos byggbolagen. Underentreprenader och uthyrd arbetskraft gör det smidigare att svara på varierande efterfråge- och kompetensbehov.

Inom husbyggnadssektorn har andelen utländsk arbetskraft stabiliserat sig kring 22 procent i hela landet. Numera väntar sig bara 36 procent av företagen att den utländska arbetskraften ska växa under de närmaste åren (2020—2022).

Tabell: Sammandrag av RT:s arbetskraftsenkät 2019, Nyland vs. övriga Finland

	Nyland	Övriga Finland
Företag	34	140
Byggarbetsplatser	614	940
Arbetstagare totalt (ar+fu*)	23 695	22 108
Egna arbetstagare (ar+fu)	3 093 (13 %)	4 784 (22 %)
Utlänningar bland de egna arbetstagarna (ar+fu)	531+94 (20 %)	82+5 (2 %)
Uthyrda arbetstagare totalt	1 873 (8 %)	1 448 (6,5 %)
Utländska uthyrda arbetstagare	1 099 (59 %)	272 (19 %)
Underleveransföretag	4 444	5 147
Underleveransföretagens arbetstagare (ar+fu)	18 729 (79 %)	15 876 (72 %)
Underleveransföretagens utländska arbetstagare (ar+fu)	6 052+151 (33 %)	1 664 + 41 (11 %)
Utländska arbetstagare totalt (ar+fu)	7 927 (33 %)	2 064 (9,3 %)

## RP 71/2020 rd

\* ar arbetstagare /fu funktionärer

Källa:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/Ajankohtaista/Tiedotteet1/2019/ulkomaisen-tyovoiman-osuus-rakennustyomailta-on-vakiintunut---korkeasuhdanteessa-toita-on-ollut-tarjolla-poikkeuksellisen-paljon/>

### *Uppfyllande av ändringsdirektivets krav*

Finland uppfyller till stor del ändringsdirektivets krav att utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare ska likabehandlas, eftersom det i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) föreskrivs att anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare under utstationeringen i Finland bestäms enligt lag och allmänt bindande kollektivavtal. På arbetstagare som utstationerats till Finland tillämpas lagen om utstationering av arbetstagare oberoende av om arbetsgivaren är från ett EU-land eller ett land utanför EU. Enligt direktivet om utstationering av arbetstagare kan företag som har etablerat sig utanför en medlemsstat inte behandlas förmånligare än företag som har etablerat sig i medlemsstaten.

I 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare föreskrivs det om minimivillkor som ska tillämpas på utstationerade arbetstagares anställningsförhållanden. Bestämmelserna i 3, 4 och 5 § innehåller hänvisningar till arbetslagstiftningen, vilken ska tillämpas på utstationerade arbetstagare under den tid de arbetar i Finland. I lagen finns ett stort antal hänvisningar till lagstiftning om lön, arbetstider och semester. Därmed är bestämmelserna i arbetsavtalslagen (55/2001), arbetstidslagen (872/2019) och semesterlagen (162/2005) till centrala delar tillämpliga på utstationerade arbetstagare. Lagen om företagshälsovård (1383/2001), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt vissa bestämmelser i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och i diskrimineringslagen (1325/2014) är direkt tillämpliga på utstationerade arbetstagare. Tillämpliga är dessutom sådana bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal som gäller arbetstider, semester och arbetarskydd. På utstationerade arbetstagare tillämpas arbetslagstiftning där anställningsvillkoren bestäms så att utgångspunkten för bestämmande av anställningsvillkoren är densamma för inhemska respektive utländska arbetstagare. Därför är ändringsdirektivets förutsättning att obligatoriska nationella regler ska tillämpas på utstationerade arbetstagare på samma sätt som på nationella arbetstagare i sig jämlig med behandlingen av nationella arbetstagare på lagstiftnings- och kollektivavtalsnivå. Lagen om utstationering av arbetstagare utarbetades i stor utsträckning med hjälp av hänvisningsteknik och man ville att detta skulle vara en utgångspunkt också vid genomförande av ändringsdirektivet. Vid beredningsarbetet har arbetslagstiftningen som reglerar anställningsvillkoren gått igenom och bestämmelserna i kollektivavtal granskats i syfte att utröna behovet av lagstiftningsändringar.

Den nya arbetstidslagen trädde i kraft vid ingången av januari 2020. Arbetstidslagen tillämpas i både kort- och långvariga utstationeringssituationer. I motiveringen till regeringens proposition med förslag till arbetstidslag (RP 158/2018 rd) redogörs det för de allmänna lediga dagarna och söckenhelgerna ur arbetstidslagsperspektiv. Enligt motiveringen avses med nationella helgdagar de kyrkliga högtidsdagar som anges i kyrkolagen (1054/1993). Därtill är självständighetsdagen och första maj nationella helgdagar. I och med revideringen av arbetstidslagen används i arbetstidslagen uttrycket nationell helgdag i stället för uttrycket kyrklig högtidsdag. Både lönen och den förhöjda lönen för helgdagar och söckenhelger när dessa är arbetsdagar för arbetstagare bestäms enligt arbetstidslagen och det tillämpliga kollektivavtalet. Söckenhelgernas inverkan

## RP 71/2020 rd

på förläggning och förkortning av arbetstiden bestäms på basis av det tillämpliga kollektivavtalet.

Enligt 4 kap. 3 § 1 mom. i kyrkolagen är juldagen, annandag jul, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdagen, pingstdagen, Johannes Döparens dag och alla helgons dag kyrkliga högtidsdagar. I kyrkolagen föreskrivs det inte särskilt om dessa dagars inverkan på arbetstiden, utan denna inverkan bestäms i huvudsak med stöd av arbetstidslagen samt kollektiv- och tjänstekollektivavtal. I kyrkolagen föreskrivs det inte heller om lön för dessa lediga dagar, utan den bestäms enligt kollektivavtalsbestämmelserna.

I den nuvarande arbetstidslagen likställs söndagar och nationella helgdagar. Enligt 17 § i arbetstidslagen förutsätter arbete på söndagar och nationella helgdagar (söndagsarbete) att det har överenskommit i arbetsavtalet eller att arbetstagaren har gett sitt samtycke till det. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på dessa dagar. Trettondagen och Kristi himmelfärdsdagen är alltså i regel lediga dagar. Om arbete ändå utförs de dagarna, ska lönen enligt 20 § i arbetstidslagen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som bestäms enligt 20 § i arbetstidslagen och beräknas på den lön som arbetstagaren får för ordinarie arbetstid. Enligt 21 § i arbetstidslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att lönen för mertids- eller övertidsarbete samt förhöjningsdelen för söndagsarbete helt eller delvis byts ut mot motsvarande ledighet. I 34 § i arbetstidslagen möjliggörs att det i kollektiv- och tjänstekollektivavtal avtalas på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs i 17 § om samtycke till söndagsarbete, i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete och i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet. Om det genom kollektiv- eller tjänstekollektivavtal har kommit överens på annat sätt om saken, ska arbetsgivarens skyldighet att betala lön följa det tillämpliga kollektiv- eller tjänstekollektivavtalet.

Utvidgningen av tillämpningsområdet genom ändringsdirektivet till inte bara byggverksamhet utan också övriga branscher, med undantag för sjöfarten, och kravet på likabehandling av utstationerade uthyrda arbetstagare förutsätter inte lagstiftningsändringar, eftersom den gällande lagens tillämpningsområde är allmänt och därmed förenligt med direktivets krav.

I anslutning till arbetet för genomförande av direktivet om uthyrda arbetstagare bedömdes dessutom det nationella behovet av att ändra regleringen om utstationerade uthyrda arbetstagare så, att ställningen för nationella uthyrda arbetstagare och utstationerade uthyrda arbetstagare skulle vara så jämlig som möjligt. Direktivet om utstationering av arbetstagare och artikel 3.9 i det ger medlemsländerna möjlighet att likabehandla nationella och utstationerade uthyrda arbetstagare. Bestämmelsen om minimilön för utstationerade uthyrda arbetstagare preciserades genom en hänvisning till 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Till lagen om utstationering av arbetstagare fogades en bestämmelse som motsvarar 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen om en skyldighet för användarföretag att till en utstationerad arbetstages arbetsgivare lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter. Till arbetsavtalslagen fogades en bestämmelse om hur anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare bestäms i situationer där det inte går att hitta något kollektivavtal som är bindande för antingen bemanningsföretaget eller användarföretaget. Till arbetsavtalslagen fogades dessutom en bestämmelse om en skyldighet för användarföretaget att informera uthyrda arbetstagare om platser som blir lediga i användarföretaget och om uthyrda arbetstages rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget. Dessa ändringar genomfördes genom lagarna 10/2012 och 11/2012, vilka trädde i kraft den 1 mars 2012. När lagstiftningen om utstationering av arbetstagare reviderades år 2016 ändrades inte lagstiftningens substans till denna del.

*Brister i den information om anställningsvillkor som anges på den nationella webbplatsen*

I ändringsdirektivet förutsätts det att medlemsstaterna vid fastställandet av sanktioner mot arbetsgivare tar hänsyn till bristfällig information om anställningsvillkor som anges på den officiella nationella webbplatsen när det är fråga om överträdelse av nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv. Hänsyn ska tas i den utsträckning som krävs för att säkerställa att sanktionerna är proportionella.

Felaktig betalning av lön kan i vissa situationer prövas som brott. Bestämmelserna om arbetsbrott i 47 kap. i strafflagen (SL) är de mest relevanta i detta sammanhang. På straffrättsliga påföljder är det möjligt att tillämpa bestämmelser om åtgärdseftergift bl.a. om gärningen anses vara ringa. Gärningen kan också lämnas ostraffad med stöd av bestämmelser om bristande uppsåt hos gärningsmannen. Enligt SL 4 kap. 1 §, vilken gäller rekvisitvillfarelse, är gärningen inte uppsåtlig om gärningsmannen vid tidpunkten för gärningen inte är medveten om att samtliga omständigheter som förutsätts för brottsbeskrivningens enlighet föreligger eller om gärningsmannen misstar sig om en sådan omständighet. Gärningsmannen kan dock ställas till straffrättsligt ansvar för en gärning som begåtts av oaktsamhet, om det föreskrivs att gärningen är straffbar också när den begås av oaktsamhet.

Strafflagen upptar också en explicit bestämmelse om hur felaktiga råd som en myndighet har gett inverkar på straffbarheten. Enligt SL 4 kap. 2 § är gärningsmannen fri från straffansvar, om hans villfarelse kan anses vara uppenbart ursäktlig med anledning av att 1) offentliggörandet av en lag är behäftat med brister eller fel, 2) innehållet i en lag är speciellt svårbegripligt, 3) en myndighet har givit felaktiga råd, eller 4) det föreligger någon annan jämförbar omständighet. I regeringens proposition med förslag till revidering av lagstiftningen om straffrättens allmänna läror konstateras till denna del att var och en i princip själv är skyldig att ta reda på specialbestämmelserna i sin egen bransch. Information om norminnehållet ska skaffas främst ur de officiella källorna. När felaktig lagstiftningsinformation har förekommit i andra källor, kan en villfarelse om lagens innehåll knappast anses vara ursäktlig (RP 44/2002 rd s. 107–108, se även HD 2015:66).

Utöver de ovannämnda bestämmelserna ska också det som i SL 4 kap. 7 § föreskrivs om lindring av straffansvar beaktas. Även om gärningsmannen inte helt och hållet befrias från straffansvar på de grunder som anges i det kapitlet, kan förhållandena dock beaktas så att straffansvaret lindras på det sätt som föreskrivs i 6 kap. 8 § 1 mom. 4 punkten samt 2 och 4 mom. I 6 kap. 8 §, vilken det hänvisas till, föreskrivs om lindrigare straffskala.

De gällande bestämmelserna i strafflagen är därmed tillämpliga på situationer som avses i artikel 3.1 sjätte stycket i direktivet.

*Lagstiftningsändringar som ändringsdirektivet förutsätter*

Ändringsdirektivet upptar en ny bestämmelse om långvarig utstationering. Efter över 12 månaders utstationering ska medlemsstaterna säkerställa att utstationerade arbetstagare likabehandlas med arbetstagare i arbetslandet vad gäller de i artikel 3.1 nämnda anställningsvillkoren och alla andra nationellt tillämpliga anställningsvillkor. Detta krav gäller inte förfaranden, formaliteter och villkor för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler, och inte heller kompletterande tjänstepensionssystem. På en motiverad anmälan av tjänsteverantören som riktas till myndigheten i arbetslandet kan tidsgränsen för att börja med lika-behandling fullt ut förlängas till 18 månader. I syfte att fullgöra denna skyldighet har behoven av att precisera lagstiftningen bedömts och kollektivavtalsbestämmelserna granskats.



*Granskning av kollektivavtalsbestämmelser*

Ändringsdirektivet syftar till att främja likabehandling mellan utstationerade arbetstagare och arbetstagare i arbetslandet. I direktivet föreskrivs det om lön till utstationerade arbetstagare i stället för minimilön. Den lön som ska betalas bestäms i likhet med nu med stöd av lag och allmänt bindande kollektivavtal. Genom ändringen vill man främja likabehandling mellan utstationerade arbetstagare och arbetstagare i arbetslandet genom att kräva att arbetslandets obligatoriska anställningsvillkor tillämpas också på utstationerade arbetstagare.

I samband med genomförandet av ändringsdirektivet gällde det att granska kollektivavtalsbestämmelserna för att bedöma vilka andra anställningsvillkor utländska arbetsgivare med stöd av kollektivavtal ska tillämpa på sina utstationerade arbetstagare i alla utstationeringssituationer och också i långvariga utstationeringssituationer. Olika organisationer ombads gå igenom de allmänt bindande kollektivavtalen särskilt med avseende på arbetstider och olika förmåner med karaktär av lön (tillägg och ersättningar) och att kartlägga sådana bestämmelser om anställningsvillkor som nu inte tillämpas på utstationerade arbetstagare. Vid granskningen gällde det att se också på bestämmelserna i sådana kollektivavtal som inte är i arbetsavtalslagen avsedda allmänt bindande kollektivavtal, eftersom även normalbindande kollektivavtal som avses i lagen om kollektivavtal (436/1946) kan bli tillämpliga i arbete som utförs av uthyrda arbetstagare.

En central fråga vid granskningen handlade om att undersöka vilka dessa kollektivavtalsbestämmelser och ytterligare anställningsvillkor som främjar likabehandling är i praktiken. Organisationerna ombads granska kollektivavtalsbestämmelserna bl.a. i fråga om förkortning av arbetstiden, ersättningar för söckenhelgarbete, bemärkelsedagar med lön samt, i långvarigare utstationeringssituationer, kraven beträffande intjäning av semester och semesterlön utgående från hur länge arbetet varat (intjäningen 2 eller 2,5 dagar per månad) och med anknytning till dessa kollektivavtalsbestämmelserna om semesterersättning och semesterpremie. Vidare ombads organisationerna beakta eventuella bestämmelser om måltidsersättning, arbetserfarenhetstillägg, hur den personliga lönedelen bestäms och de tidsgränser som ska beaktas i sammanhanget, lön för sjukdomstid och gradering av förmånerna enligt anställningens längd samt utbetalning av lön under moder- och faderskapsledighet. Vid granskningen gällde det att bedöma också andra eventuella bestämmelser om tillägg och ersättningar av olika slag som är av betydelse för främjande av likabehandlingen av utstationerade arbetstagare. I fokus för granskningen stod förmåner av ekonomisk betydelse.

Ändringsdirektivet tillåter alltså att även sådana kollektivavtal som inte är allmänt bindande tillämpas, förutsatt att skyldigheter på samma nivå tillämpas också på nationella företag på samma verksamhetsställe eller i samma bransch. I Finland är det tillämpliga kollektivavtalet enligt huvudregeln i praktiken, på motsvarande sätt som i nuläget, ett allmänt bindande kollektivavtal för branschen eller, vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagare, ett kollektivavtal som gäller bemanningsföretaget eller användarföretaget.

*Arbetsgivarens kvittningsrätt och begränsningar som gäller den*

I 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen föreskrivs det om arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön. Enligt 1 mom. får arbetsgivaren inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning. Enligt regeringens proposition (RP 157/2000 rd) är det fråga om en sådan avvikelse från de allmänna bestämmelser om kvittningsrätt som utfärdats i syfte att skydda arbetstagaren. Arbetsavtalslagens bestämmelse är tvingande.

Enligt utsökningsbalken tillämpas nettoprincipen när den del av en fysisk persons lön som ska utmätas beräknas vid utmätning av periodisk inkomst. Enligt utsökningsbalken och bestämmelser som utfärdats med stöd av den ska arbetstagaren få behålla ett särskilt föreskrivet skyddat belopp. Bestämmelsen om skyddat belopp tillämpas i fråga om lön som betalas ut vid regelbundet återkommande tillfällen. När löneperioden är av en viss längd, t.ex. en vecka eller en månad, ska arbetstagaren få behålla ett skyddat belopp för varje dag av löneperioden. Det skyddade beloppet gäller situationer där löneperioden är känd. Två begränsningar tillämpas på utmätning av arbetstagares lön. För det första ska två tredjedelar av arbetstagarens nettolön alltid undantas från utmätningen. Vid utmätning av lön som betalas ut vid regelbundet återkommande tillfällen ska det dessutom beaktas att arbetstagaren ska få behålla åtminstone det som benämns gäldenärens skyddade belopp och en fjärdedel av den nettoinkomst som överstiger det skyddade beloppet. Gäldenärens skyddade belopp fastställs årligen.

Bestämmelser om inkomstbasen vid utmätning finns i 4 kap. 45 § i utsökningsbalken. Vid utmätning av lön beräknas enligt paragrafen det belopp som ska utmätas på det sammanlagda beloppet av gäldenärens inkomster och utkomstförmåner (inkomstbas). I inkomstbasen ingår gäldenärens samtliga löner och naturaförmåner samt utmätningbara och icke-utmätningbara pensioner och andra utkomstförmåner som betalas i stället för lön. Av en enskild utmätningsskyddad inkomst eller förmån får då utmätas ett större belopp än det regelmässiga beloppet. Till inkomstbasen hör inte understöd, ersättningar eller andra tillgångar som avses i 19 §. Från inkomstbasen avdras förskottsinnehållning av skatt samt den arbetspensionsavgift och arbetslöshetsförsäkringspremie som gäldenären ska betala. Sådan skatt på inkomst som inte uppbärs genom förskottsinnehållning och som gäldenären har betalat eller som debiterats honom eller henne ska beaktas på motsvarande sätt.

I 4 kap. 64 § i utsökningsbalken föreskrivs det om utmätning av periodisk näringsinkomst för fysiska personer. Om en gäldenär är en fysisk person som bedriver näringsverksamhet, ska fem sjättedelar av hans eller hennes periodiska näringsinkomst undantas från utmätningen.

Med stöd av 4 kap. 48 § 3 mom. i utsökningsbalken har justitieministeriet genom lag 1123/2019 utfärdat nya bestämmelser om gäldenärens skyddade belopp, vilka trädde i kraft vid ingången av år 2020. Gäldenärens skyddade belopp är 22,63 euro för gäldenärens egen del. För beräkning av det skyddade beloppet vid utmätning av lön kan det användas en räknare som finns på adressen <https://oikeus.fi/ulosotto/fi/index/velallisenaulosotossa/palkanulosmittaus.html>. Språken i räknaren är finska, svenska och engelska.

#### *Legislativ granskning av utstationerade arbetstagares kostnader för resor, kost och logi*

I Finland finns ingen lagstiftning om en skyldighet för arbetsgivare att bekosta arbetstagarnas resor, kost och logi. Bestämmelser om detta finns i kollektiv- och tjänstekollektivavtal, och parterna i ett anställningsförhållande kan också komma överens om saken. I samband med arbetet för genomförande av ändringsdirektivet utreddes också lagstiftningen och rättspraxis i fråga om detta i EU:s medlemsländer.

Europeiska fackföreningsinstitutet har kartlagt regleringssituationen i de 28 EU-länderna i fråga om ersättning av kostnader som orsakas av utstationerade arbetstagare (Reimbursement rules for posted workers: mapping national law in the EU28, Zane Rasnača, Background analysis 2019.01). Enligt utredningen, som färdigställdes i början av år 2019, saknar 15 medlemsländer lagstiftning om en skyldighet för arbetsgivaren att ersätta resor, boende och måltider för utstationerade arbetstagare. Även om ingen lagstadgad skyldighet för arbetsgivarna har föreskrivits i

medlemsländerna får arbetsmarknadsparterna komma överens om saken i kollektivavtal. Förutom i kollektivavtal kan överenskommelse om kostnadsersättningar ingå i arbetsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Det innebär att skyddet på EU-nivå för utstationerade arbetstagare varierar kraftigt mellan medlemsländerna. Dessutom gäller det att notera att en del av medlemsländernas bestämmelser lämnar rum för tolkning med avseende på tillämpningen i utstationeringssituationer.

Medan ändringsdirektivet bereddes ändrade vissa länder sin lagstiftning och förtydligade regleringen. Regleringen av utstationeringssituationer separerades från korta affärsresor, eftersom affärsresor inte omfattas av utstationeringsbestämmelserna. I några länder har bara affärsresenärer numera rätt till ersättning för resor och logi samt dagtraktamente. Dessutom upptäcktes exempel på nationella bestämmelser enligt vilka parterna i ett anställningsförhållande kan komma överens om en arbetsplats och om byte av den, varvid arbetstagaren har rätt till ersättning för den första resan och för returresan. Om parterna inte når en överenskommelse om saken har arbetstagaren rätt till vissa ersättningar under den tid utlandsvistelsen varar.

Förutom Finland har bl.a. Österrike, Sverige, Danmark, Luxemburg, Holland, Tyskland och Belgien gått in för att sådant som rör resande, kost och logi bestäms i kollektivavtal. Särskilt kollektivavtalen för byggbranschen innehåller bestämmelser om kostnadsersättningar. Kollektivavtalsbestämmelserna kan vara t.o.m. mycket detaljerade när det gäller resor, kost och logi samt dagtraktamenten för arbeidskommenderingar. I en del kollektivavtal är bestämmelserna snävare och täcker enbart något av de ovannämnda.

Enligt t.ex. lagstiftningen i Lettland är arbetsgivaren skyldig att ersätta kostnader som hänför sig till arbetet. I lag föreskrivs att alla kostnader som är nödvändiga för arbetets utförande ska ersättas. Högsta domstolen i Lettland har ansett att resor i arbetet som anknyter till utstationering och kostnaderna för dem hänför sig till arbetet. Därför är utstationerade arbetstagare berättigade till ersättning för kostnaderna för resor, kost och logi samt till dagtraktamenten som täcker extra kostnader för utstationering såsom kostnader för försäkring, resedokument, bankavgifter och kollektivtrafik

Källa: <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/Reimbursement-rules-for-posted-workers-mapping-national-law-in-the-EU28>

### *Ålands ställning*

Förslaget gäller arbetsrätt, ett område som enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) hör till rikets lagstiftningsbehörighet.

## **4 Förslagen och deras konsekvenser**

### **4.1 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 överenskommit i arbetsavtalet.

I fråga om arbetssituationer som är långvariga, dvs. pågår i minst 12 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 informationskyldighet 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.

Lagen om utstationering av arbetstagare innehåller ingen hänvisning till bestämmelserna i 12 kap. 5 § 1 och 2 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice, enligt vilka privata arbetsförmedlingsbyråer inte får ta ut avgifter av hyrda arbetstagare som efter uppdragets slut anställs av ett användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Förbudet att ta ut avgifter omfattar alla aktörer i Finland. För att regleringen ska vara överskådlig föreslås att det till lagen om utstationering av arbetstagare fogas en hänvisningsbestämmelse genom vilken det säkerställs att privata arbetsförmedlingsbyråer i utstationeringssituationer känner till att förbudet att ta ut avgifter för arbetsförmedling gäller också uthyrda arbetstagare som utstationerats till Finland och som efter utstationeringen anställs i Finland av ett finskt eller utländskt företag som bedriver verksamhet i Finland.

## 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

### *Bakgrund*

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 utstationering av arbetstagare i alla branscher, eller som inte likabehandlar utstationerade uthyrda arbetstagare och nationella uthyrda arbetstagare. Utvidgningen av tillämpningsområdet till alla sektorer har en inverkan i de medlemsländer där allmänt bindande kollektivavtal existerar bara inom vissa sektorer eller yrken, vilket är fallet t.ex. i Tyskland, Irland, Luxemburg och Cypern. Denna utvidgning har ingen inverkan i medlemsländer som redan har utvidgat tillämpningen av kollektivavtal också till andra sektorer med stöd av artikel 3.10 i direktivet om utstationering av arbetstagare. Sådana länder är enligt en rapport om en konsekvensbedömning av 2016 års tillämpningsdirektiv utöver Finland också bl.a. Österrike, Belgien, Spanien, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Holland, Portugal och Republiken Slovenien. Utvidgningen inverkar inte heller i länder som saknar ett system med allmänt bindande kollektivavtal. Sådana länder är Bulgarien, Republiken Tjeckien, Estland, Kroatien, Ungern, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Republiken Slovakien, Förenade kungariket samt Danmark och Sverige.

## RP 71/2020 rd

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

### *Konsekvenser för företagen*

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 skulle föranledas 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 överenskommits 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 överenskommits 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 bestämmelser 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 anlidade utländsk arbetskraft och speciellt utstationerade arbetstagare. Cirka 9 500 företag bedrev underentreprenad.

I fråga om arbete som utförs av uthyrda arbetstagare utökas användarföretagets informationskyldighet 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 (vidareutstationering). 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 12 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 samt kompletterande tjänstepension och 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 12 månader eller en ännu längre tid. Detta säger inget om antalet enskilda utstationerade arbetstagare men indikerar hur pass allmänt det är med långvariga utstationeringssituationer. Uppgifter om i vilken mån det utstationerande företaget har ersatt en arbetstagare som utfört samma arbete på samma arbetsställe så att utstationeringens sammanlagda längd överstiger 12 månader finns inte, men på basis av de uppgifter som anges ovan kan man anta att gränsen för långvarig utstationering inte överstigs i särskilt många fall ens när på varandra följande utstationeringsperioder räknas samman.

Till följd av direktivet ökar preciseringen av informationsinnehållet i anmälningarna om utstationering av arbetstagare den administrativa bördan för företag som utstationerar arbetstagare till Finland. Arbetarskyddsmyndigheten tog år 2019 emot totalt ca 8 000 i lagens 7 § avsedda anmälningar om utstationering av arbetstagare. 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 12 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 skattnummer 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. Den administrativa bördan uppskattas växa med sammanlagt ca 300 000 euro per år, enligt arbets- och näringsministeriets räknare för beräkning av regleringsbördan. Största delen av detta belopp följer direkt av direktivet. Uppskattningen bygger på antagandet att preciseringen av informationsinnehållet ökar arbetstiden med i snitt 45 minuter per anmälan. Som en följd av de nationella lösningarna växer de finska huvudentreprenörernas och byggherrarnas administrativa börda med uppskattningsvis ca 20 000 euro per år, vilket är en mycket blygsam summa när man ser till branschens totala kostnader. Uppskattningen bottnar i antagandet att hälften av de admi-

nistrativa kostnaderna beror på dessa företags egen administration och hälften utgör den egentliga börda som följer av lagstiftningen. 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 arbetsgivar-skyldigheterna 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 arbetstagar-en 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. Enligt arbetskyddsmyndigheten bedöms tillsynen över att anställningsvillkoren är uppfyllda i situationer med långvarig utstationering vara en utmaning, och därför är det enligt arbetskyddsmyndighetens uppfattning motiverat att arbets-tagarspecifika uppgifter ges i samband med anmälan om utstationering. Myndighetstillsynen behöver få stöd av arbetsgivarens eget system för uppföljning av långvariga utstationeringar. Vidare försvårar omotiverade anmälningar om förlängning av tidsgränsen för långvarig utstationering tillsynen i fortsättningen. När det gäller kravet att ersättningen för kostnader för resan från avgångslandet och för logikostnader inte får väsentligt understiga nivån för det skydd som tillämpas i Finland medför den omständigheten att tillämpningen ger rum för tolkning mer arbete vid tillsynen. 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 bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal. Informationsspridningen går att främja på så sätt att det utarbetas sammandrag av kollektivavtalen. För de utländska arbetsgivarna och deras arbetstagare är det väsentligt att webbsidornas innehåll är begripligt och överskådligt, 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 anställningsförhållandet 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 anställningsförhållandet. 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 arbetstagar-en ha kännedom om anställningsvillkoren innan arbeidskommenderingen 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 iakttat-

gandet utövas är väsentligt för att öka de utstationerade arbetstagarnas medvetenhet om anställningsvillkoren för det arbete som ska utföras i Finland och för att dessa anställningsvillkor ska uppfyllas.

Förslaget väntas inte inverka nämnvärt belastande på kommunernas resurser för tillsyn över hälsoskyddet. Årligen behandlar hälsoskyddsmyndigheten omkring 10 000 fall av misstankar om sanitär olägenhet i bostäder och andra vistelseutrymmen. Myndigheten börjar utreda frågan om sanitär olägenhet i en bostad när den boende eller bostadens ägare anmäler en sådan misstanke. Arbetarskyddsmyndigheten kan också meddela att den fått vetskap om en eventuell misstanke om sanitär olägenhet i inkvarteringsförhållandena för utstationerade arbetstagare.

När en misstanke om sanitär olägenhet har anmälts förrättar hälsomyndigheten en första bostadsinspektion där det bedöms huruvida sanitär olägenhet förekommer eller vilka fortsatta undersökningar som behövs. Skyldighet att utreda eller avhjälpa en sanitär olägenhet anvisas den som orsakat olägenheten; fördelningen är då motsvarande som i lagen om bostadsaktiebolag i fråga om t.ex. rummens eller lägenheternas konstruktioner eller osedvanligt bruk av byggnaden. Vid behov kan myndigheten också förbjuda att bostaden används.

Till hälsoskydd åtgår ca 270 årsverken per år, och det uppskattas att omkring 100 av dem kan användas till boendehälsa. Vid varje tillsynsenhet finns det i snitt en eller två inspektörer som är specialiserade på boendehälsa. I Finland finns det 62 tillsynsenheter.

#### *Konsekvenser för arbetslivet*

Förslaget främjar tryggheten av jämlika konkurrensförutsättningar för inhemska och utländska företag i arbetslandet och motverkar social dumpning. Propositionen stärker kvaliteten på inkvarteringsförhållandena för utstationerade arbetstagare. Samtidigt beaktar regleringen att lagstiftningen i det utstationerande företags och den utstationerade arbetstagarens gemensamma hemland i många avseenden tillämpas på anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Detta gäller t.ex. ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepensioner och i anställningsförhållandet i övrigt överenskomna förmånligare anställningsvillkor. Förslagen främjar också förutsättningarna för myndighetstillsyn.

## **5 Handlingsalternativen och deras konsekvenser**

### **5.1 Alternativen och deras konsekvenser**

Finland uppfyller i stor utsträckning de i ändringsdirektivet föreskrivna skyldigheterna att behandla utstationerade arbetstagare på samma sätt som nationella arbetstagare vad gäller bestämmande av anställningsvillkoren. Enligt lagen om utstationering av arbetstagare bestäms anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare under utstationeringen i Finland vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen enligt lag och allmänt bindande kollektivavtal, och anställningsvillkoren för arbete som utförs av uthyrda arbetstagare bestäms i princip på samma sätt som i situationer där arbete utförs av inhemska uthyrda arbetstagare med stöd av antingen med arbetsavtalslagen förenliga allmänt bindande kollektivavtal eller med lagen om kollektivavtal förenliga normalbindande kollektivavtal. Lagen om utstationering av arbetstagare utarbetades till stor del genom hänvisningar till den tillämpliga lagstiftningen och till kollektivavtal, och denna utgångspunkt ville man bibehålla vid ändringsdirektivets genomförande. På samma gång har det beaktats att likabehandlingsskyldigheten i ändringsdirektivet dock inte gäller bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt kompletterande tjänstepensioner eller konkurrensklausuler.



Enligt förslaget ska rese- och logikostnader som uppkommer till följd av utstationering från ursprungsmedlemsstaten till Finland omfattas av en skyddsregel som är förenlig med ordre public och tillämpas i situationer där en utstationerad arbetstagare inte skyddas med stöd av ursprungsmedlemsstatens lag eller praxis eller vad som överenskommit i arbetsavtalet. Direktiv 96/71/EG, vilket gäller utstationerade arbetstagare, tillåter att det med stöd av ordre public som anges i artikel 3.10 tillämpas också andra arbets- och anställningsvillkor än de som anges i artikel 3.1. Enligt ändringsdirektivet överläts bestämmandet av ersättning för kostnader för resor och logi på ursprungsmedlemsstatens lagstiftning eller praxis. Den finska kollektivavtalsmodellens uppbyggnad och bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal och i de normalbindande kollektivavtal som företag vilka är medlemmar i en arbetsgivarorganisation tillämpar är sådana bestämmelser, och i arbetsmarknadsparternas kompetens ingår just att branschvis avtala om detaljerade villkor för kommenderingsarbete. Förslaget inverkar på de finska företagens konkurrenskraft och jämnar ut verksamhetsbetingelserna för utländska respektive inhemska företag samt tryggar de utstationerade arbetstagarnas ställning i situationer där skydd saknas enligt ursprungsmedlemsstatens lag eller praxis och skydd inte heller har ordnats avtalsbaserat eller i situationer där skyddet väsentligt understiger den nivå som anges i finska kollektivavtal.

Beträffande ordre public-situationer som rör ersättning för kostnader för resor och logi vilka uppkommit till följd av utstationering från ursprungsmedlemsstaten har tre alternativ undersökts när förslaget beretts. Det första alternativet består i att införa bara en informativ bestämmelse om att ursprungsmedlemsstatens lagstiftning eller praxis följs när kostnadsersättningarna för utstationerade arbetstagare bestäms i fråga om resor, kost och logi som uppkommit till följd av utstationering från ursprungsmedlemsstaten till Finland. Denna modell motsvarar formuleringen i direktivet.

Eftersom det i Finland i stor utsträckning har överenskommit om villkoren för kommenderingsarbete genom kollektivavtal och dessa innehåller bestämmelser om resande och logi samt om måltidsersättningar som på basis av kollektivavtalens allmänt bindande verkan ska tillämpas som obligatoriska anställningsvillkor på alla företag som bedriver verksamhet inom branschen, ansågs dessa bestämmelser ha en så nära anknytning till den finska arbetsmarknadsmodellen, likabehandlingskravet och anställningsvillkoren att det är befogat att kräva att dessa bestämmelser ska tillämpas också på utstationerade arbetstagare med stöd av artikel 3.10 i direktivet om utstationering av arbetstagare, dvs. ordre public-principen. Vid beredningen av ändringsdirektivet diskuterades inte användningen av denna punkt när det gäller kostnaderna för utstationering. I kommissionens genomförandearbetsgrupp togs inte ställning till detta, men kommissionen förhåller sig negativ till att denna punkt tas i bruk.

Handlingsalternativ nummer två är en modell där utgångspunkten är att de kostnader som uppkommit till följd av utstationeringen ersätts i överensstämmelse med ursprungsmedlemsstatens ersättningsnivå. De utstationerade arbetstagarna skyddas emellertid i situationer där de enligt ursprungsmedlemsstatens lagstiftning eller praxis eller på basis av arbetsavtal inte alls skulle få någon ersättning för de kostnader som uppkommit till följd av utstationeringen eller där ersättningen som bestäms på ovannämnda grunder väsentligt understiger ersättningsnivån i Finland. Vid en jämförelse av ursprungsmedlemsstatens och Finlands ersättningsnivå är det fråga om en samlad bedömning. Full överensstämmelse mellan ursprungsmedlemsstatens ersättningsnivå och ersättningsnivån i Finland krävs inte. Modellen syftar till att säkerställa att utstationerade arbetstagare ersätts för sedvanliga och skäliga kostnader för resor och logi som uppkommit till följd av utstationeringen, antingen i överensstämmelse med ursprungsmedlemsstatens ersättningsnivå eller i undantagsfall i överensstämmelse med ersättningsnivån i Finland. Genom denna reglering vill man främja likabehandling av dem som utför kommenderingsarbete.

Vad ersättningen för kostnader beträffar föreslås att det till lagen om utstationering av arbetstagarer fogas en bestämmelse enligt vilken arbetsgivarens skyldighet att ersätta kostnader för resa och logi till följd av utstationering i princip bestäms i enlighet med den nationella lagstiftning eller praxis som ska tillämpas på anställningsförhållandet. I situationer där ovannämnda kostnader dock inte alls ersätts med stöd av ursprungsmedlemsstatens lag eller praxis eller där inget överenskommit om saken eller där den nationella regleringen eller det nationella avtalsbase-erade arrangemanget för det i Finland utförda arbetets del väsentligt understiger sådana kostnader för resa och logi som är att betrakta som sedvanliga och skäliga, ska arbetsgivaren emellertid bekosta dessa i en utsträckning som i väsentlig grad motsvarar den finska ersättningsnivån. I den föreslagna bestämmelsen konstateras det i linje med ändringsdirektivet att kostnaderna för resa och logi i princip bestäms i enlighet med ursprungsmedlemsstatens lagstiftning och den lagstiftning som ska tillämpas på arbetsavtalet. Om skydd saknas i ursprungsmedlemsstaten eller om skyddet beträffande arbete som utförs i Finland väsentligt understiger en kostnadsnivå som betraktas som sedvanlig och skälig, ska arbetsgivaren enligt förslaget ersätta den utstationerade arbetstagararen för kostnader för resa och logi som har uppkommit till följd av utstationeringen så att de i väsentligt avseende motsvarar ersättningsnivån i det kollektivavtal som ska tillämpas i den utstationerade arbetstagararens anställningsförhållande. Den ersättning som betalas behöver dock inte ens då helt och fullt motsvara den ersättningsnivå som bestäms enligt finska kollektivavtal, utan kan vara i någon mån lägre. Det kollektivavtal som blir tillämpligt i Finland ska dock utgöra en referensram när det bedöms huruvida ersättningsnivån är skälig. Syftet med bestämmelsen är att skydda utstationerade arbetstagarer och att främja likabehandlingen mellan dem och personer som utför kommanderingsarbete i Finland i situationer där kostnader för resor och logi som uppkommit till följd av utstationeringen annars inte skulle ersättas alls, eller där ersättningarna för dem skulle understiga den i kollektivavtalsmodellen i Finland angivna ersättningsnivån väsentligt.

Det tredje alternativet vid beredningen har varit en modell där utstationerade arbetstagarers kostnader för resa och logi som uppkommit till följd av utstationeringen till Finland ska ersättas åtminstone i överensstämmelse med ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen, och åtminstone i överensstämmelse med ersättningsnivån enligt ett i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen avsett kollektivavtal vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagarer, om bestämmelser om kostnadsersättningar på motsvarande nivå till skydd för arbetstagararen inte finns eller om det i arbetsavtalet inte har kommit överens om dessa villkor eller om bestämmelserna eller de i arbetsavtalet överenskomna villkoren understiger nivån i bestämmelserna i det kollektivavtal som blir tillämpligt i Finland. Denna modell skulle i praktiken leda till att det utstationerande företaget i ovannämnda situationer blir tvunget att ersätta utstationeringskostnaderna fullt ut i överensstämmelse med ersättningsnivån i det kollektivavtal som blir tillämpligt i Finland. Då skulle det inte tillåtas några som helst avvikelser från den ersättningsnivå som råder i Finland. Särskilt principen om likabehandling ansågs vid beredningen tala för denna modell. Uttrycket i överensstämmelse med ersättningsnivån konstaterades vara problematiskt i modellen; det skulle kunna leda till att en ersättning som är förenlig med ursprungsmedlemsstatens ersättningsnivå i praktiken skulle godkännas bara när den motsvarar ersättningsnivån i Finland fullt ut eller överstiger den.

Ett önskemål var att den modell som tillämpas är i någon mån flexibel och proportionell med beaktande av att det i de utstationerande länderna förekommer viss reglering och praxis angående kostnaderna för resa och logi, och överenskommelse om dem kan ha nåtts också i arbetsavtalen. Regleringen är också av betydelse med tanke på likabehandlingen av företag och konkurrensneutraliteten. Enligt artikel 3.10 i direktivet om utstationering av arbetstagarer har syftet med att tillämpa den s.k. ordre public-principen varit att hindra väsentliga avvikelser från den finska kollektivavtalsmodellen vid genomförandet av ändringsdirektivet.

Beträffande alla modellalternativ gäller det också att konstatera att varken direktivet om utstationering av arbetstagare eller ändringsdirektivet begränsar att ersättning för kostnader för resa och logi förutsätts i fråga om utstationerade arbetstagare från tredjeländer. För deras del kan kostnaderna på grund av långa avstånd bli betydligt högre än vid fri rörlighet mellan EU-länder.

## 5.2 Modeller som andra medlemsstater planerar eller genomför

### *Sverige*

I Sverige tillsattes i juli 2018 en arbetsgrupp som fick i uppdrag att utreda hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. I maj 2019 överlämnade arbetsgruppen sitt betänkande *Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet* (SOU 2019:25). I betänkandet föreslogs med anledning av genomförandet av ändringsdirektivet ändringar främst i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare samt i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

### *Likabehandling*

I betänkandet konstateras att likabehandlingsprincipen i fråga om de i artikel 3.1 i direktivet avsedda arbets- och anställningsvillkoren, utslutande rör villkor på områden där det inte finns någon lagreglering i Sverige. Eventuella villkor på dessa områden som kan aktualiseras vid en utstationering i Sverige finns alltså utslutande i kollektivavtal. Av den anledningen föreslås – i syfte att genomföra ändringsdirektivet i denna del – enbart ändringar i utstationeringslagen i fråga om förutsättningarna för svenska arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i branschvisa kollektivavtal.

I fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare föreslås lagen om utstationering av arbetstagare bli kompletterad med en ny bestämmelse enligt vilken lagen om uthyrning av arbetstagare ska tillämpas i större utsträckning än nu i utstationerade uthyrda arbetstagarers anställningsförhållanden. Till exempel ska enligt förslaget den i lagen om uthyrning av arbetstagare föreskrivna likabehandlingsprincipen samt regleringen om kollektivavtal bli tillämpliga.

Enligt förslaget ska lagen om uthyrning av arbetstagare också kompletteras med nya bestämmelser om användarföretagets skyldighet att informera bemanningsföretaget. Användarföretaget ska för det första vara skyldigt att informera om sådana arbets- och anställningsvillkor som tillämpas i användarföretaget och som med stöd av den i lagen om uthyrning av arbetstagare föreskrivna likabehandlingsprincipen blir tillämpliga i den uthyrda arbetstagarers anställningsförhållande. Användarföretaget ska dock informera om anställningsvillkoren endast i det fallet att bemanningsföretaget begär att få dem. Dessutom föreslås informationsskyldigheten gälla situationer där användarföretaget skickar vidare utstationerade uthyrda arbetstagare som är i Sverige till en annan stat för att arbeta där. Användarföretaget ska då informera bemanningsföretaget om att arbetstagararen skickas till en annan stat. Användarföretaget ska göra anmälan senast tio dagar innan arbetet i den andra staten ska påbörjas eller så snart som möjligt. I betänkandet föreslogs att det ska föreskrivas att användarföretaget ska betala skadestånd för skada som en överträdelse av skyldigheterna att informera bemanningsföretaget har föranlett bemanningsföretaget.

I ändringsdirektivet åläggs arbetsgivaren en skyldighet att ersätta utstationerade arbetstagare för kostnaderna för resa, kost och logi under arbetskommendering i arbetslandet i enlighet med arbetslandets nationella lag eller praxis. Ersättandet av kostnader som följer av utstationeringen i arbetslandet bestäms enligt ändringsdirektivet utifrån ursprungsmedlemsstatens reglering. I betänkandet föreslogs att lagen om utstationering av arbetstagare ska kompletteras med en ny

bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att ersätta sådana utgifter för resa, kost och logi som uppkommit för utstationerade arbetstagare under en arbetskommendering i Sverige i enlighet med de kollektivavtalsvillkor på förbunds nivå som tillämpas allmänt i branschen i Sverige. Motsvarande utgifter som uppkommit vid utstationering från ursprungsmedlemsstaten till Sverige föreslås arbetsgivaren vara skyldig att ersätta i enlighet med utsändarsstatens reglering.

I betänkandet föreslogs dessutom att det i lagen om utstationering av arbetstagare ska införas en ny bestämmelse om ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen och om lika lön. Ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationering ska enligt förslaget inte beaktas när det avgörs om arbetsgivaren har betalat arbetstagaren den lön som avses i direktivet. Om arbetsgivaren inte på begäran av arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation kan visa vilken del av ersättningen som utgör lön och vilken del som ersätter arbetstagaren för utgifter som han eller hon har haft till följd av utstationeringen, anses hela ersättningen bestå av utgifter som uppkommit till följd av utstationeringen. Denna ersättning beaktas inte när det bestäms huruvida arbetsgivaren har betalat i direktivet förutsatt lön till den utstationerade arbetstagaren.

I fråga om artikel 3.1 första stycket h i ändringsdirektivet, vilket är ett nytt led, konstateras det i betänkandet att Sverige inte har någon gällande lagstiftning om inkvartering av arbetstagare men att villkor om inkvartering av arbetstagare finns i vissa kollektivavtal. I betänkandet föreslogs det att arbetsgivaren i anställningsförhållandet för utstationerade arbetstagare ska tillämpa de inkvarteringsvillkor som eventuellt finns i det kollektivavtal som även i övrigt ska tillämpas på arbetstagarens anställningsförhållande.

I betänkandet anses dessutom att likabehandlingsprincipen som det föreskrivs om i artikel 3.1 i direktivet förutsätter att även lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt tillämpas på anställningsförhållandet för utstationerade arbetstagare.

#### *Långvariga utstationeringssituationer*

I arbetsgruppsbetänkandet föreslogs det att lagen om utstationering av arbetstagare ska kompletteras med nya bestämmelser enligt vilka det i anställningsförhållandet för arbetstagare som arbetat som utstationerade arbetstagare i mer än 12 månader ska tillämpas förutom villkoren i artikel 3.1 i ändringsdirektivet också de med stöd av lagstiftning fastställda anställningsvillkor som i Sverige tillämpas på arbetstagare i motsvarande ställning, med undantag för bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler. Som exempel kan nämnas att vissa semesterbestämmelser (semesterlagen 1977:480) och andra ledighetslagar, såsom lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, blir tillämpliga på anställningsförhållandet för långvarigt utstationerade arbetstagare. I betänkandet föreslogs att också föräldraledighetslagen (1995:585) ska tillämpas i sin helhet vid långvarig utstationering. Enligt förslaget blir vidare t.ex. arbetstidslagen (1982:673) tillämplig i sin helhet. Arbetsgivaren kan dock alltid i anställningsförhållandet tillämpa villkor som är förmånligare för arbetstagaren än de som bestäms på ovannämnda grunder.

I betänkandet föreslogs att arbetsgivaren ska få rätt att genom en motiverad anmälan till arbetskyddsmyndigheten förlänga den ovannämnda tidsgränsen om 12 månader till 18 månader. Dessutom föreslogs att det i fråga om långvariga utstationeringar ska föreskrivas att varaktigheten hos flera utstationeringsperioder läggs samman när uppnåendet av tidsgränsen för långvarig utstationering beräknas. Om ett utstationerande arbetsgivarföretag ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, är enligt förslaget utstationeringstidens längd vid beräkningen av den ovannämnda långvariga utstationeringens

tidsgräns om 12 månader lika med de enskilda utstationerade arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid. I betänkandet föreslogs dessutom att det utstationerande företaget ska åläggas att upplysa en utstationerad arbetstagare, om en annan arbetstagare tidigare har varit utstationerad för att utföra samma arbete på samma plats. Arbetsgivaren ska också upplysa arbetstagaren om hur lång den tidigare arbetstagarens utstationeringstid var.

Utredningen om Sveriges situation grundar sig på ett betänkande (SOU 2019:25) som publicerades i maj 2019. Dessa förslag behandlas just nu i riksdagen.

## 6 Remissvar

Allmänna iakttagelser om remissvaren

I remissvaren var stödet för målsättningen att främja likabehandlingen av utstationerade arbetstagare och för de anknytande åtgärderna starkt. Myndigheterna och intressenter som företrädde löntagarna stödde huvudsakligen förslagen. Intressenter som företrädde arbetsgivare och företag var kritiska till den föreslagna med ordre public förenliga skyddsregeln om kostnader för resor och logi i dess egenskap av ett förslag som inte hör till ändringsdirektivets tillämpningsområde. Företrädarna för arbetsgivare och näringslivet ansåg att förslagen föranleder företagen extra kostnader vars storlek och konsekvenser inte har bedömts tillräckligt.

Främjande av likabehandling av utstationerade arbetstagare i fråga om lön och anställningsvillkor

Ändringen av begreppet minimilön till begreppet lön fick understöd och ansågs motsvara Finlands sedvanliga arbetsmarknads- och lagstiftningspraxis bättre än termen 'ersättning' som används i den finska direktivversionen. Det önskades att motiveringen tydligare skulle lyfta fram hur ändringen inverkar på nuläget och huruvida det är fråga bara om en terminologisk ändring. De extra kostnader för företagen som ändringen av definitionen medför bör behandlas mer ingående, och konsekvensbedömningen bör utvidgas. Även om syftet med ändringen är att förtydliga att lön till utstationerade arbetstagare ska betalas på samma grunder som lön till arbetstagare som arbetar i Finland, kan det på grund av det finska kollektivavtalssystemet vara svårt att ta reda på vilken den exakta lönen ska vara.

Intressenter som företrädde företag kritiserade den omständigheten att förslaget vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen möjliggör att även andra än allmänt bindande kollektivavtal tillämpas på utstationerade arbetstagare, men företagsspecifika kollektivavtal som binder ett utländskt företag inte omfattas av denna utvidgning. Avgränsningen är diskriminerande och innebär att utländska företag inte likabehandlas med inhemska företag. Att kollektivavtalssystemet i Finland inte till alla delar nödvändigtvis är förenligt med EU-rättens krav är inte en grund för att avskilja en del ur den helhet som 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen bildar. Eftersom ändringsdirektivet inte erkänner företagsspecifika kollektivavtal som sådana avtalsinstrument som direktivet möjliggör har förslaget inte ändrats. Det handlar om en mer vidsträckt arbetslivsregleringsfråga som inte ska avgöras i samband med att ändringsdirektivet genomförs.

Enligt näringslivet betraktades det som ett problem i samband med kort- och långvarig utstationering också att man i propositionen inte har samordnat de betalda ledigheter eller arbetstidsförkortningar som till följd av systemet med helgdagar och söckenhelger förekommer i arbetstagarens ursprungsmedlemsstat och i Finland (arbetslandet). Det innebär att utstationerade arbetstagare på grundval av ursprungsmedlemsstatens bestämmelser kan få betald ledighet som inte infaller på dagar som är helgdagar eller söckenhelgdagar enligt lagstiftningen eller kollektivavtalen i Finland. En utstationerad arbetstagare kan alltså få till godo ett större antal dagar

för vilka lön betalas eller som förkortar arbetstiden under den tid hen arbetar i Finland som utstationerad. I det här avseendet är den utstationerade arbetstagaren i en bättre ställning än en nationell arbetstagar. Situationen ger också upphov till betydande extra kostnader för företagen. Enligt företrädarna för näringslivet bör förslaget preciseras så, att utstationerade arbetstagare som betald ledighet eller arbetstidsförkortning får bara det antal hel- och söckenhelgdagar som är förenligt med lagstiftningen eller kollektivavtalen i Finland. När utstationerade arbetstagare kommer till arbetsmarknaden i Finland bestäms arbetstiderna och söckenhelgerna enligt lag åtminstone på grundval av det finska systemet. Varken direktivet om utstationering av arbetstagare eller ändringsdirektivet hindrar från att tillämpa förmånligare anställningsvillkor på en utstationerad arbetstagar anställningsförhållande. Arbetskyddsmyndigheten i Finland utövar tillsyn bara över iakttagandet av anställningsvillkor och arbetstider som ska följas i det finska systemet, däribland söckenhelgerna. Därför har förslaget inte ändrats.

I princip understödde utlåtandena det förslag som gäller långvarig utstationering. De intressenter som företräder arbetsgivare och företag fäste dock uppmärksamhet vid att man i det föreslagna 4 § 2 mom. inte har beaktat artikel 3.1a första stycket i ändringsdirektivets lydelse och avgränsningen av det, enligt vilken första stycket inte ska gälla förfaranden, formaliteter och villkor för ingående och uppsägning av anställningskontrakt, inbegripet konkurrensklausuler, samt kompletterande tjänstepensionssystem. Utan denna avgränsning kan t.ex. kollektivavtalsbestämmelser om uppsägningsskydd bli tillämpliga i strid med ändringsdirektivets syfte. Bestämmelsens ordalydelse föreslogs bli preciserad. Bristen på avgränsning gällde bara kollektivavtalsbestämmelser, inte lagstiftning. Vid den fortsatta beredningen har saken beaktats i överensstämmelse med remissvaren.

Förslagen angående inkvarteringsvillkor understöddes i stor omfattning och förslaget ansågs främja likabehandlingen av utstationerade arbetstagare. Särskilt inrikesministeriet och Enheten för utredning av grå ekonomi förde fram att det förekommer att utländsk arbetskraft inkvarteras i lokaler där boendeförhållandena är dåliga och att missförhållanden råder. Utländska företag vill skapa konkurrensfördelar genom att ta överpris för boendet och placera flera arbetstagare i en och samma bostad. Den ojusta konkurrensfördelen sänker tröskeln för finska företag att gå in för grå ekonomi för att klara sig på en konkurrensutsatt marknad.

Förslagen angående kostnadsersättningar, ordre public-skyddsregeln och presumtionsbestämmelsen

I remissvaren understöddes i princip ersättningen för kostnader för resor, logi och inkvartering under tiden för arbete i Finland samt presumtionsbestämmelsen som avses bli tillämpad i situationer där det är oklart huruvida det är fråga om lön eller kostnadsersättning. Med avseende på uppfyllandet av anställningsvillkoren och bekämpningen av grå ekonomi ansågs presumtionsbestämmelsen vara viktig därför att den förtydligar vad som i fråga om arbete som utförs i Finland kan anses vara lön som ska beaktas i lönejämförelsen och vad som ska betraktas som kostnadsersättning och alltså lämnas utanför lönejämförelsen.

I propositionen föreslås en med artikel 3.10 i direktivet förenlig ordre public-skyddsregel som en del av det nationella handlingsutrymmet. Enligt förslaget ska den utstationerande arbetsgivaren ersätta de kostnader för resa och logi som uppkommer till följd av utstationeringen från avgångsstaten till Finland enligt de gällande anställningsvillkoren i Finland i situationer där kostnaderna annars inte alls ersätts eller där ersättningen väsentligt understiger den ersättningsnivå som i Finland betraktas som skälig. Utvidgningen som är förenlig med ordre public är exceptionell i EU-rätten och grunderna för den behöver bedömas särskilt omsorgsfullt. Ordre public-skyddsregeln förordades av intressenter som företräder löntagare (Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Akava ry,

Byggnadsförbundet rf) samt av Byggnadsindustrin RT rf och Företagarna i Finland rf. Förslaget ansågs vara proportionellt. Bestämmelsen fullföljer ändringsdirektivets syfte, likabehandling av utstationerade arbetstagare. FFC konstaterar att det i propositionsutkastet har angetts att skyddsregeln är möjlig med hänvisning till rättspraxis på grundfördragsnivå som gäller friheten att tillhandahålla tjänster och uttryckligen med hänvisning till Arblade- domen. Skyddsregeln är en säkerhetsventil som är nödvändig för likabehandling av arbetstagare och tryggnad av arbetsgivarnas konkurrensjämvikt i en situation där ursprungsmedlemsstater underlåter att föreskriva på behörigt sätt om ersättning för kostnader för resor och logi eller försummar ersättningen helt och det finns forskningsrön som bevisar detta. Att bestämmelsen behövs understryks av att arbetstagare från tredjeländer sänds till Finland via en medlemsstat som försummar det med direktivet förenliga ersättningsansvar som åligger arbetsgivare.

Byggnadsindustrin konstaterar att utan en bestämmelse som följer ordre public-principen skulle det uppstå en situation där arbetstagarna inte är jämlika med arbetstagare som anställts i Finland. Detsamma gäller jämlikheten mellan finska och utländska företag. Arbetstagarnas lönefordringar skulle på ett teoretiskt plan och på papperet kunna vara på den nivå som direktivet förutsätter. Företag som utstationerar arbetstagare från vissa länder skulle i värsta fall ha möjlighet att ta ut konstlat höga kostnader för resor och logi som de skulle kunna dra av från arbetstagarnas löner utan att dessa kostnader är reella, t.ex. genom att ordna saminkvartering för flera personer och ta ut kostnader som är flera gånger högre än de faktiska kostnaderna. Arbetstagarnas faktiska förvärvsinkomster skulle vara bara en bråkdel av vad lönen rätteligen borde vara.

Företagarna i Finland rf anser att den föreslagna bestämmelsen behövs just för tryggnad av konkurrensneutraliteten men påpekar att den kan vara problematisk med tanke på EU-rätten. När propositionen bereds är det nödvändigt att vara medveten om den EU-rättsliga risk som är förknippad med bestämmelsen. Enligt EU-domstolens hävdvunna praxis gäller det ändå att tolka på ordre public-principen baserade inskränkningar av friheten att tillhandahålla tjänster snävt. Dessutom bör det noteras att en medlemsstat inte ensam kan fastställa ordre public-begreppets räckvidd. Enligt EU-domstolens praxis kan man åberopa ordre public endast då det föreligger ett verkligt och tillräckligt allvarligt hot som påverkar ett grundläggande samhällsintresse (mål C-319/06 och den rättspraxis som det hänvisas till i det).

Justitieministeriet yttrade sig särskilt för förslagens del om omständigheter som bör beaktas när det nationella handlingsutrymmet utnyttjas vid genomförande av EU-reglering. Ur ett statsförfattningsrättsligt perspektiv har grundlagsutskottet sett det som viktigt att det i den mån som EU-lagstiftningen kräver reglering på det nationella planet eller möjliggör sådan tas hänsyn till de krav som de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ställer när det nationella handlingsutrymmet utnyttjas. Det finns anledning att i fråga om reglering tydligt klargöra ramarna för det nationella handlingsutrymmet (GrUU 26/2017 rd, s. 41–42 och de uttalanden som det hänvisas till där). Enligt justitieministeriet har det i motiveringen till lagstiftningsordningen i propositionsutkastet på behörigt sätt konstaterats att förslaget är relevant med tanke på det i 15 § 1 mom. i grundlagen föreskrivna egendomsskyddet. Till möjligheten till nationell reglering också om kostnader som uppkommit på grund av utstationering till ett arbetsland anknyter tydligt särskilt EU-rättslig osäkerhet. I bestämmelsen har man dock strävat efter att beakta detta genom att ange att ersättning som betalas med stöd av den på arbetsavtalet tillämpliga nationella lagen eller praxisen kommer i första hand. Först i andra hand, om kostnader inte alls ska ersättas enligt nationell lagstiftning eller praxis som tillämpas på arbetsavtalet eller om ersättningen väsentligt understiger kostnadsnivån i Finland, ska arbetsgivaren ersätta kostnaderna på ett sätt som väsentligt motsvarar arbetslandets lagar och praxis. Enligt justitieministeriets uppfattning kan förslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Justitieministeriet föreslog tekniska preciseringar och ändringar av framställningssättet som är avsedda att främja

förslagets läsbarhet. Övergångsbestämmelsen ansågs vara central för förslaget. Justitieministeriets iakttagelser har i stor utsträckning beaktats vid den fortsatta beredningen av propositionen.

De intressenter som företräder arbetsgivare och företag (Finlands Näringsliv EK, Teknologindustri rf, Centralhandelskammaren) motsätter sig kraftigt förslaget med motiveringen att det strider mot ändringsdirektivet och också EU-rätten. Enligt dem bestäms arbetsgivarens skyldighet att ersätta kostnader för resor och logi som uppkommit på grund av utstationering från det ordinarie arbetslandet till Finland enligt nationell lagstiftning eller praxis som tillämpas på arbetstagarens anställningsförhållande. Av direktivet framgår ingen möjlighet att avvika från ovanstående lagvalsregel. I EU-domstolens rättspraxis är tröskeln för att tillämpa ordre public-principen mycket hög. Arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagaren för vissa kostnader för resa och logi handlar enligt EK inte om ett centralt värde eller en grundläggande princip i rättsordningen eller om en tvingande kärnregel som gäller minimiskyddet för arbetstagare och på basis av vilken det skulle vara möjligt att avvika från direktivets ordalydelse och syfte. EK påpekar att flera medlemsländer har strävat efter att jämna ut de kostnader som arbetstagaren på grund av utstationeringen ådrar sig under tiden för arbete utomlands, antingen genom lagstiftning eller genom sådana bestämmelser om reseersättning som tagits in i kollektivavtalen, alldeles som det nämns i propositionen. Dessutom kompenseras kostnaderna genom andra insatser, t.ex. skatteavdrag.

#### Övriga iakttagelser

I remissvaren understöddes ändringarna i anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om utstationering av arbetstagare (7 §), vilka täcker specificerade uppgifter om de utstationerade arbetstagarna, och den med ändringsdirektivet förenliga motiverade anmälan som kan göras för att förlänga tidsgränsen om 12 månader vid långvarig utstationering (7 a §). Med anledning av remissvaren har dessa bestämmelser och deras konsekvenser för myndigheterna preciserats. Den administrativa börda som ändringen av anmälan om utstationering ger upphov till har bedömts med hjälp av arbets- och näringsministeriets räknare för beräkning av regleringsbördan.

Väsentligt för utländska aktörer är att information om anställningsvillkoren ges och att tillgången till korrekt information om kollektivavtalsbestämmelser tryggas, också särskilt i situationer där bestämmelserna ändras. Kollektivavtalsparternas ansvar för att anställningsvillkoren är öppna och för att information om dem fås samt för behövliga översättningar betonades.

Vidare ansågs det vara viktigt att tillsyn över anställningsvillkoren utövas och att tillräckliga resurser för tillsynen anvisas. Det ansågs vara en brist hos förslaget att tillsynsresurserna och tillsynen inte behandlades särskilt i förslaget. Åtgärder som är relevanta från tillsynssynpunkt håller på att beredas, bland dem en ny strategi och ett nytt åtgärdsprogram för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet för åren 2020–2023.

Inga anmärkningar framställdes med anledning av att tillämpningsområdet avgränsats på grund av den särskilda regleringen inom vägtransportsektorn.

Vad ikraftträdandet beträffar ansågs en 12 månader lång övergångsperiod vara mycket viktig för företagens anpassningsåtgärder. Med anledning av covid-19-pandemin föreslog de intressenter som företräder företag att genomförandet av ändringsdirektivet skulle senareläggas.

## 7 Specialmotivering

### Lagen om utstationering av arbetstagare



**1 a §.** *Arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.* För säkerställande av likabehandling av arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) föreslås ändringar i 2 mom. Det föreslås för det första att 2 mom. ändras så, att anställningsvillkoren för en arbetstagare som avses i 1 mom. bestäms i enlighet med inte bara 3 och 4 § utan också 4 a § (ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering), 5 a § (arbetsgivarens ansvar för kostnader för resa och logi) och 6 a § (villkor för inkvartering).

Dessutom föreslås det i 2 mom. bli föreskrivet att arbetstagarens lön bestäms i enlighet med ett kollektivavtal som är allmänt bindande för arbetsgivarens bransch eller binder arbetsgivaren i dennes egenskap av medlem i ett arbetsgivarförbund eller med stöd av ett hängavtal. Den föreslagna regleringen om lön motsvarar det nationella genomförandet av ändringsdirektivet i fråga om bestämmandet av utstationerade arbetstagares lön.

I 2 mom. föreskrivs enligt förslaget på ett sätt som motsvarar nuläget om situationer där inga kollektivavtalsbestämmelser om lön blir tillämpliga på ett anställningsförhållande. I så fall 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 åtminstone sedvanlig och skälig lön.

**2 §. Definitioner.** Definitionerna i 4 och 6 punkten föreslås bli preciserade i syfte att främja lagens läsbarhet och begriplighet. Ändringarna anknyter också till den föreslagna ändringen av 14 §. Ordet *användarföretag* införs i dessa definitioner. I övrigt förblir punkterna oförändrade. Enligt 4 punkten i dess föreslagna lydelse avses med arbete som utförs av uthyrda arbetstagare utstationering av en arbetstagare till ett annat företag (användarföretag). Ändringarna ändrar inte lagens substans, de gör bara lagen läsbarare och begripligare. I praktiken kan ett användarföretag vara också en i 6 punkten avsedd beställare redan i nuläget. Ändringarna motsvarar begreppen i arbetsavtalslagen och lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

**3 §. Tillämplig lag för arbetsavtal.** Med anledning av den föreslagna ändringen av 5 § 1 mom. föreslås det att 2 mom. ändras så, att det preciseras vilka kollektivavtal som kan tillämpas på en utstationerad arbetstagare. 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 i detta kapitel avsedda bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal i Finland eller i ett annat kollektivavtal i Finland som är bindande för det utstationerande företaget tillämpas på anställningsförhållandet, om de är fördelaktigare för arbetstagaren än bestämmelserna i den lag som annars ska tillämpas.

Det föreslås att 3 mom. kompletteras med en informativ hänvisning till 12 kap. 5 § 1 och 2 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. I paragrafen föreskrivs om förbud att ta ut avgifter för arbetsförmedling, och den gällande lagen om utstationering av arbetstagare innehåller ingen hänvisning till den bestämmelsen. Enligt 1 mom. i nämnda paragraf får de som tillhandahåller privat arbetskraftsservice inte ta ut avgifter (förbud att ta ut avgifter för arbetsförmedling) av enskilda kunder för den service de tillhandahåller. Avgift får inte heller tas ut av hyrda arbetstagare som efter uppdragets slut anställs av ett användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. I 2 mom. finns en informativ hänvisning till påföljder vid överträdelse av förbudet. Bestämmelser om påföljder vid överträdelse av förbudet att ta ut avgifter för arbetsförmedling finns i 47 kap. 6 § i strafflagen. Genom förbudet att ta ut avgifter för arbetsförmedling har bl.a. det i artikel 6.3 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (direktivet om uthyrda arbetstagare) föreskrivna

förbudet för bemanningsföretagen att kräva ersättning från arbetstagarna för ordnande av uppdrag genomförts. Hänvisningsbestämmelsen är därmed av betydelse särskilt för utstationerade arbetstagare från länder utanför Europeiska unionen. Redan för närvarande tillämpas förbudet att ta ut avgift för arbetsförmedling på alla företag som bedriver verksamhet i Finland, oberoende av om de etablerat sig i Finland eller utomlands.

**4 §. Arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet.** Hänvisningarna till arbetstidslagen i 1 mom. 1 punkten föreslås bli preciserade så att en hänvisning till arbetstidslagens 2 kap., vilket gäller arbetstid och beredskap, införs. Arbetstidsbegreppet i 2 kap. 3 § i arbetstidslagen utgör grunden för tillämpning av och tillsyn över de övriga bestämmelserna i arbetstidslagen. Gränsdragningen mellan arbetstid och vilotid är relevant vid bedömningen av om maximiantalet arbetstimmar och minimivilotiderna uppnåts. Enligt 3 § i arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen. Europeiska unionens domstol har gett mycket rättspraxis om begreppet arbetstid. I enlighet med tolkningsverkan för Europeiska unionens rätt ska denna praxis också beaktas i den nationella definitionen på arbetstid.

Dessutom ska också 4 § i arbetstidslagen, där det föreskrivs om beredskap, tillämpas på utstationerade arbetstagare. Bestämmelsen är relevant för skyddet av arbetstagare och för likabehandlingen mellan utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare. Det är möjligt att komma överens om beredskap för arbetstagare i fråga om arbeten av mycket varierande slag. I arbetstidslagen avses med beredskap en på överenskommelse baserad skyldighet för arbetstagaren att på ledig tid vara nåbar så att han eller hon kan kallas i arbete. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om beredskap och villkoren för den, och samtidigt om den ersättning som betalas för beredskapen. I ersättningsbeloppet ska det beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden.

Hänvisningen till bestämmelserna i 2 kap. i arbetstidslagen, vilka gäller arbetstid och beredskap, är närmast en teknisk och förtydligande ändring, eftersom de centrala bestämmelserna i arbetstidslagen har tillämpats på utstationerade arbetstagare. Till punkten föreslås dessutom bli fogad en hänvisning till bestämmelserna i 8 kap. 36 och 37 § i den nya arbetstidslagen om lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal. Dessa motsvarar 10 och 11 § i den upphävda arbetstidslagen, till vilka det hänvisades i lagen om utstationering av arbetstagare innan arbetstidslagen reviderades. Det är fråga om en teknisk precisering för säkerställande av att rättsläget i regleringen om utstationerade arbetstagare förblir oförändrat. Hänvisningen till dessa bestämmelser uteblev när ändringar gjordes i samband med att arbetstidslagen reviderades.

I 2 mom. införs dessutom en precisering som motsvarar nedannämnda ändring av 5 § 1 mom. och innebär att bestämmelser i ett kollektivavtal i Finland som binder också det utstationerande företaget ska tillämpas på en utstationerad arbetstagare i stället för ett allmänt bindande kollektivavtal, om den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare är medlem i ett finskt arbetsgivarförbund eller har anslutit sig till ett kollektivavtal som de riksomfattande arbetsmarknadsparterna har ingått. Ändringen gäller enbart underentreprenad och överföring inom företagsgruppen, varvid dessutom bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd i detta kollektivavtal ska tillämpas på den utstationerade arbetstagaren. Till övriga delar förblir regleringens nuläge oförändrat.

**4 a §.** *Ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering.* Enligt förslaget ska till lagen fogas en ny paragraf där det föreskrivs om skyldighet till likabehandling i långvariga utstationeringssituationer där inte bara de i artikel 3.1 i ändringsdirektivets lydelse angivna löne- och anställningsvillkoren utan också de nedan refererade villkoren ska vara tillämpliga. Likabehandlingen ska dock inte gälla förfaranden för ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepensioner, eftersom dessa bestäms enligt avgångslandets lagstiftning som tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal. Bestämmelserna i den föreslagna 4 a § ska tillämpas också på i 1 a § avsedda arbetstagare från tredjeländer.

I 1 mom. föreskrivs att en minst 12 månader lång tid i arbete utgör en förutsättning för tillämpning av ytterligare anställningsvillkor. På en motiverad begäran av arbetsgivaren kan tidsgränsen för att börja tillämpa de ytterligare anställningsvillkoren förlängas till högst 18 månader i enlighet med 7 a §. Dessa ytterligare anställningsvillkor bestäms utgående från lag eller de i artikel 3.8 i ändringsdirektivets lydelse angivna bestämmelserna. I Finland innebär de ytterligare anställningsvillkoren sådana bestämmelser i ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal eller sådana bestämmelser i ett annat kollektivavtal vilket avses i det föreslagna 5 § 1 mom. vilka binder det utstationerande företaget och ska tillämpas utöver bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd, när utstationeringen har pågått i åtminstone 12 månader, med undantag för bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepensioner. Tillämpning av de ytterligare anställningsvillkoren förutsätter minst 12 månaders arbete i Finland. När tidsgränsen för arbetet beräknas ska hänsyn tas till tiden av arbete i samma uppgifter och på samma plats 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 av arbetsgivaren tidigare utstationerad arbetstagare och ska utföra samma uppgifter på samma plats som den tidigare arbetstagaren i praktiken utförde. Enligt ändringsdirektivet ska uttrycket ”samma arbete på samma plats” fastställas med hänsyn till bl.a. vilken slags tjänst som ska tillhandahållas, det arbete som ska utföras och arbetsplatsens adress(er). Detta styr arbetsgivarens bedömning vid tillämpning av bestämmelsen samt myndighetstillsynen. Det är bra om arbetsgivaren förfogar över ett uppföljningssystem som möjliggör beräkning av uppnåendet av tidsgränsen för arbetstiden i en situation där en arbetstagare ersätter en annan.

Organisationerna ombads utreda tillämpningen av kollektivavtalsbestämmelser på utstationerade arbetstagare och vilka kollektivavtalsbestämmelser som inte tillämpas på utstationerade arbetstagare. Utgående från svaren kan det konstateras att kollektivavtalsbestämmelser om anställningsvillkor tillämpas i stor utsträckning på utstationerade arbetstagare. Enskilda saker som framkom vid granskningen var bl.a. olika bestämmelser om avlönad frånvaro, t.ex. arbetstagarens 50-årsdag, dagen för en nära anhörigs begravning, tjänsteårstillägg och skyldigheterna att betala sjuklön. De flesta problemen vid både kort- och långvariga utstationeringar anknyter till att hitta rätt lönenivå. En grundläggande förutsättning för fastställande av rätt lönenivå är att den utstationerade arbetstagarens uppgift klassificeras korrekt; detta är en utmaning för utländska arbetsgivare.

I 2 mom. föreslås en hänvisning enligt vilken bestämmelserna i 5 kap. i semesterlagen om hur semester ges samt 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) ska tillämpas på arbetsavtalet för en utstationerad arbetstagare. Gällande lag innehåller ingen hänvisning till bestämmelserna om hur semester ges eller till speciallagarna om självständighetsdagen och första maj. Enligt 3 § i lagen om självständighetsdagens firande

såsom allmän högtids- och fridag ska oavsett arbetenas inställande åt arbetare för självständighetsdagen, om den annars hade varit arbetsdag, erläggas lön motsvarande en hel arbetsdag. Lönebetalningen för första maj och söckenhelger bestäms på basis av bestämmelserna i kollektivavtal som är tillämpliga på arbetet. Via arbetstidslagen tryggas lönebetalningen till utstationerade arbetstagare för arbete som utförs dessa dagar. I princip kommer utstationerade arbetstagare till Finland för att arbeta och på dem tillämpas därmed under den tid de arbetar i Finland finska anställningsvillkor som gäller arbetstiderna, inbegripet de nationella helgdagarna.

**5 §. Lön.** Paragrafrubriken ändras så att den bättre ska motsvara den ändring som föreslås i paragrafen. Genom ändringsdirektivet främjas likabehandlingen mellan utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare för alla obligatoriska lönevillkors del. På det nationella planet bestäms lönevillkoren också i fortsättningen i princip enligt på lag baserade allmänt bindande kollektivavtal, om det utstationerande företaget varken hör till ett arbetsgivarförbund i Finland eller har anslutit sig till ett kollektivavtal som de riksomfattande arbetsmarknadsparterna har ingått och som ska tillämpas med stöd av lagen om kollektivavtal. Regleringen om hur anställningsvillkoren fastställs för utstationerade uthyrda arbetstagare likabehandlar utländska företag och uthyrda arbetstagare som de utstationerar. Däremot har direktiv EG/96/71 i fråga om underentreprenadssituationer och överföring inom företagsgruppen erkänt som tillåtna genomförandemetoder bara bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal för branschen i länder där allmänt bindande kollektivavtal tillämpas.

Artikel 3.8 i ändringsdirektivets lydelse tillåter att man, om allmänt bindande kollektivavtal saknas, på utstationerade arbetstagare tillämpar också sådana kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet. När ett sådant kollektivavtal tillämpas ska det garanteras att utstationerande företag och de övriga företag som befinner sig i en likartad situation behandlas på samma sätt vad gäller anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Enligt denna artikel behandlas företag på samma sätt när nationella företag som befinner sig i en likartad situation på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är underkastade samma skyldigheter som utstationerande företag, och i tillämpliga fall med beaktande av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare, och ska uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

Det föreslås att 1 mom. ändras så, att det i stället för minimilön föreskrivs om lön som betalas till en utstationerad arbetstagare och om obligatoriska löneposter. När lörens miniminivå bestäms fastställs de obligatoriska löneposter som ska beaktas enligt lag och kollektivavtal på motsvarande sätt som i nuläget. När det bedöms huruvida den miniminivå för lön som är förenlig med lag eller med ett tillämpligt kollektivavtal är uppfyllt, ska i jämförelsen beaktas bruttobeloppet av ersättning som betalats till den utstationerade arbetstagaren och det sammanlagda bruttobeloppet av obligatoriska löneposter enligt lag eller det tillämpliga kollektivavtalet. I jämförelsen ska inte ingå sådana enskilda löneposter eller faktorer som utgör ersättning. Många kollektivavtal innehåller också överenskommelser om löneposter som grundar sig på arbetsgivarens prövning och inte är obligatoriska. Sådana kollektivavtalsbestämmelser är inte tillämpliga på utstationerade arbetstagare som obligatoriska villkor.

Enligt förslaget ska lönen för en utstationerad arbetstagare vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen bestämmas åtminstone enligt ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen; detta motsvarar nuläget. I stället för ett allmänt bindande kollektivavtal kan också ett annat kollektivavtal som binder den utländska arbetsgivaren bli tillämpligt. Det föreslås ett tillägg till lagen enligt vilket det ska vara möjligt att vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen tillämpa bestämmelserna i ett kollektivavtal i Finland som är bindande för det utstationerande företaget. Om det utstationerande företaget på

grundval av medlemskap i en arbetsgivarorganisation eller på basis av ett hängavtal till ett kollektivavtal som de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna har ingått är bundet av ett i lagen om kollektivavtal avsett, av de mest representativa organisationerna i branschen ingånget riksomfattande kollektivavtal som tillämpas allmänt i branschen bestäms en utstationerad arbetstagares lön enligt det kollektivavtalet. Enligt 2 § i lagen om kollektivavtal är det utstationerande företaget skyldigt att sända hängavtalet till social- och hälsovårdsministeriet.

Genom ändringen eftersträvas likabehandling mellan utländska företag och företag som etablerat sig i Finland. I arbetslagstiftningen garanteras utländska företag rätten att organisera sig i arbetsgivarförbund. De kan också ingå avtal ("hängavtal") om att ansluta sig till ett riksomfattande kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsmarknadsparterna. Med begreppet hängavtal avses ett kollektivavtal som ingås med en riksomfattande arbetstagarorganisation och genom vilken en delaktig, en arbetsgivare som inte hör till arbetsgivarorganisationen, förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet i fråga eller det av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna i branschen ingångna riksomfattande kollektivavtalet. Med stöd av artikel 3.8 i ändringsdirektivets lydelse är det möjligt att tillämpa de ovannämnda kollektivavtalen på utstationerade arbetstagare också i underentreprenadsituationer och vid överföringar inom företagsgruppen. Ändringsdirektivet erkänner däremot inte företagsspecifika kollektivavtal som sådana i artikel 3.8 avsedda kollektivavtal som kan tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Syftet med de ovannämnda ändringarna är att i Finlands modell betona att utstationerande företag och utstationerade arbetstagare ska behandlas på samma sätt som företag som har etablerat sig i Finland och nationella arbetstagare när bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal eller i ett kollektivavtal som binder det utstationerande företaget tillämpas. Den i artikel 3.8 i ändringsdirektivets lydelse ingående ändringen är kopplad till kollektivavtal som riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer har ingått. Ett sådant kollektivavtal ska ha ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och gälla inom medlemsstatens hela territorium. Eftersom ändringsdirektivet inte erkänner företagsspecifika kollektivavtal som kollektivavtal enligt artikel 3.8 fortsätter utländska företag att vara i en något anorlunda ställning än arbetsgivarföretag som har etablerat sig i Finland, eftersom också ett enskilt arbetsgivarföretag enligt vad som föreskrivs i 2 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen kan ingå ett företagsspecifikt kollektivavtal med en riksomfattande arbetstagarorganisation. Behandlingen av detta hör inte till uppdraget att genomföra direktivet.

Om det inte finns något allmänt bindande kollektivavtal eller något ovannämnt normalbindande kollektivavtal som binder det utstationerande företaget, ska till en utstationerad arbetstagare i likhet med nu betalas åtminstone sedvanlig och skälig lön, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om understiger den väsentligt.

I motiveringen till regeringens proposition med förslag till lag om utstationering av arbetstagare (RP 39/2016 rd) konstateras följande: "Med sedvanlig och skälig lön avses inte den genomsnittliga lön som betalas för arbetet i fråga i Finland. Vid bedömningen av om lönen är sedvanlig och skälig kan det vara en utväg att söka ledning i exempelvis eventuella kollektivavtal för branschen beträffande den lön som avtalats för arbetet i fråga, även om kollektivavtalet inte är allmänt bindande. Lönen kan dock i någon mån från fall till fall skilja sig från lönen enligt kollektivavtalet ovan. Begreppet sedvanlig och skälig lön grundar sig på 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen, enligt vilken till arbetstagaren ska betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon har utfört, om inget kollektivavtal som är (normalt) bindande enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) eller inget allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas i arbetsavtalsförhållandet och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om ersättning för arbe-

## RP 71/2020 rd

tet. I arbetsavtalslagen beaktas också fall då parterna har kommit överens om en för låg ersättning. Ersättningen kan då jämkas enligt 10 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, om tillämpningen av arbetsavtalets villkor om ersättningen står i strid med god sed eller annars är oskälig. Med formuleringen i den föreslagna paragrafen ”när den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre” är syftet likaså att den utstationerade arbetstagarens lön inte är oskälig.” Det som beskrivs här ovan är alltjämt tillämpligt i de flesta utstationeringssituationer om inget allmänt bindande kollektivavtal finns, eftersom utländska företag på grund av att tjänsterna är av tillfällig art sällan går med i arbetsgivarorganisationer i Finland och sällan ansluter sig till kollektivavtal som riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer har ingått.

Enligt förslaget ändras 2 mom. i överensstämmelse med 1 mom. så, att där föreskrivs om lön i stället för minimilön.

Bestämmelsen i 3 mom. motsvarar nuläget.

Det föreslås att 4 mom. preciseras så att alla särskilda ersättningar och också tillägg som betalas till arbetstagaren för utstationeringen och som inte avser faktiska kostnader som uppkommit till följd av utstationeringen betraktas som en del av arbetstagarens lön. Genom förslaget vill man beakta olika löneposter ur ett bredare perspektiv så att även tillägg nämns vid sidan av ersättningar. Olika ersättningar och tillägg som betalas till utstationerade arbetstagare bör beaktas när det bedöms huruvida arbetslandets krav beträffande lön är uppfyllda, i likhet med nuläget. Vidare föreslås det att en s.k. presumtionsbestämmelse som gäller bedömning av uppfyllandet av kraven i Finland (det tillfälliga arbetslandet) beträffande lön fogas till paragrafen. Det väsentliga är att skilja mellan å ena sidan poster som arbetsgivaren betalar till arbetstagaren och som utgör ersättning för faktiska kostnader, å andra sidan poster som är att betrakta som lön. I oklara situationer ska tillägg och poster som betalats till följd av utstationering anses vara kostnadsersättningar, inte lön. Syftet med denna presumtionsbestämmelse är att främja tydlighet i fråga om karaktären hos de poster som arbetsgivaren betalar och att underlätta tillsynsmyndigheternas bedömning av huruvida de för arbetslandet obligatoriska anställningsvillkoren är uppfyllda.

Det är meningen att lönejämförelsen, på samma sätt som nu, inte ska beakta ersättningar för faktiska kostnader. I oklara situationer bär arbetsgivaren risken för att en post som betalats anses vara ersättning för faktiska kostnader, vilket leder till att den inte beaktas i uppfyllandet av arbetslandets lönevillkor. Om det i de anställningsvillkor som tillämpas på ett anställningsförhållande inte anges huruvida ersättningar eller tillägg för utstationeringen betalas som ersättning för kostnader som de facto har uppkommit till följd av utstationeringen, anses arbetsgivarens hela utbetalning utgöra kostnadsersättning, inte lön. Enligt skäl 18 i ändringsdirektivet bör bruttolönebeloppet beaktas vid lönejämförelsen. De totala bruttolönebeloppen bör jämföras, inte enskilda lönekomponenter som är obligatoriska enligt ändringsdirektivet. Lönejämförelsen ska gälla arbetstagarens bruttolön utan lagstadgade avdrag (skatter och socialskyddsavgifter). I skäl 18 konstateras också att i syfte att säkerställa öppenhet och hjälpa de behöriga myndigheterna och organen när de utför undersökningar och kontroller måste emellertid lönekomponenterna kunna identifieras tillräckligt detaljerat enligt nationell lagstiftning eller praxis i den medlemsstat från vilken arbetstagaren utstationerades. Ersättningar och tillägg som hör ihop med utstationeringen bör, såvida de inte avser utgifter som faktiskt uppkommit till följd av utstationeringen, som t.ex. kostnader för resa, kost och logi, anses utgöra en del av lönen och bör beaktas för att jämföra de totala bruttolönebeloppen.

Till paragrafen föreslås ett nytt 5 mom. som till sin nivå i huvudsak motsvarar 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen och där det föreskrivs om arbetsgivarens kvittningsrätt och begränsningar i

den. I inhemska situationer får arbetsgivaren inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningsbalken är undantagen från utmätning. En begränsning av motsvarande slag ska enligt förslaget tillämpas på lön för arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland. Om en utländsk arbetsgivare har en fordran på sin utstationerade arbetstagare, har arbetsgivaren enligt förslaget rätt att kvitta fordran mot högst en tredjedel av arbetstagarens nettolön. Syftet med bestämmelsen är att främja att utstationerade arbetstagare behandlas på samma sätt som nationella arbetstagare. På så sätt tryggas en miniminivå för den utstationerade arbetstagarens utkomst under utstationeringen i Finland genom att arbetsgivarens rätt att kvitta lönefordran med motfordran begränsas. Bestämmelsen hindrar inte att det på utstationerade arbetstagare tillämpas sådana bestämmelser i den på arbetsavtalet i övrigt tillämpade lagen som är fördelaktigare för arbetstagaren i dennes hemland.

Propositionen bottnar i bestämmelser i arbetsavtalslagen och utsökningsbalken, utifrån vilka man har försökt hitta nivån på skyddet för utstationerade arbetstagare i förhållande till skyddet för inhemska arbetstagare. Regleringen kan dock inte vara helt identisk med den reglering som gäller nationella arbetstagare. De bestämmelser om beskattning av lön och om dagtraktamente som tillämpas på finska arbetstagare, vars löner de utstationerade arbetstagarnas löner ska jämföras med, finns i finsk lagstiftning. De skiljer sig därmed från de skattebestämmelser som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare; de sistnämnda är beroende av hur länge arbetet i Finland varar och huruvida det är fråga om arbete som utförs av uthyrda arbetstagare, en underentreprenadssituation eller överföring inom företagsgruppen. Det är inte möjligt att lägga fram en kalkylmodell som är exakt likadan både i utstationeringssituationer och i nationella situationer, eftersom en sådan skulle vara tungrodd administrativt sett och svår att tillämpa.

I utstationeringssituationer ska den tredjedel som anges i kvittningsbegränsningen räknas på nettolönen som arbetsgivaren betalar (dvs. den penninglön som betalas till arbetstagaren efter skatt och socialskyddsavgifter). I praktiken tillämpas nettoprincipen vid beräkningen: den motsvarar i stor utsträckning avdraget från arbetstagarens arbetsinkomst före utsökningsinnehållningen i enlighet med utsökningsbalken. Då motsvarar slutresultatet i en finsk respektive utländsk situation varandra bättre, trots att regleringen inte kan vara helt identisk vad tillämpningen av detaljer beträffar. Begränsningen av kvittningsrätten utgör skydd på miniminivå när den tillämpas på utstationerade arbetstagare. Det innebär att bestämmelserna om gäldenärens skyddade belopp och om beaktande av dem som bor i samma hushåll och som försörjs av gäldenären inte ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Bestämmelsen motsvarar situationen i 4 kap. 50 § i utsökningsbalken, där det föreskrivs om utsökningsinnehållning i fråga om lön som inte betalas ut vid regelbundet återkommande tillfällen. När bestämmelsen tillämpas vid utsökningsförfarandet är ingen löneperiod känd, och i den beaktas i regel inte personer som försörjs av gäldenären. När det gäller utstationerade arbetstagare skulle det vara svårt för arbetsgivaren att tillämpa utsökningsbalkens regelverk om utmätning av periodisk inkomst, och myndigheterna skulle ha svårt att utöva tillsyn över att regelverket följs. Därför är bestämmelsen om rätt att kvitta en tredjedel av nettolönen överskådligare och lättare att tillämpa.

Vid beredningen av propositionen utvärderades också användningen av utsökningsbalkens bruttokalkylmodell vilken skulle ha varit motiverad, eftersom uppfyllandet av de finska anställningsvillkoren, dvs. den lönejämförelse som gäller arbetslandet, uttryckligen utgår från den totala lönen, alltså bruttolönen, så som framförs i 5 § 4 mom. i lagförslaget och i motiveringen till det momentet. Bestämmelser om utmätning av periodisk näringsinkomst för fysiska personer finns i 4 kap. 64 § i utsökningsbalken. Om gäldenären är en fysisk person som bedriver näringsverksamhet, ska fem sjättedelar av hans eller hennes periodiska näringsinkomst undantas från utmätningen. I praktiken skulle denna modell emellertid i sedvanliga situationer leda till en sämre ställning för utländska företag när bestämmelsen tillämpas och till en högre skyddsnivå

för utstationerade arbetstagare än för inhemska arbetstagare beträffande hur stor del av lönen till en arbetstagare arbetsgivaren får kvitta med motfordran.

Regeln om begränsning av kvittningsrätten bör vara tydlig, lätt att tillämpa och lättbegriplig för utländska arbetsgivare och för deras utstationerade arbetstagare, och myndigheterna bör kunna övervaka att den följs. Dessutom ska bestämmelsen i överensstämmelse med ändringsdirektivets syfte främja likabehandling mellan utstationerade arbetstagare och arbetstagarna i arbetslandet. Nettokalkylmodellen uppfyller likabehandlingskravet bättre som helhet och objektivare än bruttokalkylmodellen. På de grunder som anges ovan föreslås det att en enkel, på nettokalkylering baserad regel om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt fogas till lagen.

**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 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, enligt förslaget. Bestämmelserna i 5 a § avses bli tillämplade också på arbetstagare från tredjeländer som avses i 1 a §. Arbetstagare som företagare i tredjeländer har utstationerat omfattas däremot av direktivbestämmelsen bara så till vida att företag i tredjeländer inte kan försättas i gynnsammare ställning än företag i EU-länder.

I 1 mom. föreslås bli föreskrivet om hur ersättningen för kostnader som uppkommit till följd 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 anställningsförhållande. 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 eller praxis angående kostnader för resa, logi och annat, bl.a. måltider som följer av utstationeringen. En del medlemsländer förutsätter att arbetsgivaren bekostar de extra kostnader som utstationeringen ger upphov till. Skyldigheten att bekosta kostnader som följer av utstationeringen kan grunda sig på nationell lag, praxis eller bestämmelser i kollektivavtal. Ändringsdirektivet förutsätter inte att medlemsländerna lagstiftar om saken eller att arbetsmarknadsparterna meddelar bestämmelser om detta. Varje medlemsland får avgöra 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 tillsynsförutsättningar är det angeläget att känna till ursprungsmedlemsstatens bestämmelser om vad arbetsgivaren enligt lag och praxis ska bekosta när det gäller utstationerade arbetstagares resa och logi och vad som överenskommit om saken i arbetsavtalet. Detta inverkar på arbetsgivarens skyldigheter, arbetstagarnas ställning och tillgodoseendet



## RP 71/2020 rd

av arbetstagarnas rättigheter samt på arbetarskyddsmyndigheternas arbete vid tillsynen över att anställningsvillkoren i arbetslandet uppfylls.

Arbetarskyddsmyndigheterna i Finland samarbetar 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 och vilken post som ska betraktas 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 står att få under utstationeringen.

Till 1 mom. föreslås bli fogad en bestämmelse till skydd för arbetstagare i syfte att endast enligt de villkor som fastställs i unionsrätten främja dels skydd för och likabehandling av utstationerade arbetstagare i förhållande till arbetstagare i arbetslandet, dels likabehandling av företag. Bestämmelsen möjliggörs av artikel 3.10 i direktiv 96/71/EG. I Finland ingår endast i kollektivavtal bestämmelser 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 ordnandet av logi där, eller i sådana fall där det inte har överenskommit 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 anställningsförhållande och dessutom i enlighet med vad som överenskommit i arbetsavtalet.

Den finska kollektivavtalsmodellens uppbyggnad och bestämmelserna 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 den finska modellen 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 bestämmelser 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 överfö-

## RP 71/2020 rd

ring 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 ovan nämnda 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 skäliga 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 arbetsavtalet 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 skäliga beträffande arbete som utförs i Finland. I Finland har man närmast i arbeten i byggbranschen kommit överens om villkor för kommanderingsarbete och bl.a. om ersättning för resor och inkvartering. Den sedvanliga och skäliga ersättningsnivån bör till en väsentlig del motsvara nivån i bestämmelserna 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 avvikelserna får inte vara väsentliga.

Det nationella handlingsutrymme som artikel 3.10 möjliggör och den för förslaget relevanta rättspraxisen framförs i avsnitt 2.

Friheten att tillhandahålla tjänster, som är en av de grundläggande principerna i fördraget, kan inskränkas endast genom regler som är berättigade av tvingande 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. 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 (punkt 35). I punkt 36 konstaterades vidare att skyddet för arbetstagare är ett av de tvingande hänsyn av allmänintresse som domstolen redan har erkänt (se det ovan nämnda 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 ovan nämnda målet Guiot, punkt 16 i domen). När ursprungsmedlemsstatens 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 hindrar gemenskapsrätten inte medlemsstaterna från att kräva att ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat och som tillhandahåller tjänster inom den förstnämnda statens territorium till sina arbetstagare betalar en minimilön som fastställs i den statens nationella regler. Denna rättspraxis bekräftar 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.

Syftet med ändringsdirektivet är att främja att utstationerade arbetstagare vad lönen och bestämmelserna om anställningsvillkoren beträffar behandlas på samma sätt som arbetstagarna i utstationeringslandet. De bestämmelser 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 kommanderingsarbete 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 eller nationell praxis i den medlemsstat där arbetstagaren är utstationerad (dvs. värdmedlemsstaten), 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 ammattiliiton 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 om 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.

Rådets och kommissionens gemensamma förklaring nr 10 angående artikel 3.10 första strecksatsen i detta direktiv upptogs i Europeiska unionens råds protokoll när direktiv 96/71 antogs. Enligt förklaringen ska begreppet 'bestämmelser som rör ordre public' anses omfatta de tvingande bestämmelser som inga undantag kan göras från och som, genom sin art och sitt syfte, uppfyller tvingande krav av allmänintresse. Bland dessa bestämmelser kan enligt rådets och kommissionens förklaring särskilt finnas förbudet mot tvångsarbete eller offentliga myndigheters åtagande att kontrollera att lagstiftningen om arbetsvillkor följs.

I mål C-319/06 har det med hänsyn till uppnående av arbetsfred bedömts om grunden för ordre public har uppfyllts. I fallet i fråga uppfyllde den automatiska anpassningen av lönerna till utvecklingen av levnadskostnaderna inte grunden för ordre public, eftersom åtgärdernas nödvän-

dighet och proportionalitet inte kunde påvisas. Skyddet av arbetstagarnas ekonomiska och sociala intressen, hälsan och säkerheten samt bekämpningen av grå ekonomi kan också anses ingå i det område som begreppet uppnående av arbetsfred omfattar. Arbetsmarknadsparternas rätt att avtala om löner och villkoren för kommanderingsarbetet är en väsentlig del av den störningsfria verksamheten på den finländska arbetsmarknaden och av det ekonomiska och sociala systemet. En differentiering av arbetsmarknaden i fråga om behandlingen av inhemska och utländska företag skulle utgöra ett verkligt hot mot bevarandet av arbetsfreden.

Rese- och logikostnaderna kan utgöra en betydande utgiftspost i synnerhet i ett land som Finland där boendekostnaderna och andra levnadskostnader är höga. Ofta ordnas boendet för en utstationerad arbetstagare av arbetsgivaren, som på grund av det svåra bostadsläget i stor utsträckning också kan besluta om prisnivån på boendet. Till följd av detta kan den lön som arbetstagaren får i handen bli betydligt lägre än lönen för arbetstagare som är bosatta i Finland och göra det betydligt svårare att försörja sig och leva i ett land med höga levnadskostnader som Finland. Detta kan leda till en situation som är oskälig för utstationerade arbetstagare och som rentav närmar sig utnyttjande.

Ändringsdirektivet preciserar artikel 3.7 genom att tillägga en presumtionsbestämmelse 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. I oklara fall anses en betald post vara ersättning för kostnader. Dessutom har begreppet minimilön i artikel 3.1 första stycket c i ändringsdirektivets lydelse ändrats till lön, vilket breddar begreppet lön till att omfatta alla obligatoriska löneposter på samma sätt som i fråga om arbetstagarna i arbetslandet. 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 bestämmelser om resande och inkvartering som ingår i allmänt bindande kollektivavtal är obligatoriska anställningsvillkor och bestämmelser, 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. Skyddet för arbetstagare inom byggbranschen har i EU:s rättspraxis ansetts vara en sådan grund. 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 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. I förslaget beaktas också ursprungsmedlemsstatens skyddsnivå, och den samordnas 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. Direktivet förutsätter att det föreskrivs om kostnader för resa, kost och logi i dessa situationer och om ersättning för dem till utstationerade arbetstagare.

När resan sker av yrkesmässiga skäl under utstationeringen ska en utstationerad arbetsgivare enligt förslaget ersätta kostnaderna för resa, kost och logi åtminstone enligt bestämmelserna i

ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal. Om det utstationerande företaget i en underentreprenadsituation eller vid överföring inom företagsgruppen på grundval 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 branschen, 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 utstationeringen. 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. Vidare anges det i skäl 8 att 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 föreskrivs det i den föreslagna paragrafen att ovannämnda kostnader som en arbetsgivare betalar för att ersätta arbetstagarens faktiska kostnader inte ska utgöra lön för en utstationerad arbetstagare. I synnerhet kollektivavtalen för byggbranschen innehåller bestämmelser om ersättningar för resor, inkvartering och måltider som ska betalas till följd av arbetskommenderingar. Exempelvis innehåller kollektivavtalet för teknologiindustrin sådana bestämmelser 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), dagraktamenten och ersättning för restid.

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.

**6 a §. Villkor för inkvartering.** I paragrafen föreskrivs det om villkor för inkvartering. Genom förslaget genomförs artikel 3.1 första stycket h enligt ändringsdirektivets lydelse. I förslaget föreskrivs endast om villkor för inkvartering, dvs. krav angående inkvarteringsbeskaffenhet, men inte om en skyldighet för arbetsgivaren att ordna inkvartering för en utstationerad arbetstagare. Redan för närvarande ska utstationerande företag på utstationerade arbetstagare tillämpa lagstiftningen i Finland i fråga om krav på bostadsrum eller bostadslägenheter som det föreskrivs om i social- och hälsovårdsministeriets och miljöministeriets lagstiftning och förordningar. I lagen om utstationering av arbetstagare har det inte funnits någon hänvisning till kollektivavtalsbestämmelser om boendeförhållanden eftersom direktiv 96/71/EG inte har innehållit bestämmelser om saken. En informativ hänvisning till tillämplig lagstiftning om inkvarteringsvillkor behövs. Många gånger förekommer det brister i utstationerade arbetstagares boendeförhållanden, och det saknas kännedom om vilka de finska kraven angående boende är eller så utreds de inte. Om arbetsgivaren ordnar inkvartering för en utstationerad arbetstagare för den tid denne arbetar i Finland, ska inkvarteringen uppfylla hälsoskyddslagens (763/1994) krav på

boendeförhållanden och dessutom ett på arbetet tillämpligt allmänt bindande kollektivavtals eller ett i det föreslagna 5 § 1 mom. avsett annat tillämpligt kollektivavtals bestämmelser om boende och inkvarteringsförhållanden i situationer där förutsättningarna för att tillämpa kollektivavtalsbestämmelserna är uppfyllda. I kollektivavtalet för byggbranschen finns det bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ordna boende av tillräckligt god standard i situationer där arbetstagarna bor nära arbetsstället, t.ex. nära ett kärnkraftverksbygge. Det är meningen att de föreslagna bestämmelserna i 6 a § ska tillämpas också på arbetstagare från tredjeländer vilka avses i 1 a §.

I 7 kap. 26 § i hälsoskyddslagen föreskrivs det om sanitära krav på bostäder och andra vistelseutrymmen, och i 27 § föreskrivs det om sanitär olägenhet i bostad och annat vistelseutrymme. I 5 kap. i hälsoskyddsförordningen (1280/1994) och i social- och hälsovårdsministeriets förordning om sanitära förhållanden i bostäder och andra vistelseutrymmen samt om kompetenskrav för utomstående sakkunniga (545/2015) finns bestämmelser om sanitära krav på bostäder och andra vistelseutrymmen, och de tillämpas också på utstationerade arbetstagare på samma sätt som på nationella arbetstagare. I 15 § i hälsoskyddsförordningen föreskrivs det om övervakning av den sanitära kvaliteten på bostäder och utrymmen och om vad de kommunala hälsoskyddsmyndigheterna vid övervakningen ska fästa uppmärksamhet vid. I förordningens 16 § föreskrivs det om antalet personer i bostäder och andra vistelseutrymmen. I social- och hälsovårdsministeriets förordning föreskrivs det om krav i fråga om fysikaliska, kemiska och biologiska agens som gäller boendeförhållanden. Kraven tillämpas vid beslut, förelägganden och föreskrifter enligt 27 eller 51 § i hälsoskyddslagen. För att förhindra sanitär olägenhet kan den kommunala hälsoskyddsmyndigheten temporärt också begränsa antalet invånare i en bostad eller antalet personer i ett annat vistelseutrymme. Innan den kommunala hälsoskyddsmyndigheten meddelar en sådan föreskrift ska den ge ägaren eller innehavaren av bostaden eller vistelseutrymmet tillfälle att bli hörd.

Relevant i sammanhanget är också miljöministeriets förordning om bostadsutrymmen, inkvarteringslokaler och arbetsutrymmen (1008/2017). Enligt 4 § i den ska rumsarean för bostadsutrymmen, inkvarteringslokaler och arbetsutrymmen alltid vara minst 7 kvadratmeter. Rumshöjden ska vara minst 2,5 meter, i småhus minst 2,4 meter. Vid planering av bostadsrum ska den inverkan som väderstrecken, störningar i omgivningen, graden av ljus samt utsikten ha beaktas. Enligt 5 § ska bostadsutrymmen och inkvarteringslokaler ha fönster vars ljusöppning är minst 1/10 av rumsarean. Fönstrets placering och övriga arrangemang ska säkra ett ljusst rum, möjlighet att se ut från rummet och möjlighet till olika slags inredning av rummet. Enligt 7 § ska bostadslägenhetens bostadsyta vara minst 20 kvadratmeter. Enligt 8 § ska en bostadslägenhets utrymmen och planlösning vara ändamålsenliga med beaktande av det tilltänkta antalet invånare, gemensamma utrymmen för bostäderna och förändrade användningsbehov. I bostadslägenheten ska det finnas ändamålsenliga utrymmen för vila, vistelse och fritid, måltider och matlagning, skötsel av hygien samt för nödvändigt underhåll och nödvändig förvaring som hänför sig till boendet. I bostadslägenheten, eller till dess förfogande, ska det finnas ändamålsenliga utrymmen för klädvård samt för förvaring av bohag, cyklar, barnvagnar och friluftsutrustning. Utrymmena ska förses med sådan inredning, utrustning och sådana tekniska installationer som krävs för användningen av utrymmena. I bostadslägenheten ska det dock alltid finnas toalett samt tillräckligt basutrustning för skötsel av den personliga hygien och för matlagning.

**7 §. Anmälan om utstationering av arbetstagare.** På motsvarande sätt som i nuläget ska ett utstationerande företag göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om utstationering av arbetstagare, antingen i förväg så snart det utstationerande företaget har ingått avtal om utstationering av arbetstagare eller senast innan det avtalsenliga arbetet påbörjas. Bestämmelserna i 1 och 2 mom. preciseras språkligt så att de motsvarar de föreslagna ändringarna i 3 mom., vilket innebär att anmälan om utstationering av en eller flera arbetstagare ska göras. I 3 mom. ändras

kraven på informationsinnehållet i anmälan om utstationering som ska göras till arbetarskyddsmyndigheten. Informationsinnehållet i anmälan breddas så, att information i fortsättningen ska ges om varje arbetstagare som utstationeras och om platsen där denne utför arbete. Genom ändringen förbättras myndighetens möjligheter att utöva tillsyn över enskilda utstationerade arbetstagares anställningsvillkor och uppnåendet av tidsgränsen för långvarig utstationering. Ändringen anknyter till förutsättningarna för tillsyn över de föreslagna bestämmelserna i 4 a § och över uppnåendet av tidsgränsen för långvarig utstationering. Förslagen förbättrar myndigheternas tillsynsförutsättningar också mer generellt. Förslaget ökar de utstationerande företagens administrativa börda, eftersom informationsinnehållet i anmälan utsträcks att omfatta alla arbetstagare som utstationeras. De utstationerande företagens administrativa börda underlättas av ett nytt elektroniskt anmälningssystem som är avsett att tas i bruk längre fram.

I 1 mom. föreslås att ett utstationerande företag innan arbetet påbörjas ska göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om att en eller flera arbetstagare utstationeras till Finland. Genom ändringen beaktas de i 3 mom. föreslagna ändringarna i skyldigheten för ett utstationerande företag att göra anmälan om utstationering av arbetstagare.

I 2 mom. föreskrivs att anmälan om utstationering av arbetstagare inte krävs om företaget utstationerar en eller flera 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 överföring inom samma företagsgrupp. Vid byggverksamhet är anmälan dock alltid en förutsättning för utförande av arbete.

Genom de föreslagna ändringarna i 3 mom. utsträcks anmälningen att omfatta alla utstationerade arbetstagare. I anmälan om utstationering gäller det i fortsättningen att individualisera alla arbetstagare som utstationeras, vilket är anledningen till att de uppgifter som krävs i anmälan utökas. Ändringen möjliggör tillsyn över uppfyllandet av tidsgränsen för långvarig utstationering och förbättrar myndighetens tillsynsförutsättningar också i övrigt. I 3 mom. 1–2 punkten anges det på motsvarande sätt som i nuläget att anmälan ska innehålla identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för det utstationerande företaget, utländskt skattenummer och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat, identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för beställaren. I 3 punkten föreslås det bli tillagt att också uppgift om det skattenummer som Skatteförvaltningen tilldelar en utstationerad arbetstagare i Finland ska anges utöver identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter för byggherren och huvudentreprenören inom byggverksamhet. Bestämmelsen i 4 punkten föreslås bli ändrad så, att anmälan ska innehålla personuppgifter för varje utstationerad arbetstagare och varje utstationerad arbetstagares personbeteckning och skatteregistreringsnummer i bosättningsstaten, samt uppgift om datum för när utstationeringen börjar respektive slutar eller utstationeringens uppskattade slutdatum. Med personuppgifter avses den utstationerade arbetstagarens namn och personbeteckning eller någon annan individualiserande uppgift med vars hjälp den utstationerade arbetstagarens identitet kan verifieras t.ex. utifrån resedokument. Också med tanke på den övervakning som Skatteförvaltningen utför är det viktigt att få uppgift om en utomlands bosatt arbetstagares skatteregistreringsnummer (TIN) i bosättningsstaten. I 5 punkten föreskrivs i likhet med nuläget att anmälan ska innehålla identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i Finland för en företrädare enligt 8 § för det utstationerande företaget eller grunden för att inte behöva utse en företrädare. I 6 punkten i dess gällande lydelse föreskrivs det om en skyldighet att anmäla datum för när utstationeringen börjar och utstationeringens varaktighet, och enligt förslaget ska denna anmälningsskyldighet i fortsättningen föreskrivas i 4 punkten i momentet. I 7 punkten i dess gällande lydelse föreskrivs det om en skyldighet att anmäla uppgift om platsen där arbetet utförs. I fortsättningen finns bestämmelsen i 6 punkten. Bestämmelsen preciseras dessutom så, att det i anmälan är möjligt att till

skillnad från tidigare ange uppgifter om flera platser där arbetet utförs, när det är fråga om arbete som baserar sig på ett avtal med samma beställare. Platserna där utstationerade arbetstagare utför arbete kan variera under utstationeringen; detta är sedvanligt särskilt i bygg- och underhållsarbete. Med tanke på arbetarskyddstillsynen är uppgiften om alla platser där arbetet utförs relevant. Med plats eller platser där arbetet utförs avses adressen eller, i avsaknad av den, de geografiska koordinaterna. Platsen där arbetet utförs kan beroende på arbetets art också vara en utgångspunkt för arbetet, t.ex. beställarens lokaler därifrån arbetstagaren i praktiken beger sig dagligen för att arbeta på varierande objekt. Anmälan ska dock alltid göras beställarspecifikt, dvs. avtalsspecifikt. Det betyder att arbete med stöd av ett avtal med beställaren kan utföras också på flera platser som kan anmälas genom en enda anmälan. I en enda anmälan kan man emellertid inte anmäla arbeten som avtalats med flera beställare och utstationeringsperioder som gäller dem. I 7 punkten föreslås det bli föreskrivet att anmälan ska innehålla uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta. Till sitt innehåll motsvarar punkten den nuvarande 8 punkten.

**7 a §.** *Förfarande som gäller anmälan om förlängning av utstationeringens varaktighet.* I paragrafen det bli föreskrivet att ett utstationerande företag har möjlighet att göra en motiverad anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om förlängning av den 12 månader långa tidsgräns som anges i 4 a §. Anmälan ska göras elektroniskt till arbetarskyddsmyndigheten innan tidsgränsen om 12 månaders arbetstid för den till Finland utstationerade arbetstagaren uppnås. Med faktiskt arbete avses i praktiken den verkliga tiden för arbete i Finland; i den kan också lokal semestertid och sjukfrånvaro inräknas. Artikel 3.1a i ändringsdirektivets lydelse förutsätter att medlemsstaterna föreskriver om ett administrativt sett enkelt förfarande för anmälan till myndigheten om att den 12 månader långa tiden förlängs till högst 18 månader. Efter denna tid ska på den utstationerade arbetstagarens anställningsvillkor tillämpas likabehandling med dem som arbetar normalt i arbetslandet, med undantag för förfaranden för ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepension. Behovet av att förlänga tidsgränsen och motiveringen till förlängningen är något som arbetsgivaren alltid har rätt att pröva. Det är inte fråga om ett tillståndsförfarande, men en anmälan ska alltid motiveras, och den myndighet som tar emot anmälan ska kräva en motivering. Bara sådana anmälningar som inte alls har motiverats eller som är uppenbart bristfälligt motiverade kan lämnas obeaktade, varvid tidsgränsen om 12 månader inte förlängs. Hur lång förlängningen blir beror på anmälan, men den kan vara högst 6 månader. Därmed blir de i 4 a § avsedda ytterligare anställningsvillkoren tillämpliga senast när den utstationerade arbetstagarens arbete de facto har pågått utan avbrott i 18 månader. Arbetarskyddsmyndighetens uppgift är att ta emot anmälan och vid behov vägleda anmälaren att ange en motivering. Anmälningsförfarandet ökar arbetarskyddsmyndighetens möjlighet att utöva tillsyn över att anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare uppfylls i långvariga utstationeringssituationer.

**14 §.** *Uppgifter om arbete som utförs av uthyrda arbetstagare och som ska lämnas till det utstationerande företaget.* Bestämmelsen i det föreslagna 1 mom. motsvarar nuläget. Terminologin i momentet preciseras så, att det vedertagna begreppet användarföretag används i stället för begreppet beställare. Syftet med ändringen är att främja bestämmelsens läsbarhet. Ändringen hänför sig till preciseringarna av definitionerna i 2 § 1 mom. 4 och 6 punkten.

Till paragrafen fogas ett 2 mom. där det föreskrivs att användarföretaget vid arbete som utförs av uthyrda arbetstagare i vidareutstationeringssituationer som avses i ändringsdirektivet ska underrätta sin avtalspart, dvs. den utstationerade uthyrda arbetstagarens arbetsgivare, om att arbetstagaren skickas eller förflyttas tillfälligt till arbete på ett annat arbetsställe utomlands. Syftet med bestämmelsen är att trygga arbetsgivarens tillgång till information om byte av den plats där arbetstagaren utför arbete, eftersom den egentliga arbetsgivaren ändå alltid svarar för arbetsgi-



varskyldigheterna vid vidareutstationering som sker genom användarföretagets försorg. Bestämmelsen gäller två olika typer av situationer. I 2 mom. 1 punkten regleras situationer där ett användarföretag som antingen etablerat sig i Finland eller bedriver verksamhet i Finland skickar (vidareutstationerar) en utlyrd arbetstagare för att arbeta under övervakning och ledning av ett annat företag på ett annat arbetsställe, antingen i Finland eller utomlands. Detta gäller situationer där övervakningen och ledningen av arbetet i praktiken överförs från den utstationerade arbetstagarens arbetsgivares avtalspart, det ursprungliga användarföretaget, som ingått ett annat utstationeringsavtal med sitt eget kundföretag. Då kan de tillämpliga anställningsvillkoren förändras, och därför är det befogat att den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare får kännedom om saken. Bestämmelsen i 2 punkten gäller situationer där ett användarföretag som etablerat sig i Finland eller bedriver verksamhet i Finland skickar en utstationerad arbetstagare som användarföretaget har hyrt till ett annat arbetsställe utomlands från Finland. I denna situation kvarstår arbetslednings- och övervakningsrätten beträffande den utstationerade arbetstagaren hos samma användarföretag, men den omständigheten att det nya arbetsstället ligger utanför Finland leder till ändring av de tillämpliga anställningsvillkoren.

Även om de i 1 och 2 punkten avsedda ändringssituationerna är sällsynta i praktiken, har det i direktivet med tanke på dem införts en bestämmelse som både ska trygga den egentliga arbetsgivarens tillgång till information om sådan vidareutstationering och skydda arbetstagaren. I de beskrivna situationerna sker det i arbetsgivarens skyldigheter ingen sådan ändring som skulle påverka det utstationerande företags arbetsgivarskyldigheter. Vidareutstationering förutsätter i allmänhet att avtalsparten och också arbetstagaren samtycker till förflyttningen till en ny arbetsplats. Bestämmelsen syftar till att betona att det ursprungliga arbetsavtalet består också i dessa situationer och att arbetsgivarskyldigheterna kvarstår hos den egentliga arbetsgivaren.

**25 §.** *Begäran hos en finsk myndighet om delgivning av beslut.* Förvaltningsprocesslagen (586/1996) har upphävts genom lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019), som trädde i kraft vid ingången av januari 2020. Det föreslås att 3 mom. ska uppta en materiellrättslig hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden i stället för till förvaltningsprocesslagen. I övrigt motsvarar det föreslagna 3 mom. nuläget.

**28 §.** *Begäran om indrivning hos en finsk myndighet.* Förvaltningsprocesslagen har upphävts genom lagen om rättegång i förvaltningsärenden, som trädde i kraft vid ingången av januari 2020. Det föreslås att 4 mom. ändras så, att den upptar en informativ hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden i stället för till förvaltningsprocesslagen. Dessutom föreslås det att ett omnämnande av besvärstillståndsförfarandet som ingår i 4 mom. stryks såsom onödig överlappande reglering. Besvärstillståndsförfarandet anges i 107 § i lagen om rättegång i förvaltningsärenden vara en huvudregel, så den informativa hänvisning till allmän lag som föreslås i 4 mom. inbegriper också besvärstillståndsförfarandet. I övrigt motsvarar det föreslagna 4 mom. nuläget.

**38 §.** *Påförande av försummelseavgift.* Förvaltningsprocesslagen har upphävts genom lagen om rättegång i förvaltningsärenden, som trädde i kraft vid ingången av januari 2020. Det föreslås att 2 mom. ändras så, att den upptar en informativ hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden i stället för till förvaltningsprocesslagen. Dessutom föreslås det att ett omnämnande av besvärstillståndsförfarandet som ingår i 2 mom. stryks såsom onödig överlappande reglering. Besvärstillståndsförfarandet anges i 107 § i lagen om rättegång i förvaltningsärenden vara en huvudregel, så den informativa hänvisning till allmän lag som föreslås i 2 mom. inbegriper också besvärstillståndsförfarandet. I övrigt motsvarar det föreslagna 2 mom. nuläget.

## 8 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 30 juli 2020, med undantag för ändringarna i 7 § vilka föreslås träda i kraft den 1 oktober 2021, efter att ändringarna i anmälningsförfarandets tekniska genomförande blivit färdiga. Detta påverkar inte rättidigheten för genomförande av ändringsdirektivet, eftersom det är fråga om en nationell lösning för att förbättra arbetarskyddsmyndigheternas tillsynsförutsättningar.

Regleringen av vägtransportsektorn har uteslutits ur ändringsdirektivets tillämpningsområde, och därmed ska de föreslagna lagändringarna och tilläggen till lagen inte tillämpas i fråga om arbete inom den yrkesmässiga trafiken. Till detta hänför sig Europaparlamentets och rådets direktiv om tillsyn och om utstationering av förare inom vägtransportsektorn till en annan medlemsstat, dvs. förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och om fastställande av särskilda bestämmelser med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn, nedan *ändringsdirektivet om vägtransportsektorn*. När det ändringsdirektivet genomförs bör de ändringar i ändringsdirektivet om utstationering av arbetstagare som gäller lön och kostnadsersättningar samt tillämpning av ytterligare anställningsvillkor beaktas.

Utanför tillämpningsområdet vid arbete inom den yrkesmässiga trafiken står ändringar och tillägg som rör lön, kostnadsersättningar, långvarig utstationering och precisering av förhandsanmälan samt ändringar och tillägg beträffande arbete som utförs av uthyrda arbetstagare. Det som föreslås i 4 a §, 5 § 1–4 mom., 5 a, 6 a, 7, 7 a och 14 § ska inte tillämpas i fråga om arbete inom den yrkesmässiga trafiken. I arbete inom den yrkesmässiga trafiken tillämpas dock den nu föreslagna lagens 1 a §, 3 och 4 § samt 5 § 5 mom. från lagens ikraftträdande.

Efter en 12 månader lång övergångsperiod som börjar när lagen träder i kraft ska de föreslagna bestämmelserna börja tillämpas på arbetstagare som redan är utstationerade i Finland vid lagens ikraftträdande, med undantag för 4 a §, vars regel om beräkning av arbetets varaktighet ska börja tillämpas genast när lagen träder i kraft. Därmed ska också varaktigheten för utstationerade arbetstagares arbete i Finland beaktas genast från lagens ikraftträdande också i situationer där arbetstagaren utstationerats till Finland på basis av ett avtal som ingåtts redan innan lagen trädde i kraft. För att ändringsdirektivets syfte ska nås bör utstationerade arbetstagares arbete i alla utstationeringssituationer beaktas genast från lagens ikraftträdande när förutsättningarna för att uppnå tidsgränsen för långvarig utstationering beräknas, oberoende av om den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland baserar sig på ett avtal mellan näringsidkare som ingåtts före lagens ikraftträdande eller på ett avtal mellan näringsidkare som ingåtts efter att lagen trätt i kraft. Att arbete som en utstationerad arbetstagare utför beaktas under övergångsperioden främjar uppfyllandet av direktivets syfte och likabehandlingen mellan utstationerade arbetstagare samt likabehandlingen av utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare.

Att lagen i övrigt börjar tillämpas först efter en 12 månader lång övergångsperiod när det gäller avtal som näringsidkare ingått innan lagen trätt i kraft tryggar näringsidkarnas ställning i fråga om att anpassa verksamheten till de krav som lagändringarna medför. Övergångsbestämmelsen tryggar utländska tjänsteleverantörers och deras i Finland verksamma avtalsparters möjligheter att i sina avtal förbereda sig för lagändringarna och för de nya skyldigheter som rör lönen till utstationerade arbetstagare och ersättningarna för kostnader som uppkommit till följd av utstationeringen.

På avtal som näringsidkare ingår med varandra efter lagens ikraftträdande och på utstationeringar som företas på basis av dem avses lagen bli tillämpad genast efter ikraftträdandet.

## 9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De föreslagna ändringarna avses bli tillämpade efter en 12 månader lång övergångsperiod på avtal mellan näringsidkare som har ingåtts redan före lagens ikraftträdande. Syftet med ändringsdirektivet är att främja att utstationerade arbetstagare likabehandlas med arbetstagare i arbetslandet, särskilt vad gäller lön och andra anställningsvillkor som det föreskrivs om i artikel 3.1 i ändringsdirektivets lydelse, samt en jämlik konkurrens mellan företagen. Förslagen inverkar retroaktivt på redan ingångna avtal mellan näringsidkare och på eventuella kostnader till följd av de ytterligare anställningsvillkor som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare.

Propositionen av är betydelse med tanke på friheten att tillhandahålla sådana tjänster som avses i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (artiklarna 56 och 57 i EUF-fördraget) och har också samband med artikel 20 om likhet inför lagen i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

Det förslag som har den största inverkan med tanke på lagstiftningsordningen är förslaget i 5 a § 1 mom. att inom ramen för det nationella handlingsutrymmet införa en bestämmelse som artikel 3.10 i direktiv 96/71/EG möjliggör och som främjar skyddet för arbetstagare. Skyddsregeln avses bli tillämplig i situationer där arbetsgivaren i arbetstagarens ursprungsmedlemsstat inte har en på antingen lag eller praxis grundad skyldighet att ersätta sådana extra kostnader för en utstationerad arbetstagare som följer av resan till arbetslandet och ordnandet av inkvartering där, eller i sådana fall där arbetsgivaren och arbetstagaren inte har ingått någon överenskommelse om saken. Förslaget strävar efter att samordna regleringen i ursprungslandet och i arbetslandet så att den ersättning som bestäms enligt ursprungslandets regler eller som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om ändå inte får vara väsentligt lägre än den nivå som förutsätts i bestämmelser i finska kollektivavtal.

Förslaget innebär en inskränkning av egendomsskyddet, vilket det föreskrivs om i 15 § i grundlagen. Enligt 1 mom. i den paragrafen är vars och ens egendom tryggad. Angående expropriation av egendom för allmänt behov mot full ersättning bestäms genom lag, enligt 2 mom. Bestämmelsen om egendomsskydd tryggar förmögenhetsintressen och rättigheter. Avtalsfriheten skyddas inte explicit. Avtalsfriheten skyddas via en allmän klausul, och därigenom åtnjuter avtalsförhållandets kontinuitet grundlagsskydd. Rättsskyddet gäller dock inte olagligt förvärvade intressen och rättigheter.

När grundläggande fri- och rättigheter inskränks gäller det att beakta flera omständigheter som grundlagsutskottet har redogjort för när det dragit upp riktlinjer (GrUB 25/1994 rd). Inskränkningar av grundläggande fri- och rättigheter ska bygga på lagar som stiftats av riksdagen. Inskränkningarna ska vara noga avgränsade och tillräckligt exakt definierade. Inskränkningar ska vara dikterade av något tungt vägande samhälleligt skäl, och grunderna för dem ska vara acceptabla med hänsyn till systemet med grundläggande fri- och rättigheter. Kärnan i en grundläggande fri- eller rättighet får inte begränsas. Inskränkningarna ska vara förenliga med kravet på proportionalitet. De ska vara nödvändiga för att uppnå ett acceptabelt syfte och ska alltså uppfylla proportionalitetskravet. Inskränkningar i grundläggande fri- och rättigheter kräver ett adekvat rättsskydd och får inte stå i strid med internationella förpliktelser vad gäller de mänskliga rättigheterna.

I grundlagsutskottet (GrUU 2/2014 rd) bedömdes ett förslaget retroaktivt ingripande i avtal mellan näringsidkare som bedriver verksamhet i köpcentra där det förutsätts att näringsidkaren ska hålla sin butik eller salong öppen under alla köpcentrets öppethållningsdagar. Förslaget måste bedömas med avseende på den avtalsfrihet som anknyter till bestämmelsen i 15 § i grundlagen om egendomsskydd och det skydd för berättigade förväntningar som avtalsfriheten är

## RP 71/2020 rd

kopplad till. Grundlagens egendomsskydd säkrar också varaktigheten i ett avtalsförhållande, även om förbudet mot retroaktiva ingrepp i avtalsförhållanden i grundlagsutskottets praxis inte har varit absolut (se t.ex. GrUU 63/2002 rd, s. 2/II och GrUU 37/1998 rd, s. 2/I). Skyddet för kontinuiteten i förmögenhetsrättsliga rättshandlingar bottenar i tanken att skydda rättssubjektens berättigade förväntningar i ekonomiska frågor (se t.ex. GrUU 42/2006 rd s. 4/I, GrUU 21/2004 rd, s. 3/I, GrUU 33/2002 rd, s. 3/I och GrUU 15/2018 rd, s. 58). Grundlagsutskottet har brukat anse att det i skyddet för berättigade förväntningar ingår en rätt att lita på att lagstiftningen om viktiga rättigheter och skyldigheter i avtalsförhållandet är bestående och att dessa frågor därför inte kan regleras på ett sätt som urholkar parternas rättsliga ställning i oskälighetsgrad (GrUU 42/2006, rd s. 4/I och GrUU 21/2004 rd, s. 3/I). Dessa utlåtanden av grundlagsutskottet handlar om ställningen mellan två näringsidkare i en situation där den ena näringsidkaren är i en svagare förhandlingsposition än avtalsparten. I sådana avtal mellan näringsidkare som gäller utstationering av arbetstagare är den ena parten en tjänsteleverantör som etablerat sig utomlands, medan den andra parten antingen är ett företag som etablerat sig i Finland eller ett utländskt företag som bedriver verksamhet i Finland. I princip är de jämbördiga avtalsparter, även om utländska aktörer i utgångsläget kan ha svagare kunskaper om och förmåga att ta reda på vilka krav arbetslagstiftningen i Finland ställer och hur kollektivavtalsbestämmelserna ska tillämpas än finska företag.

Grundlagsutskottet har bedömt bestämmelser som ingriper i egendomsskyddet med avseende på de generella villkoren för begränsningar i de grundläggande fri- och rättigheterna, t.ex. kravet på acceptans och proportionalitet (se t.ex. GrUU 56/2005 rd, s. 2, GrUU 13/2003 rd, s. 2–3 och GrUU 15/2018, s. 58).

Vid bedömningen av huruvida förslaget målsättning är acceptabel med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna kan uppmärksamhet fästas också vid bestämmelsen i 18 § 1 mom. i grundlagen om att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt förarbetena till revideringen av bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna omfattar bestämmelsen arbetarskyddet i ordets vidaste bemärkelse, varmed det också innefattar skyddet för arbetstider (RP 309/1993 rd s. 73). Bestämmelsen om skyldigheten att sörja för säkra och hälsosamma arbetsförhållanden kan inte anses gälla enbart personer anställda i arbets- eller tjänsteförhållande, utan den offentliga makten måste också sörja t.ex. för skyddet av arbetskraften hos privata företagare.

Grundlagsutskottet fäster uppmärksamhet vid att ingripandet i avtalsförhållandet sker i rätt proportion. I fråga om köpcentrumens avtalsarrangemang konstaterades det att det avtalsbaserade arrangemanget inte hade lett till önskat resultat. Det var fråga om aktörer som hade den svagaste ställningen som avtalspart. ”Sammantaget kan förslaget ekonomiska konsekvenser för köpcentren och motsvarande affärskoncentrationer anses rimliga med tanke på den ifrågavarande avtalspartens ställning.” Vid bedömningen av huruvida ett förslag är skäligen har grundlagsutskottet haft som praxis att fästa uppmärksamhet vid om övergångstiden är tillräckligt lång, så att avtalsparterna får möjlighet att anpassa sig till det nya system som införs genom lagändringen. I denna proposition föreslås en 12 månader lång övergångsperiod för avtal som ingåtts före lagens ikraftträdande. Genom den tryggas näringsidkarnas möjlighet att i sina avtal förbereda sig på de ändringar som förslaget föranleder.

Enligt grundlagsutskottets ställningstaganden (GrUU 24/1998 rd) innebär proportionalitetskravet att en begränsning av en grundläggande frihet eller rättighet bör vara nödvändig för att ett godtagbart mål ska uppnås och inte får gå längre än vad som är motiverat med beaktande av det samhällsliga intresset bakom regleringen i relation till den aktuella grundrättigheten. Grundlagsutskottet har i sina utlåtanden brukat utgå från att skyldigheterna och begränsningarna med hänsyn till egendomens speciella art i respektive fall står i samklang med grundlagen, om de

## RP 71/2020 rd

finns inskrivna i tydliga bestämmelser i lag och är skäliga med avseende på ägaren (t.ex. GrUU 4/2000 rd, GUU 34/2000 rd, GrUU 8/2002 rd, GrUU 63/2002 rd och GrUU 36/2004 rd). Av betydelse när det bedöms om ett förslag är proportionellt är också frågan om hur företagen bör förbereda sig för att regleringen och kollektivavtalen ändras så att extra kostnader kan uppkomma. Också i dessa situationer är övergångsperioden en central faktor vid bedömningen av förslagens proportionalitet (se t.ex. GrUU 56/2005 rd, s. 2 och GrUU 15/2018 rd, s. 58).

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Regeringen anser dock att det behövs ett utlåtande av grundlagsutskottet i frågan. Vid genomförandet av ändringsdirektivet har nationellt handlingsutrymme utnyttjats, vars betydelse när det gäller de grundläggande fri- och rättigheterna bör bedömas liksom också tillämpningen av förslagen på avtal som slutits före lagens ikraftträdande.

*Kläm*

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande 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., 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 iaktas 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,  
-----

#### 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 företags-service (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., 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—3 mom. också de bestämmelser i det tillämpliga kollektivavtalet som gäller olika ersättningar, tillägg och andra

## RP 71/2020 rd

ekonomiska förmåner, med undantag för bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningskontrakt samt konkurrensklausuler och kompletterande tjänstepension. På arbetsavtalet för en utstationerad arbetstagare 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 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 inte ett sådant allmänt bindande eller ett sådant ovan avsett för det utstationerande företaget bindande kollektivavtal som gäller det arbete som en utstationerad arbetstagare utför, ska arbetsgivaren betala minst en sedvanlig och skälig lön till en utstationerad arbetstagare, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre.

Om den utstationerade arbetstagaren är en uthyrd arbetstagare 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 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 uppkommit till följd 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 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 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 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 en arbetsgivare 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 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*

Ett utstationerande företag 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.

---

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

---

Denna lag träder i kraft den 20 . 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 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 19 maj 2020

**Statsminister**

**Sanna Marin**

Arbetsminister Tuula Haatainen

## 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:

#### *Gällande lydelse*

##### 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 och 4 §. Arbetstagarens lön bestäms i enlighet med de allmänna bestämmelser och föreskrifter som gäller om bestämmande av lönen. Om inte bestämmelserna om lön i något kollektivavtal 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 åtminstone sedvanlig och skälig lön. Dessutom tillämpas 5 § 3 och 4 mom.  
-----

##### 2 §

#### *Definitioner*

#### *Föreslagen lydelse*

##### 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*

*Gällande lydelse*

I denna lag avses med

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

6) *beställare* ett företag 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 allmänt bindande kollektivavtal i Finland som avses i detta kapitel tillämpas på arbetsavtalsförhållandet, om de är fördelaktigare för arbetstagaren än bestämmelserna i den lag som annars ska tillämpas.

På arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland tillämpas dock alltid 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § 1 och 2 mom. och 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) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

4 §

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

*Föreslagen lydelse*

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,

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*

*Gällande lydelse*

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap. i arbetstidslagen (872/2019), bestämmelserna om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap. samt bestämmelserna om vilotider i 6 kap. i den lagen samt bestämmelserna i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961), (5.7.2019/876) [

---

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

*Föreslagen lydelse*

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 arbetstagar 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. avsett kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget.* I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad uthyrd arbetstagar 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 arbetstagar 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 arbetstagar som arbetsgivaren har utstationerat tidigare, om en*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

senare utstationerad arbetstagare har utstationerats för att utföra samma uppgifter i stället för den tidigare arbetstagaren. Arbetsgivaren ska senast innan arbetet inleds underätta 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 bestämmelser 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 kap. 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 §

Minimilön

Vid underentreprenad och överföring inom företagsgruppen bestäms en utstationerad arbetstagares minimilön enligt ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Finns det dock inget allmänt bindande kollektivavtal som gäller det arbete som en utstationerad arbetstagare utför, ska arbetsgivaren betala minst en sedvanlig och skälig lön till en utstationerad arbetstagare, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre.

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 inte ett sådant allmänt bindande eller ett sådant ovan avsett för det utstationerande företaget bindande kollektivavtal som gäller det arbete som en utstationerad arbetstagare utför, ska arbetsgivaren betala minst en sedvanlig och skälig lön till en utstationerad arbetstagare, om den ersättning

*Gällande lydelse*

Om en utstationerad arbetstagare är en uthyrd arbetstagare bestäms minimilönen 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 arbetstagare som är en uthyrd arbetstagare, om den ersättning för arbetet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om är väsentligt lägre.

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

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

*Föreslagen lydelse*

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 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 uppkommit till följd 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 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 logi som i Finland betraktas*



*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*som sedvanliga och skäligen beträffande arbetet i fråga, ska arbetsgivaren ersätta den utstationerade arbetstagaren för ovan nämnda 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. avsett annat kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. Ovan nämnda 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 bestämmelserna 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 kollektivavtalsbestämmelserna uppfylls.*

*7 §*

*Anmälan om utstationering av arbetstagare*

*7 §*

*Anmälan om utstationering av arbetstagare*

*Gällande lydelse*

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

Anmälan om utstationering av arbetstagare krävs inte om företaget utstationerar arbetstagare till Finland genom 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) uppgift om det förväntade antalet utstationerade arbetstagare,

5) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i Finland för en företrädare enligt 8 § för det utstationerande företaget eller grunden för att inte behöva utse en företrädare,

6) datum för när utstationeringen börjar och dess förväntade varaktighet,

7) uppgift om platsen där arbetet utförs,

8) uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta.

*Föreslagen lydelse*

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* 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.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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 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*

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

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 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

25 §

*Begäran hos en finsk myndighet om delgivning av beslut*

Den behöriga arbetarskyddsmyndigheten ska delge ett utstationerande företag som är

*Gällande lydelse*

etablerat i Finland beslutet enligt vad som föreskrivs i förvaltningslagen eller, om beslutet meddelats av en rättslig myndighet, enligt vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Beslutet får dock inte delges som offentlig delgivning.

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 förvaltningsprocesslagen. 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 förvaltningsprocesslagen. Över förvaltningsdomstolens beslut får besvär anföras endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

*Föreslagen lydelse*

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.

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.

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

---

*Denna lag träder i kraft den 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 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.*

---