

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till  
lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att lagen om utstationerade arbetstagare ändras i syfte att genomföra minimianställningsvillkor för utstationerade arbetstagare och i syfte att effektivisera tillsynsmöjligheterna.

Enligt förslaget skall i synnerhet utstationerade uthyrda arbetstagare när det gäller fastställandet av minimilönen ges en likvärdig ställning jämfört med hyrda arbetstagare som är anställda hos företag verksamma i Finland.

För arbetsgivarföretag som utstationerar arbetskraft i Finland föreskrivs en skyldighet att utse en företrädare för att för företagets del ta emot handlingar och göra upp rättgångshandlingar. I den föreslagna lagen bestäms också att arbetsgivaren eller dennes företrädare är skyldig att ha uppgifter om den

utstationerade arbetstagaren samt om anställningsvillkoren så att dessa uppgifter är lättillgängliga för arbetarskyddsmyndigheterna. Dessutom skall arbetsgivaren eller dennes företrädare i Finland inneha arbetsboksprotokollet angående den utstationerade arbetstagaren samt uppgifter om löner som betalats i Finland. Arbetsgivaren eller dennes företrädare är också skyldig att till företrädaren för personalen lämna uppgifter om vissa villkor för en utstationerad arbetstagares anställningsförhållande. Bestämmelserna föreslås även bli förenade med en straffbestämelse.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt efter det att den har antagits och blivit stadfäst.

---

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....</b>	<b>1</b>
<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....</b>	<b>2</b>
<b>ALLMÄN MOTIVERING .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Nuläge .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Lagstiftning och praxis.....</b>	<b>3</b>
<i>Tillämpliga minimianställningsvillkor .....</i>	<i>3</i>
<i>Tillsynen över anställningsvillkoren .....</i>	<i>5</i>
<i>Social trygghet för utstationerade arbetstagare .....</i>	<i>7</i>
<b>2.2. Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i EU .....</b>	<b>8</b>
<b>2.3. Bedömning av nuläget .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Målsättning och de viktigaste förslagen.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1. Målsättning .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2. Alternativ för genomförandet .....</b>	<b>12</b>
<b>3.3. De viktigaste förslagen.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Propositionens konsekvenser .....</b>	<b>13</b>
<b>4.1. De ekonomiska konsekvenserna och konsekvenserna i fråga om myndigheters verksamhet .....</b>	<b>13</b>
<b>4.2. Samhälleliga konsekvenser .....</b>	<b>13</b>
<b>5. Beredningen av propositionen .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll.....</b>	<b>13</b>
<b>DETALJMOTIVERING .....</b>	<b>14</b>
<b>1. Lagförslag .....</b>	<b>14</b>
<b>2. Ikraftträdande .....</b>	<b>19</b>
<b>LAGFÖRSLAG .....</b>	<b>20</b>
om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare .....	20
<b>BILAGA .....</b>	<b>23</b>
<b>PARALLELLTEXT.....</b>	<b>23</b>
om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare .....	23

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1. Inledning

Till följd av internationaliseringen, utvidgningen av Europeiska unionen (EU) samt den fria rörligheten för arbetskraft har det i hög grad framhållits att det skall säkerställas att anställningsvillkoren iaktas och att en jämbördig konkurrensställning mellan företagen realiserar. Framför allt de snabba förändringarna på arbetsmarknaden den senaste tiden och exempelvis den kraftiga ökningen av tillgången på och utnyttjandet av utländsk hyrd arbetskraft har lyft fram dessa frågor på ett nytt sätt.

Även om minimianställningsvillkoren för hyrd arbetskraft och övrig arbetskraft som kommer till Finland med stöd av friheten att tillhandahålla tjänster enligt lagstiftningen om utstationerade arbetstagare skall fastställas enligt bestämmelserna i det land där arbetet utförs, är det betydligt svårare att utöva tillsyn över anställningsvillkoren i sådana fall än då arbetstagarna är anställda hos ett företag som är verksamt direkt i Finland. Verksamhet under sämre anställningsvillkor kan också ha en ogynnsam inverkan på konkurrenssituationen mellan företagen och försämra verksamhetsförutsättningarna för de företag som iakttar bestämmelserna.

Med stöd av vad som anförts ovan är det nödvändigt att effektivera möjligheterna att utöva tillsyn över anställningsvillkoren för de utstationerade arbetstagarna genom att sträva efter att trygga ett opartiskt bemötande av arbetstagarna. Detta förutsätter bl.a. att lagstiftningen ses över så att man även i praktiken bättre kan trygga realiseringen av minimianställningsvillkoren enligt den finska arbetslagstiftningen för arbetstagare som i samband med tillhandahållande av tjänster utstationerats i Finland.

### 2. Nuläge

#### 2.1. Lagstiftning och praxis

##### *Tillämpliga minimianställningsvillkor*

Lagen om utstationerade arbetstagare

(1146/1999) tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland med stöd av ett arbetsavtal som avses i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Med en utstationerad arbetstagare avses en arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som medan arbetsförhållandet pågår under en begränsad tid utstationeras till Finland av ett företag som är etablerat i en annan stat och som fungerar som arbetsgivare i samband med att företaget tillhandahåller tjänster över gränserna, när

1) arbetstagaren utstationeras för att utföra arbete under företagets ledning och för dess räkning med stöd av ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och en i Finland verksam mottagare av tjänsterna,

2) arbetstagaren utstationeras på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör samma företagsgrupp, eller

3) arbetstagaren ställs till ett annat företags förfogande, när arbetsgivaren är ett företag som förmedlar tillfällig arbetskraft eller hyr ut arbetskraft.

Den lag som skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal bestäms enligt 2 § i lagen om utstationerade arbetstagare i enlighet med konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (FördrS 30/1999). På en utstationerad arbetstagares arbetsavtal skall dock följande bestämmelser i finsk lag tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

1) 22—25 §, 33 § 2 och 3 mom. i arbetstidslagen (605/1996) samt 5 § i lagen om bagerier (302/1961) i fråga om ersättningar som baserar sig på arbetstiden och förhöjd lön,

2) 6—14, 16—21 och 26—32 § samt 33 § 1 mom. i arbetstidslagen i fråga om iakttagande av arbets- och vilotider,

3) 5—19 § i semesterlagen (162/2005) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,

4) 2 kap. 11 och 12 § samt 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen i fråga om bestämmande av lön och bostadsförmån, samt

5) 4 kap. 2, 8 och 9 § i arbetsavtalslagen i fråga om den reglering som har samband

med familjeledigheter.

På en utstationerad arbetstagares arbetsavtal tillämpas dessutom de bestämmelser om semester, arbetstid samt skydd i arbetet i allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Enligt bestämmelsen skall arbetsgivaren iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete. Andra villkor i ett arbetsavtal är ogiltiga.

Om det inte finns något allmänt bindande kollektivavtal bestäms lönen enligt vad som i saken har överenskommit mellan arbetstagar och dennes arbetsgivare i ursprungslandet. Om kollektivavtal saknas skall 2 kap. 10 § om minimilönen i arbetsavtalslagen inte tillämpas. I denna bestämmelse sägs att om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) eller inget allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas i ett anställningsförhållande och om arbetsgivaren och arbetstagar inte har avtalat om vederlag för arbetet, skall till arbetstagar betalas sedvanlig och skälig lön för det utförda arbetet. Skulle enligt 10 kap. 2 § i arbetsavtalslagen tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat. Således har det exempelvis bestämts mera ingående om grunderna för fastställandet av minimivillkoren för anställningsförhållandet i fråga om arbetstagar som är anställda hos finländska uthyrningsföretag än i fråga om hyrda arbetstagar som utstationerats från utlandet.

På arbete som utförs av utstationerade arbetstagar tillämpas även bestämmelserna i 1 kap. 9 § (ställföreträdare för arbetsgivaren), 2 kap. 2 § (diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande) och 13 kap. 1 och 2 § (föreningsfrihet och mötesrätt) i arbetsavtalslagen, 6 och 7—9 § i lagen om jämställdhet mellan

kvinnor och män (609/1986, *jämställdhetslagen*), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) samt lagen om unga arbetstagar (998/1993). På arbete som utförs av utstationerade arbetstagar tillämpas dessutom vad som i 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen bestäms om arbetstidshandlingar och i 29 § i semesterlagen om semesterbokföring.

Enligt 2 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagar på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004). Enligt paragrafens 3 mom. skall arbetsgivaren även i övrigt bemöta arbetstagar opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarernas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

I 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen sägs att när arbetsgivaren med samtycke av arbetstagar överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas.

Enligt 3 § i arbetarskyddslagen är användarföretaget skyldigt att i fråga om hyrda arbetstagar iaktta arbetarskyddslagens bestämmelser om arbetsgivaren. Användarföretaget skall innan ett arbete inleds tillräckligt noga ange vilka krav på yrkeskompetens det hyrda arbetet ställer och vilka särdrag som ingår i arbetet samt informera den hyrda arbetstagar om detta. Denne skall på motsvarande sätt informera den hyrda arbetstagar om dessa krav och särskilt försäkra sig om att arbetstagar har adekvat yrkeskompetens och tillräcklig erfarenhet och är lämplig för arbetet. Användarföretaget skall särskilt se till att arbetstagar introduceras i arbetsuppgifterna och förhållandena på arbetsplatsen och i arbetarskyddet samt

vid behov ge arbetstagaren information om hur samarbetet och informationen inom arbetarskyddet samt företagshälsovården är ordnade.

Syftet med statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete (782/1997) är att säkerställa att arbetarskyddet för uthyrda arbetstagare är på samma nivå som för övriga arbetstagare på en arbetsplats. Enligt 4 § 1 mom. i beslutet skall användarföretaget innan uthyrningsarbetet inleds sörja för att arbetstagarna får tillräcklig information om vilka faror och olägenheter som förekommer i arbetet samt vilka arbetarskyddsåtgärder dessa förutsätter. Sådan information är uppgifter om krav på särskild yrkeskunskap och erfarenhet som arbetet förutsätter. Dessutom skall användarföretaget enligt 4 § 2 mom. till arbetsplatsens företagshälsovård och arbetarskyddsfullmäktigen i nödvändig utsträckning anmäla om att uthyrningsarbete inleds.

I 10 § 3 mom. i statsrådets beslut om säkerhet vid byggnadsarbeten (426/2004) föreskrivs att den som i huvudsak genomför byggprojektet skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att han har kännedom om arbetstagare och egenföretagare som arbetar på byggarbetsplatsen samt nödvändiga kunskaper om introduktionen i arbete. Arbetsgivare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats skall om sina arbetstagare och egenföretagare för sin egen del ge nödvändig information om arbetandet till den som i huvudsak genomför byggprojektet.

För arbetsgivarförpliktelserna gentemot den hyrda arbetstagaren svarar både uthyrningsföretaget i egenskap av arbetstagarens arbetsgivare och användarföretaget med stöd av de uttryckliga bestämmelserna i arbetsavtalslagen och arbetarskyddslagen. Uthyrningsföretaget ansvarar i egenskap av arbetsgivare för de förpliktelser som följer av arbetslagsiftningen och arbetsavtalet, dock så att för de arbetsgivarförpliktelser som omedelbart hänför sig till arbetsgivarens arbetslednings- och tillsynsrätt ansvarar användarföretaget.

Användarföretaget skall sörja för arbetsförutsättningarna så att den hyrda arbetstagaren kan utföra sitt arbete tryggt på samma sätt som de övriga arbetstagarna på arbetsplatsen. Då användarföretaget utnyttjar sin

arbetslednings- och tillsynsrätt svarar det för att de arbetstider som gäller i den hyrda arbetstagarens anställningsförhållande under varje arbetsperiod är lagenliga. Användarföretaget svarar också för att arbetstidshandlingarna ifylls på behörigt sätt.

#### *Tillsynen över anställningsvillkoren*

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar enligt lagens 8 § att lagen om utstationerade arbetstagare iakttas, med undantag för bestämmelserna i jämställdhetslagen vilkas iakttagande övervakas av jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Tillsynen över utländska arbetstagare består till största delen av inspektioner som utförs på kundinitiativ och som i allmänhet gäller brott mot minimianställningsvillkoren. Initiativtagare är i allmänhet de utländska arbetstagarna själva eller fackförbunden. I samband med tillsynen ges information och anvisningar gällande utläningar. Om det råder meningsskiljaktigheter uppmanas arbetsgivaren i regel att rätta till förseelserna och arbetstagarna ges de råd som behövs för att saken skall kunna utredas. I sina inspektionsåtgärder har arbetarskyddsmyndigheterna från och med den 1 maj 2004 haft möjlighet att i enlighet med 4 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973, *lagen om tillsynen över arbetarskyddet*) till påseende av den utländska arbetstagaren själv få handlingar och av arbetsgivaren de handlingar som hänför sig till den utländska arbetstagarens rätt att arbeta.

Enligt 8 § 2 mom. i lagen om utstationerade arbetstagare skall arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna en utredning enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal. Av utredningen skall åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort och driftställe,
- 2) den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds,
- 3) giltighetstiden för ett arbetsavtal för viss

tid och grunden för att det ingåtts för viss tid,

4) provotiden,

5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,

6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,

7) det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetet,

8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

9) den ordinarie arbetstiden,

10) hur semestern bestäms,

11) uppsägningstiden och grunden för bestämmande av den,

12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförloving av arbetstagaren.

Utgångspunkten enligt bestämmelsen är att användarföretaget skall inneha i lagen avsedd utredning, så att den på begäran kan tillställas även arbetarskyddsmyndigheten. I praktiken har det visat sig vara svårt att inhämta denna utredning till följd av arbetets tillfälliga karaktär och uppgifterna kan inte fås i efterskott genom myndighetssamarbete.

Arbetarskyddsmyndigheterna kan även tillgripa administrativa tvångsmedel i enlighet med 15 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Tvångsmedel kan tillgripas exempelvis i fall av underlåtelse att fullgöra skyldigheten att föra arbetstidsbokföring och lägga fram lagarna. För verkställigheten av lagen samt för lämnande av uppgifter i anslutning därtill och för samarbetet med andra medlemsstaters myndigheter svarar i övrigt social- och hälsovårdsministeriet som i frågor som gäller verkställigheten vid behov skall samarbeta med arbetsministeriet.

Enligt 73 § 4 mom. i utlänningslagen (301/2004) skall arbetsgivaren på arbetsplatsen förvara uppgifter om anställda utlänningar och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten kan granska uppgifterna. Arbetsgivaren skall förvara uppgifterna i fyra år efter att anställningsför-

hållandet upphört. I fråga om medborgare i medlemsstater som anslöt sig till Europeiska unionen före den 1 maj 2004 samt medborgare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdets (EES) och i Malta och Cypern är det tillräckligt med uppgifter om medborgarskapet. Enligt 3 § i lagen om förutsättningarna för förvärvsarbete för medborgare i Tjeckien, Estland, Lettland, Litauen, Ungern, Polen, Slovenien och Slovakien (309/2004, *lagen om en övergångsperiod*) är grunden för dessa personers rätt att arbeta under perioden mellan den 1 maj 2004 och den 30 april 2006 ett skriftligt beslut av arbetskraftsbyrån. I fråga om tredje land är uppehållstillstånd för arbetstagare grund för rätten att arbeta. I fråga om de länder som omfattas av lagen om en övergångsperiod och tredje land räcker också uppgift om att personen är befriad från uppehållstillstånd i enlighet med 79—81 § i utlänningslagen.

Utlänningslagens 73 § gäller inte utstationerade arbetstagare eftersom den endast förpliktar arbetsgivare som är verksamma i Finland. På utstationerade arbetstagare som kommer från de nya medlemsstaterna tillämpas inte heller bestämmelserna i lagen om en övergångsperiod.

I lagen om utstationerade arbetstagare finns det inte någon straffpåföljd gällande underlåtelse att fullgöra arbetsgivarförpliktelserna. Arbetstagaren kan dock få ersättning eller gottgörelse med stöd av arbetsavtalslagen och jämställdhetslagen.

Försummandet av skyldigheten att ge en uträkning över lönen enligt 2 kap. 16 § 2 mom. i arbetsavtalslagen är straffbar från och med den 1 maj 2004. Denna procedurbestämmelse kommer inte att tillämpas med stöd av lagen om utstationerade arbetstagare.

Enligt 4 kap. 8 § 1 mom. i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) avses med privat arbetskraftsservice arbetsförmedlingstjänster och uthyrning av arbetskraft som är oberoende av arbetskraftsmyndigheterna och som tillhandahålls av fysiska eller juridiska personer samt annan service i anslutning till sökande av arbete. Enligt paragrafens 2 mom. får vid privat arbetskraftsservice inte tas ut avgifter för arbetsförmedling av enskilda kunder och vid arbetskraftsservicen skall iaktas jämlikhet och minder-

årig arbetskraft får inte erbjudas arbeten där anställning är förbjuden enligt lagen om unga arbetstagare. Enligt 47 kap. 6 § i strafflagen (39/1889) skall den som hos en enskild kund bär upp avgift för arbetsförmedlingsservice som har direkt sysselsättande verkan för arbetsförmedlingsbrott dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Paragrafens territoriella tillämpningsområde har inte begränsats till att gälla enbart sådana i Finland registrerade tillhandahållare av tjänster som bedriver sin verksamhet i Finland.

För närvarande finns i Finland vare sig faktabaserad statistik eller praktiska möjligheter att utreda hur många utstationerade arbetstagare från EU-medlemsstater eller tredje land det finns i landet. Företag som från utlandet bedriver uthyrning av arbetskraft är inte skyldiga att till arbetarskyddsdistriktens arbetarskyddsbyråer anmäla inledande av verksamhet såsom företag som är registrerade i Finland skall enligt 21 a § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. I regeringens proposition med förslag till lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen och till vissa lagar som har samband med den (RP 94/2005 rf) har föreslagits att anmälningsskyldigheten skall utvidgas.

#### *Social trygghet för utstationerade arbetstagare*

Vilket land som står för den sociala tryggheten under tiden för arbetet utomlands beror på om det är fråga om en EU-medlemsstat, ett land med vilket Finland har ingått en överenskommelse om social trygghet eller ett land med vilket Finland inte har ingått någon överenskommelse om social trygghet.

Den sociala tryggheten för personer som flyttar mellan EU:s medlemsstater regleras av rådets förordning nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen (*förordningen om social trygghet*). Den centrala principen för överenskommelserna om social trygghet och EU:s förordning om social trygghet är att personer skall behandlas lika. Utgångspunkten är att den andra fördragsslutande parten

medborgare garanteras samma rättigheter och skyldigheter som statens egna medborgare.

Den allmänna regeln i fråga om försäkrande är att arbetstagaren är försäkrad i det land där han eller hon arbetar och att arbetstagaren under en viss tidsperiod är försäkrad i endast ett land. Vilket land som är behörigt bestäms enligt arbetsstället. När en person arbetar utomlands omfattas personen vanligtvis av den sociala tryggheten i den stat där han eller hon arbetar. Då betalas socialskyddsavgifterna till landet i fråga och landet erbjuder socialskyddsförmåner i enlighet med landets lagar. Tillämpningen av det som sägs ovan i alla fall skulle förorsaka problem i synnerhet om arbetstagaren arbetar endast en kort period i ett annat EU- eller EES-land. Detta kunde även i fråga om korta arbetsperioder vara ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare och tjänster.

Enligt förordningen om social trygghet tillämpas på utstationerade arbetstagare under utstationeringen fortsättningsvis lagstiftningen om social trygghet i det utstationerande landet. För att en arbetstagare skall kunna betraktas som utstationerad arbetstagare och för att han eller hon skall kunna fortsätta höra till det utstationerande landets system för social trygghet skall arbetskommenderingen vara tillfällig, vilket i regel avser en kommendering på högst 12 månader, och den utstationerade arbetstagaren skall vara direkt anställd av den utstationerande arbetsgivaren, företaget skall bedriva betydande ekonomisk verksamhet i det land från vilket arbetstagaren utstationeras, arbetstagaren skall omfattas av det utstationerande landets system för social trygghet omedelbart innan han eller hon utstationeras och arbetstagaren får inte utstationeras för att ersätta en annan arbetstagare vars utstationering har upphört. Gemenskapens bestämmelser om utstationering kan tillämpas på arbetstagaren endast om han eller hon är medborgare i en medlemsstat inom EU:s eller i ett EES-land eller om han eller hon är medborgare i ett tredje land.

EG-domstolen har bekräftat ovan nämnda principer. Domstolen har i ärendet C-202/97 Fitzwilliam ansett att för att kunna utnyttja de förmåner som gemenskapslagstiftningen erbjuder skall ett företag för uthyrning av tillfällig arbetskraft som från en första med-

lemsstat ställer arbetskraft till förfogande för företag på en annan medlemsstats territorium i vanliga fall utöva sin verksamhet i den första medlemsstaten. Regler som avviker från huvudregeln om försäkring i det land där personen arbetar finns bl.a. i fråga om tjänstemän, sjömän, personer som tillhör den resande personalen i transportföretag samt personer som normalt arbetar i flera länder.

Myndigheterna i det utsändande landet avgör om det är fråga om en utstationerad arbetstagare som skall få ett E 101-intyg. Enligt tillämpningsförfordningen för förordningen om social trygghet (574/72) sköter Pensionsskyddscentralen i Finland ärenden som hänför sig till E 101-intyg. I regel har Pensionsskyddscentralen ansett att om en arbetstagare från Finland har utstationerats i utlandet med avseende på arbete i mindre än en månad är det i första hand fråga om en arbetskommendering med karaktär av arbetsresa och något intyg behövs inte. Likväl ges ett intyg alltid om myndigheterna i det mottagande landet eller den som beställt arbetet kräver det. Således avviker definitionen på utstationerade arbetstagare enligt lagen om utstationerade arbetstagare från praxis vid utfärdande av E 101-intyg.

Om arbetstagaren däremot är utstationerad från ett land med vilket Finland har ingått en överenskommelse om social trygghet, skall den utstationerade arbetstagaren ha ett intyg för utstationerade arbetstagare enligt överenskommelsen. Finland har en sådan överenskommelse med Förenta staterna, Kanada och Israel. Försäkringsplikten enligt arbetspensionslagstiftningen för arbetstagare som från andra länder utstationerats i Finland avgörs av Pensionsskyddscentralen.

I Finland är tjänsteställaren inte skyldig att kontrollera om den utstationerade arbetstagaren har ett E 101-intyg. I Byggnadsindustrin RT:s och Byggnadsförbundets gemensamma anvisningar om utlänningars arbete i Finland rekommenderas dock att man då entreprenadavtalet ingås skall ta reda på om de arbetstagare som är anställda hos den utländska underentreprenören har ett sådant eller motsvarande intyg.

De övriga EU-länderna har motsvarande förfaranden för ansökan om E 101-intyg, men det förekommer skillnader i praxis. I

vissa länder såsom Belgien, Norge och Frankrike har det i praktiken krävts att en utstationerad arbetstagare redan i samband med arbetskommenderingar på en dag uppvisar intyget innan arbetstagaren får tillträde till industri- eller byggarbetsplatser.

## 2.2. Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i EU

Genom lagen om utstationerade arbetstagare genomfördes Europaparlamentets och rådets direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (96/71/EG, *direktivet om utstationering av arbetstagare*). Enligt artikel 5 i direktivet skall medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder om bestämmelserna i direktivet inte följs. De skall i synnerhet sörja för att arbetstagarerna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt de avser att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet. Enligt artikel 3.1 andra strecksatsen c-punkten omfattar dessa skyldigheter även tillsynen över att företagen garanterar de utstationerade arbetstagare som arbetar inom medlemsstatens territorium minimilöner. Bestämmelsen är sedvanlig och med den avses såväl bestämmelser om effektiv tillsyn som bestämmelser om effektiva, proportionella och avskräckande påföljder. Utgående från artikelns ordalydelse har medlemsstaterna en långtgående prövningsrätt i fråga om lämpliga förfaranden och de detaljerade bestämmelserna.

I artikel 49 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen förbjuds inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan stat inom gemenskapen än mottagaren av tjänsten. I EG-domstolens rättspraxis har ansetts att med stöd av denna artikel skall medlemsstaterna inte bara avskaffa all form av diskriminering på grund av nationalitet av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat utan även varje inskränkning — även om den är tillämplig på inhemska tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan åtskillnad — som innebär att tjänster som till-



handahålls av en tjänsteleverantör som är etablerad i en annan medlemsstat, där denne lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiv.

En begränsande lagstiftning kan vara motiverad när den grundas på tvingande hänsyn till allmänintresset i den mån detta intresse inte skyddas av de regler vilka tjänsteleverantören är underkastad i den medlemsstat där han är etablerad. Detta gäller under förutsättning att dessa bestämmelser är ägnade att säkerställa att det eftersträvade syftet uppnås och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte.

EG-domstolen har i sin rättspraxis bekräftat att skyddet för arbetstagare, inklusive tillämpningen av bestämmelserna om minimilön på en person som tillhandahåller tjänster och som är etablerad i en annan medlemsstat, är ett sådant tvingande hänsyn av allmänintresse. Även de förfarandebestämmelser som möjliggör denna rättighet har ansetts garantera ett sådant skydd och således vara i viss mån möjliga. Detta har konstaterats bl.a. i domen Arblade (C-369/96 och C-376/96) så att de tvingande hänsyn av allmänintresse som rättfärdigar de materiella bestämmelserna i regleringen emellertid även kan rättfärdiga de medel som är nödvändiga för att säkerställa att dessa bestämmelser iakttas.

Vid bedömningen av förfarandebestämmelserna, så att de inte strider mot artikel 49 i EG-fördraget, skall man fästa uppmärksamhet vid att de objektivt sett skyddar utstationerade arbetstagare. Även målsättningen att med hjälp av den nationella lagstiftningen förebygga illojal konkurrens från företag som avlönar sina arbetstagare med en lägre lön än minimilönen kan beaktas bland de tvingande hänsyn som kan motivera en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster. I domen Wolff & Myller GmbH & Co.KG (C-60/03) har dessutom konstaterats att det inte nödvändigtvis föreligger en motsättning mellan målsättningen att bevara en lojal konkurrens och målsättningen att garantera arbetstagskydd. Detta har även konstaterats i ingressen till direktivet om utstationering av arbetstagare.

Å andra sidan säkerställer artikel 39.1 i EG-fördraget fri rörlighet för arbetstagare och enligt artikel 39.3 punkt c innefattar den

fria rörligheten för arbetstagare rätt att uppehålla sig i en medlemsstat i syfte att inneha anställning där i överensstämmelse med de lagar och andra författningar som gäller för anställning av medborgare i denna stat. Den fria rörligheten för arbetstagare omfattar också principen om lika behandling och icke-diskriminering på grund av nationalitet. Principen har beaktats bl.a. i direktivet om utstationering av arbetstagare. Således har även den målsättning accentuerats att den lika behandlingen skall realiseras i fråga om en sådan arbetsgivares arbete som från en annan medlemsstat etablerat sig i Finland oberoende av om arbetstagaren är i arbetsförhållande till nämnda arbetsgivare eller om det är en hyrd arbetstagare som utför arbete under ifrågasatt arbetsgivares ledning och uppsikt. I direktivet om utstationering av arbetstagare har det även fästs uppmärksamhet vid principerna angående internationella normer för lagval vid bestämmande av anställningsvillkor i konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

I dagens läge har som effektiva och med tanke på målet berättigade tillsynsmetoder i EG-domstolens rättspraxis godkänts bl.a. det förhandsmeddelande angående utstationering av arbetstagare som krävs av tjänsteproducenten. Ett dylikt system finns åtminstone i Tyskland, Österrike, Belgien, Frankrike, Spanien, Luxemburg, Grekland, Malta, Cypern, Lettland och Litauen. I Tjeckiska republiken och Slovenien är det den som köper tjänsten som är skyldig att ge förhandsmeddelande.

I rättspraxis har det även ansetts att ett verksamt skydd för arbetstagare, i synnerhet såvitt avser säkerhet och hälsa samt inom arbetstidsområdet, kan kräva att vissa handlingar hålls till förfogande på byggarbetsplatsen eller åtminstone på en åtkomlig och klart angiven plats i värdstaten för de myndigheter som i denna stat har ansvar för att utföra kontroller. Detta kan motiveras med kravet på effektiv övervakning som myndigheterna i den mottagande medlemsstaten genomför med beaktande av proportionalitetsprincipen. Sådana bestämmelser finns åtminstone i Belgien som domstolsbeslutet (Arblade) gällde.

På motsvarande sätt förutsätter den tyska lagstiftningen att arbetsgivare som etablerat

sig utomlands utser en företrädare till vilken administrativa förfaranden kan delges i Tyskland.

Lagstiftningen i Spanien berättigar företrädare för arbetstagare som är stationerade i landet att påbörja administrativa och rättsliga förfaranden på samma villkor som företrädare för de arbetstagare som vanligtvis arbetar i landet. Utöver detta kan företrädare för spanska arbetstagare i företag som är etablerade i Spanien på de utstationerade arbetstagarnas vägnar utnyttja samma befogenheter som lagligen har erkänts för de övriga arbetstagarna.

I det ovan nämnda fallet Arblade har domstolen även indirekt tagit ställning till tjänstleverantörens skyldighet att utse en företrädare i det land där arbetet utförs. I domen konstateras att vad beträffar skyldigheten att hålla vissa handlingar till förfogande och förvara dem där en fysisk person, som är bosatt i värdstaten, som innehar dem i egenskap av ombud eller företrädare för den arbetsgivare som har utsett honom har hemvist, även efter att arbetsgivaren har upphört att sysselsätta arbetstagare i denna stat, är det för att berättiga en sådan begränsning inte tillräckligt att hänvisa till att myndigheterna i värdstaten i allmänhet lättare kan fullgöra sina uppgifter om de på plats har tillgång till alla för tillsynen nödvändiga handlingar. Därutöver krävs att dessa myndigheter inte på ett effektivt sätt kan utföra sina tillsynsuppgifter om inte företaget har ett ombud eller en företrädare som förvarar de nämnda handlingarna i den nämnda medlemsstaten. Vad närmare bestämt beträffar skyldigheterna att förvara de anställningsrelaterade handlingarna i värdstaten under fem år, och att förvara dem där en fysisk person har hemvist, varvid juridiska personer utesluts, kan sådana krav under inga omständigheter anses vara berättigade.

Det har således med ovan nämnda begränsningar ansetts vara möjligt att utse en företrädare. Inte heller lagstiftningsmässiga skyldigheter att bevara handlingarna har i sig ansetts strida mot EG-fördraget, bara förfarandet är förenligt med proportionalitetsprincipen i förhållande till det eftersträvade skyddet för arbetstagare.

En del av EU-medlemsstaterna har inte in-

fört straffbestämmelser i samband med genomförandet av direktivet. Sådana stater är förutom Finland även Frankrike, Italien, Portugal, Förenade kungariket och Sverige.

I Danmark tillämpas ett särskilt straff för brott mot bestämmelserna om utstationerade arbetstagares rätt till semester. Således tillämpas inte straffbestämmelserna i hemlandets semesterlag på utstationerade arbetstagare. I Spanien betraktas åtgärder som strider mot och försummelse av bestämmelserna i lagen om genomförande av direktivet om utstationering av arbetstagare som administrativa förseelser liksom också underlåtelse att iakttä de anställningsvillkor som förutsätts i lagen. Straff som utdelas av förvaltningsmyndigheterna är huvudsakligen böter. Som påföljd kan det även bli aktuellt med återkallande av godkännandet att utföra vissa åtgärder eller förbud mot deltagande i offentliga anbud. I den grekiska lagstiftningen föreskrivs om särskilda påföljder: böter, fängelse och administrativa sanktioner. Dessa särskilda sanktioner utesluter dock inte straff om vilka det bestäms genom lag och tillämpningen av dem har utvidgats till att gälla även företag som är etablerade i andra länder. I Österrike döms bötesstraff ut endast vid underlåtelse att meddela eller ge uppgifter om utstationerade arbetstagare.

I Tyskland har det föreskrivits bötesstraff för uppdragsgivaren om denne anlitar ett företag som tillhandahåller tjänster som verkar i strid mot lagen. En sådan uppdragsgivare kan även uteslutas från offentliga anbud. Inom byggbranschen anses uppdragsgivaren dessutom ansvara för vissa av underentreprenörens skyldigheter, såsom betalningen av minimilön och semesterpenning. Även Österrike har utvidgat uppdragsgivarens ansvar till att gälla lönerna för arbetstagare som arbetar för underentreprenörerna. En liknande bestämmelse finns också i Italien. Enligt ovan nämnda dom C-60/03 av EG-domstolen utgör artikel 49 inte något hinder för bestämmelser enligt vilka företagare som uppdragit åt ett annat företag att tillhandahålla tjänster skall svara för skyldigheten att betala minimilön till arbetstagarna på samma sätt som en borgensman svarar för en skuld utan att skulden behöver indrivnas hos huvudgäldenären om sådana bestämmelser objektivt sett

utgör ett skydd för arbetstagarna.

### 2.3. Bedömning av nuläget

I fråga om skyddet för utstationerade arbetstagare har problemet visat sig utgöras av bristen på effektiv tillsyn och otillräckliga tillsynsätgärder både från arbetarskydds- och polismyndigheternas sida.

Totalbeloppet av den ekonomiska gråzonen och den ekonomiska brottsligheten har i Finland senast uppskattats uppgå till ca 5 miljarder euro. Den ekonomiska gråzonen beräknas för samhällets del medföra ca 2—2,5 miljarder euro i förlorade skatter och avgifter per år. Indirekta skador för samhället är förutom ojämlig behandling av arbetstagare t.ex. den ekonomiska otrygghet och osäkerhet i fråga om arbetsplatser som den instabila marknaden medför.

Internationaliseringen påverkar både näringslivet och den ekonomiska brottsligheten på flera olika sätt. Missbruk kan också hänföra sig till den fria rörligheten för arbetskraft. Även om det i samband med utvidgningen av EU föreskrevs en övergångsperiod på två år i fråga om fri rörlighet för arbetskraft, har tillsynen över arbetstillstånden vid de inre gränserna uteblivit. En till och med mera betydande faktor är att fri rörlighet för tjänster infördes genast i samband med utvidgningen. Arbetskraftens rörlighet i samband med tillhandahållandet av tjänster, såsom utnyttjande av hyrd arbetskraft, förutsätter därför inte uppehållstillstånd för arbetstagare och inte heller arbetskraftsbyråns prövning.

Före den 1 maj 2004 hade enligt arbetsministeriets preliminära uppskattningar ca 70 procent av den utländska arbetskraften på årsnivå uppehålls- eller arbetstillstånd som grund för arbetet, för sex procent baserade sig arbetet på fri rörlighet för arbetskraft och endast för tre procent baserade sig arbetet på fri rörlighet för tjänster. Efter denna tidpunkt har man uppskattat att för 16 procent per år baserar sig arbetet på uppehållstillstånd för arbetstagare eller godkännande enligt lagen om en övergångsperiod, för nästan 20 procent på fri rörlighet för arbetskraft och för ca 30 procent på fri rörlighet för tjänster. I dessa uppskattningar ingår inte sådana utländska arbetstagare som huvudsakligen kan anses ha

arbetat i Finland i egenskap av affärsgäster. Affärsgästerna beräknas vara något över 30 000 personer.

Enligt Pensionsskyddscentralens uppgifter gavs år 2004 i Sverige 61 E 101-intyg för arbetstagare som utstationerats i Finland, i Tyskland 44 och i Polen 60. I Estland hade det under perioden från och med den 1 maj 2004 till slutet av året utfärdats 440 intyg och redan under loppet av de två första månaderna 2005 hade 799 intyg utfärdats.

I praktiken kan ett företag som är verksam inom EU bedriva underentreprenad i Finland med arbetskraft om vars mängd och anställningsvillkor det inte är möjligt att få uppgifter på grund av att tillsynsmyndigheterna varken har uppgifter om det företag som tillhandahåller tjänsten eller om företagets arbetstagare. Enligt polisutredningar har företagsverksamhet som hänför sig till underentreprenad övergått till och med till den organiserade brottsligheten. Underlåtelse att iaktta minimianställningsvillkoren samt betalning av svarta löner verkar också ansluta till i synnerhet underleverantörsverksamhet. En påtagligt stor del av den ekonomiska gråzonen är koncentrerad till underentreprenad vid byggarbetsplatser och till restaurangbranschen, men den sträcker sig även till andra branscher såsom transport-, städ- och varvsbranschen.

Företag som befinner sig högre upp i underentreprenadkedjan kan till följd av försummelser när det gäller betalningen av socialskyddsavgifter och skatter dra nytta av låga entreprenadpriser, men dessa företag blir i allmänhet inte ansvariga för underentreprenörens försummelser. På så sätt snedvrids också konkurrenssituationen mellan företagen. En sådan snedvriden situation kan även uppstå i det land som stationerar ut arbetskraft i förhållande till sådana företag som verkar enligt bestämmelserna. Förutsättningen för en jämlig konkurrenssituation är att de gemensamma spelreglerna följs.

För närvarande klarar myndigheterna inte av att tillräckligt effektivt övervaka iakttagandet av minimianställningsvillkoren och kraven på arbetsförhållanden i fråga om utstationerade arbetstagare och inte heller lagligheten i fråga om grunden för deras rätt att arbeta.

Man kan svara på ovan angivna utmaningar bl.a. genom att effektivera bestämmelserna om hur lönen för utstationerade arbetstagare bestäms samt metoderna för att övervaka deras anställningsvillkor. Principen skall vara densamma som redan lagts fram i direktivet om utstationering av arbetstagare, enligt vilken företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte får behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat.

Enligt artikel 4 i direktivet om utstationering av arbetstagare skall det administrativa samarbetet mellan EU:s medlemsstater effektivieras för genomförande av direktivet. Även om myndighetssamarbete förekommer kan man inte enbart med hjälp av dylikt samarbete nå det eftersträvade målet på att trygga de i direktivet avsedda minimianställningsvillkoren.

### **3. Målsättning och de viktigaste förslagen**

#### **3.1. Målsättning**

Det centrala målet med propositionen är att genom effektiverade och förbättrade tillsynsmöjligheter säkerställa att minimianställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare kan tryggas och att arbetstagarna bemöts lika.

En förutsättning för uppnåendet av detta mål är att arbetstagarna och arbetarskyddsmyndigheterna med tanke på sina tillsynsåtgärder har tillgång till lämpliga förfaranden och nödvändig information och att tillsynen i allt högre grad kan utföras under arbetets gång.

#### **3.2. Alternativ för genomförandet**

Tillsynen över och realiseringen av anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare kan effektivieras genom myndighetssamarbete mellan EU-medlemsstater och genom mera information om tillämpliga bestämmelser. På så sätt kan man underlätta verksamheten för tillsynsmyndigheterna i den mottagande medlemsstaten, men utan ändringar i

lagstiftningen kan myndigheterna inte utföra sina tillsynsuppgifter på ett effektivt sätt.

#### **3.3. De viktigaste förslagen**

För att effektivera möjligheterna att utöva tillsyn över minimianställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare föreslås att arbetsgivarföretag som utstationerar arbetskraft i Finland skall ha vissa skyldigheter att exempelvis utse en företrädare om företaget inte har något driftsställe i Finland. Företrädaren vore bl.a. bemyndigad att på företagets vägnar ta emot handlingar och göra upp rättegångshandlingar. Någon företrädare behöver inte utses om utstationeringen varar högst 14 dagar. Beställaren är skyldig att ombesörja att en företrädare utses.

Enligt förslaget är arbetsgivaren eller dennes företrädare även skyldig att ha uppgifter om den utstationerade arbetstagaren och dennes anställningsvillkor och dessa uppgifter skall vara lättillgängliga för arbetarskyddsmyndigheterna. Skyldigheten att ha uppgifter börjar genast då arbetet inleds och uppgifterna skall bevaras i två år efter att utstationeringen upphört. Arbetsgivaren eller dennes företrädare skall i Finland inneha arbetsboksregistreringen angående den utstationerade arbetstagaren samt uppgifter om de löner som betalats i Finland.

Arbetsgivaren eller dennes företrädare är även skyldig att till representanten för personalen lämna uppgifter om vissa av en utstationerad arbetstagares anställningsvillkor. Dessutom är den som låter utföra arbetet skyldig att meddela arbetarskyddsfullmäktigen om att den utstationerade arbetstagaren inlett arbetet, om hur länge arbetet varar och om arbetsuppgifternas art.

Enligt förslaget skall i synnerhet utstationerade hyrda arbetstagare även i fråga om fastställandet av minimilönen ställas i en likvärdig ställning som hyrda arbetstagare som är anställda hos företag som är verksamma i Finland.

Bestämmelserna förenas även med en straffbestämmelse.

#### 4. Propositionens konsekvenser

##### 4.1. De ekonomiska konsekvenserna och konsekvenserna i fråga om myndigheters verksamhet

Det är svårt att bedöma de ekonomiska konsekvenserna av propositionen i form av ett eurobelopp. Säkerställandet av att minimianställningsvillkoren iaktas inverkar i synnerhet på kampen mot den ekonomiska gråzonen.

Då möjligheterna att utöva tillsyn över minimianställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare effektiveras och tillsynsmetoderna blir fler kan man med hjälp av ändringarna minska och förebygga missbruk som hänför sig till den fria rörligheten.

Arbetskyddsmyndigheternas resurser har år 2005 utökats så att de kan anställa nio tjänstemän för övervakning av minimianställningsvillkoren för utländsk arbetskraft. Trots att även arbetsgivar- och arbetstagarförbunden i sin egen tillsynsverksamhet satsar på övervakning av anställningsvillkoren för utländsk arbetskraft är det inte möjligt att uppnå en effektiv tillsyn med hjälp av ovan avsedda tillägsresurser om inte resurserna ytterligare utökas eller delvis omfördelas.

Samarbetet mellan olika myndigheter, i synnerhet mellan arbetskydds-, polis- och skattemyndigheterna kan effektiveras när uppgifterna om arbetsgivare och anställningsförhållande i fråga om utstationerade arbetstagare är mera lättillgängliga.

##### 4.2. Samhälleliga konsekvenser

Realiseringen av anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare i enlighet med bestämmelserna i det land där arbetet utförs, skyddet för arbetstagare och tillämpningen av bestämmelserna om minimilön främjar en jämlik behandling av arbetstagarerna. Så kan även osund konkurrens om arbetskraft förebyggas.

Vid sidan av möjlighetsförändringen av en effektiv tillsyn över anställningsvillkoren har strävan att med hjälp av lagstiftningsändringar förhindra illojal konkurrens en gynnsam effekt även på konkurrenssituationen mellan företagen

och på verksamhetsförutsättningarna för de företag som följer bestämmelserna.

#### 5. Beredningen av propositionen

Beredningen av ärendet baserar sig på ett uttalande av riksdagen där den i samband med godkännandet av regeringspropositionen angående en lag om en övergångsperiod förutsatte att regeringen i brådskande ordning bereder en proposition angående åtgärder med hjälp av vilka tillsynen över utstationerade arbetstagares anställningsvillkor effektiveras samt att den för propositionerna angående detta till behandling i riksdagen under höstsessionen 2004 (ApUB 2/2004 rd och RSv 45/2004 rd).

Arbetsministeriet tillsatte den 16 april 2004 en arbetsgrupp på trepartsbasis för att främja iakttagandet av de lagenliga anställningsvillkoren och en jämlik konkurrenssituation mellan företagen (Ulteva 2). Arbetsgruppen skall slutföra sitt arbete senast den 31 januari 2006, men den hade som etappmål att bereda de ändringsförslag som förutsattes i riksdagens uttalande. Representerade i arbetsgruppen är förutom arbetsministeriet även handels- och industriministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet, inrikesministeriet, de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och Företagarna i Finland. Propositionen grundar sig på arbetsgruppens enhälliga förslag.

#### 6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

Denna proposition har utarbetats med beaktande av gällande EG-fördrag, direktivet om utstationering av arbetstagare och EG-domstolens rättspraxis.

Europeiska kommissionen gav den 13 januari 2004 ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tjänster på den inre marknaden (KOM 2004/2 slutlig). Stora utskottet har gett ett utlåtande (U 31/2004 rd och StoUU 2/2004 rd) om förslaget där utskottet bl.a. har konstaterat att i det fortsatta arbetet med direktivet måste det ses till att direktivförslaget inte urholkar möjligheterna till tillsyn över utstationerade arbetstagare i

vår lagstiftning och att det är nödvändigt att tjänstedirektivet inte inverkar på anställnings- och arbetsförhållanden, tillsynen över att de följs och medlemsstaternas rätt att vidta åtgärder mot en sådan tjänstetillhandahållare som inte följer lagstiftningen i utstationeringslandet.

Behandlingen av direktivförslaget vid EU:s

institutioner pågår fortfarande och i det här skedet är det inte ännu möjligt att bedöma vilka verkningar det kommer att ha i fråga om vår arbetslagstiftning. En sådan bedömning kan göras tidigast vid det nationella genomförandet av ovan avsedda direktiv, efter att det först godkänts.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Lagförslag

**2 §. Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden.** Syftet med propositionen är att när det gäller fastställandet av minimilönen försätta utstationerade arbetstagare i en likvärdig ställning som arbetstagare som är anställda hos företag som verkar i Finland och i synnerhet uthyrda arbetstagare. Denna bestämmelse överensstämmer också med artikel 49 i EG-fördraget eftersom en bestämmelse om minimilön som tillämpas på alla personer och företag som bedriver verksamhet på medlemsstatens territorium kan anses eftersträva allmänt intresse med syftet att skydda arbetstagarna. Bestämmelsen motsvarar även artikel 3 i direktivet om utstationering av arbetstagare där det uttryckligen föreskrivs att medlemsstaterna i bestämmelser i lagar och andra författningar skall se till att utstationerade arbetstagare garanteras minimilön enligt bestämmelserna i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs.

I propositionen föreslås att till paragrafens 4 mom. fogas en bestämmelse, vars innehåll ligger nära 2 kap. 10 § och 10 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, enligt vilka det till arbetstagaren skall betalas sedvanlig och skälig lön om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om lönen och om de har avtalat om lönen kan den jämkas. I förslaget sägs att om inte lön enligt ett i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen avsett allmänt bindande kollektivavtal tillämpas i anställningsförhållandet, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig

lön för det utförda arbetet i fall det vederlag som betalas för arbetet och som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om i väsentlig grad underskrider en sådan lön. Bestämmelsen fastställer således sedvanligheten och skäligheten i fråga om minimilönen för utstationerade arbetstagare i fråga om arbete som utförts i Finland även då det avtalats om lönen med den utstationerade arbetstagaren och dennes arbetsgivare redan i ursprungslandet utan att de känt till lönenivån i Finland. Anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare bestäms både enligt det utstationerande landets egna bestämmelser och enligt lagstiftningen i Finland och anställningsvillkoren för en utstationerad arbetstagare kan avvika både mot det bättre och mot det sämre jämfört med de finländska anställningsvillkoren. Med hjälp av förslaget försöker man trygga en så jämlik behandling som möjligt när det gäller bestämmandet av minimilönerna jämfört med arbetstagare som exempelvis är anställda hos finländska uthyrningsföretag, med beaktande av den utstationerade arbetstagarens särskilda ställning.

Detta innebär att om minimilön enligt ett allmänt bindande kollektivavtal inte skall tillämpas på anställningsförhållandet, kan lönen jämkas i det fall att det avtalats om lönen avsevärt sämre än vad som beträffande arbetet i fråga skall anses vara sedvanligt och skäligt. Sedvanlig och skälig lön avser inte den genomsnittliga lön som i Finland betalas för arbetet. Vid bedömningen av om lönen är sedvanlig och skälig kan man söka ledning exempelvis i den minimilön som i ett eventu-

ellt kollektivavtal för branschen avtalats för arbetet i fråga, även om kollektivavtalet inte är allmänt bindande. Från fall till fall kan lönen dock i någon mån avvika från ovan avsedda kollektivavtalsenliga lön för branschen.

I paragrafens 5 mom. föreslås en korrigerande av bestämmelsehänvisningarna på grund av ändringar i jämställdhetslagen 232/2005.

Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 6 mom., i vilket det bestäms om parternas skyldighet till bevisning i rättegångssituationer då en främmande stats lag möjligtvis skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal. På det här viset är det möjligt för parterna att i samband med arbetsrättsliga tvister angående utstationerade arbetstagare bedöma huruvida den främmande statens lag, som antingen kändanden eller motparten åberopar, är sådan att den skall tillämpas. Detta är särskilt viktigt i arbetsrätten där det alltid också skall avgöras att om en främmande stats lag skall tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal, skall vissa bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än bestämmelserna i den lag som annars skulle tillämpas.

Domstolens behörighet bestäms i konventionen om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område (FördrS 26/1999) och i Rådets förordning (EG) nr 44/2001 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område. Dessa innehåller inte bestämmelser om rättegångsförfarandet. Bestämmelserna i konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser gäller lagval. Enligt artikel 14.2 i konventionen får bevisning om ett avtal eller en rättshandling föras med varje slags bevismedel som godtas enligt lagen i domstolslandet.

I 17 kap. 3 § 1 mom. i rättegångsbalken sägs att skall främmande lag tillämpas, och är ej dess innehåll för rätten känt, skall rätten anmoda part att förebringa bevisning om dess innehåll. Övan avsedda bestämmelser i rättegångsbalken föreslås bli preciserade så att den som hänvisar till att främmande lag skall tillämpas, skall lägga fram bevisning om lagens innehåll. I lagen bestäms inte om någon tidpunkt när sagda bevisning skall läggas

fram, utan detta beror på de allmänna processrättsliga grunderna.

Bestämmelsen klarlägger fördelningen av bevisbördan och således möjligheterna att få information om innehållet i olika länders mycket olikartade och ofta svårtolkade arbetsrättsliga normer på basis av vilka anställningsvillkoren i varje land bestäms. Bestämmelsen ökar också domstolarnas effektivitet och rättssäkerhet.

**4 a §. Utseende av företrädare.** I den nya paragrafen bestäms att ett företag som utstationerar arbetskraft i Finland (*utstationerat företag*) skall ha en företrädare i Finland om företaget inte själv har ett driftställe i Finland. Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning 6 § 3 mom. i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919) enligt vilket en näringsidkare skall ha en företrädare som har hemort i Finland och rätt att på näringsidkarens vägnar ta emot stämningar och andra delgivningar. Eftersom lagen angående rättighet att idka näring dock inte tillämpas på företag som utstationerar arbetskraft är det inte förenligt med proportionalitetsprincipen att förutsätta att företrädaren skall ha hemort i Finland. I paragrafens 1 mom. bestäms enbart om att företrädaren skall vara i Finland.

Som företrädare kan exempelvis med stöd av ett bemyndigande av det utstationerande företaget fungera en i Finland belägen tjänsteställare (t.ex. ett företag som använder sig av hyrda arbetstagare), revisionsbyrå eller annat tjänsteföretag som erbjuder utländska företag tjänster i anslutning till arbetskommanderingar. Om en utstationerad arbetstagare från utlandet utstationeras vid ett företag i Finland som tillhör samma företagsgrupp kan ifrågavarande företag i Finland fungera som företrädare. Även en utlänning som är anträffbar i Finland kan fungera som företrädare.

Företrädaren skall vara bemyndigad att på det utstationerande företagens vägnar ta emot stämningar och övriga myndighetshandlingar såsom protokoll som utfärdas och eventuella beslut som fattas i samband med arbetarskyddsinspektioner samt att göra upp rättegångshandlingar. Vidare skall företrädaren på grundval av sin position utan särskilt bemyndigande ha behörighet att på företagets vägnar agera i domstol.

En företrädare skall utses senast då den utstationerade arbetstagaren inleder arbetet och företrädarens bemyndigande skall gälla i minst 12 månader efter att den utstationerade arbetstagaren slutat arbeta i Finland. En period på ett år vore motiverad eftersom en kortare tid än så i praktiken inte är tillräcklig för att reda ut eventuella tvister och väcka talan.

Företrädaren har rätt så begränsade befogenheter och företrädaren svarar inte för påföljder som föranleds av underlåtelse att fullgöra arbetsgivarskyldigheterna. Det är dock nödvändigt att utse en företrädare eftersom man endast på så sätt kan trygga realiseringen av de tidsfrister som uppställts för myndighetsuppgifter i ärenden som gäller anställningsförhållandet och vid tillsynen över anställningsvillkoren. Syftet med bestämmelsen är förutom att underlätta myndigheternas tillsynsuppgift framför allt att möjliggöra att myndighetshandlingar kommer fram utan att preskriptionstiderna äventyras samt att i fråga om vissa av de i lag föreskrivna minimivillkoren för arbetsavtalsförhållanden säkerställa en mera effektiv tillgång till de nedan i 4 b och 5 § avsedda handlingarna än genom att i efterskott skaffa uppgifter om företaget, de utstationerade arbetstagarna och deras anställningsvillkor. Delgivningen och delfäendet av dessa handlingar har i praktiken visat sig ske mycket långsamt inom ramen för myndighetssamarbetet och ofta har det visat sig vara helt omöjligt, med följderna att det inte längre har varit möjligt att föra ärendet till domstol för avgörande eftersom det hunnit bli preskriberat.

För att skyldigheten att utse en företrädare skall realiseras, skall den som låter utföra arbetet i mån av möjlighet ombesörja att det företag som utstationerar arbetskraft i Finland utser en i paragrafen avsedd företrädare. Det ligger således i intresset för det företag som låter utföra arbetet att ombesörja att även skyldigheten att utse en företrädare beaktas i avtalen mellan detta företag och den som tillhandahåller tjänsterna. Om den som låter utföra arbetet i avtalet med ett utländskt företag förutsatt att en företrädare skall utses, anses den som låter utföra arbetet för egen del ha fullgjort den i paragrafen avsedda ombesörjningsskyldigheten. Något skriftligt avtal mellan avtalsparterna görs dock inte alltid

upp. Av denna anledning kan den som låter utföra arbetet även på annat sätt visa att denne sett till att arbetsgivaren är medveten om skyldigheten att utse en företrädare samt om förpliktelseerna i anslutning därtill. Denna ombesörjningsskyldighet förenas dock med den straffbestämmelse som föreslagits i 9 a §.

Den utstationerade arbetstagarens utstationering kan gälla en mycket kort period under vilken han eller hon exempelvis instruerar vid installationsarbeten eller reparerar något tekniskt fel eller för förhandlingar. Därför är det ändamålsenligt att lämna relativt korta utstationeringar utanför paragrafens tillämpningsområde. Därmed behöver inte någon företrädare utses i enlighet med paragrafens 2 mom. om utstationeringen inte varar längre än 14 dagar. Med dagar avses kalenderdagar.

Eftersom anställningsförhållanden exempelvis i samband med uthyrning av arbetskraft i regel ingås för viss tid och kan kedjas samman, är det viktigt att den som tillhandahåller tjänster åtminstone inte på grund av detta kan kringgå skyldigheten att utse en företrädare. Därför föreslås dessutom att om flera utan avbrott eller endast med korta avbrott på varandra följande arbetsavtal för viss tid angående utstationering har ingåtts mellan den utstationerade arbetstagaren och dennes arbetsgivare anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott. Således skall en företrädare utses senast då arbetstagarens utstationering i enlighet med vad som sägs ovan i flera på varandra följande anställningsförhållanden har varat sammanlagt 14 kalenderdagar.

**4 b §. Skyldighet att ha uppgifter om utstationerade arbetstagare.** Syftet med den föreslagna nya paragrafen är att förbättra möjligheterna att i Finland utöva tillsyn över minianställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare genom att föreskriva att arbetsgivaren eller dennes företrädare är skyldig att skriftligen inneha vissa uppgifter så, att uppgifterna finns tillgängliga i Finland genast från och med att arbetet inletts. På så sätt kan man försäkra sig om att uppgifterna är tillgängliga i det land där arbetet utförs under den utstationerade arbetstagarens anställningsförhållande. Denna skyldighet står även i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen i fråga om det eftersträvade målet



och hindrar eller stör inte verksamheten för den utländska tjänstetillhandahållaren. Skyldigheten gäller framför allt den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare. Om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland är det arbetsgivarens företrädare som har denna skyldighet och den bestäms i enlighet med 4 a § i förslaget.

Särskilt viktiga med tanke på tillsynen är uppgifterna om det företag som har arbetsgivarensvaransvaret liksom också uppgifterna om arbetstagaren. Därför föreslås i paragrafens 1 mom. 1 punkt att arbetsgivaren eller en i 4 a § avsedd företrädare för denne skriftligen skall inneha identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget samt uppgifter om de ansvariga personerna i det företag som tillhandahåller tjänsterna. Identifieringsuppgifterna om företaget kan omfatta företagets registrerade och officiella namn, företagsbeteckningen inklusive eventuella registreringsnummer som bekräftas och registreras av lokala registermyndigheter, samt adressuppgifterna.

På motsvarande sätt enligt 1 mom. 2 punkten skall arbetsgivaren inneha identifieringsuppgifter om arbetstagaren, såsom hans eller hennes namn och eventuella personbeteckning samt arbetstagarens ålder och yrkeskompetens vid arbete som förutsätter viss ålder och kompetens.

Enligt 8 § 2 mom. i den gällande lagen skall arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna en utredning enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal. Av utredningen skall framgå de uppgifter som anges i punkten Tillsynen över anställningsvillkoren i denna proposition.

Den gällande bestämmelsen förpliktar den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare, om denne inte har något driftställe i Finland, eller den som låter utföra arbetet. På grund av arbetets tillfälliga natur har det visat sig vara svårt att inhämta en utredning medan anställningsförhållandet pågår eftersom bestämmelsen inte upplevs förpliktande. Inhämtandet av utredning i efterhand när arbetet redan upphört fungerar inte heller i form

av myndighetssamarbetet eftersom det är ett långsamt sätt och den som tillhandahåller tjänsterna inte nödvändigtvis sparar handlingarna. Därför föreslås i 1 mom. 3 punkten att arbetsgivaren eller dennes företrädare skriftligen skall inneha ovan avsedda uppgifter.

Bestämmelsen skapar inte i sig nya eller särskilda förpliktelser för företag som är verksamma i EU-medlemsstater eftersom rådets direktiv (91/533/EEG) om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet i Finland har genomförts genom ovan avsedda bestämmelse i arbetsavtalslagen. Enligt artiklarna 4.1 och 4.2 i direktivet skall arbetsgivaren med vissa begränsningar ge ovan nämnda uppgifter till arbetstagaren redan i etableringsstaden innan arbetstagaren åker utomlands.

Dessutom föreslås i 1 mom. 4 punkten att arbetsgivaren eller dennes företrädare även skall inneha en utredning över grunden för den utstationerade arbetstagarens rätt att arbeta. Bestämmelsen motsvarar 73 § 4 mom. i utlänningslagen enligt vilket arbetsgivaren på arbetsplatsen skall förvara uppgifter om anställda utlänningsmän och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten vid behov kan granska uppgifterna utan svårigheter. Eftersom ovan nämnda paragraf i utlänningslagen inte tillämpas på andra arbetsgivare än sådana som är verksamma i Finland är det nödvändigt att förskriva om saken i lagen om utstationerade arbetstagare. På så sätt kan man säkerställa lika möjligheter till tillsyn oberoende av om den utländska personen är anställd hos en arbetsgivare som är verksam i Finland eller utstationerad i ett användarföretag som är verksamt i Finland.

I paragrafens 2 mom. preciseras vem som i olika situationer skall inneha de i 1 mom. avsedda uppgifterna. Om utstationeringen varar högst 14 dagar behöver det företag som utstationerar arbetskraft inte utse någon företrädare på basis av 4 a §. Uppgifterna skall dock alltid finnas tillgängliga någonstans, även om en företrädare inte behöver utses. Därför föreslås att de i 1 mom. avsedda uppgifterna i varje fall innehålls av det utstationerande företaget som fungerar som arbetsgiva-

re då denne varken har något driftställe eller någon företrädare i Finland. Således skall uppgifterna exempelvis i sådana fall då någon företrädare inte behöver utses då arbetet inleds finnas åtminstone i den stat där arbetsgivaren är etablerad.

I paragrafens 3 mom. föreskrivs från och med när arbetsgivaren eller dennes företrädare skall inneha de i 1 mom. avsedda uppgifterna samt om hur länge uppgifterna skall förvaras. Antingen arbetsgivaren i Finland, om denne har ett driftställe i Finland, eller en företrädare för arbetsgivaren, om en sådan skall utses i enlighet med 4 a §, eller arbetsgivaren själv, i sådana fall då det är fråga om en utstationering som varar mindre än 14 dagar, skall inneha uppgifterna genast från och med att arbetet i Finland inleds.

Eftersom det i det land där arbetet utförs, dvs. Finland, är viktigt att veta var uppgifterna kan fås och var de skall förvaras även efter att arbetet upphört, föreslås att det utstationerande företaget som fungerar som arbetsgivare alltid innan arbetet inleds skall meddela den som låter utföra arbetet, t.ex. ett företag som använder sig av hyrd arbetskraft, vem som har uppgifterna under utstationeringen och var de förvaras.

Uppgifterna skall förvaras två år efter att den utstationerade arbetstagaren har slutat arbeta i Finland. Tiden är den samma som i många fall föreskrivits som tidsfrist för väckande av talan. Uppgifterna får även förvaras i den stat där det utstationerande företaget är etablerad, så bestämmelsen överensstämmer även med EG-domstolens rättspraxis.

**5 §. Arbetstidshandlingar, semesterbokföring och löneuppgifter.** Till paragrafen fogas ett nytt 2 mom. och dess rubrik ändras på motsvarande sätt.

Enligt förslaget skall arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den i 4 a § avsedda företrädaren i Finland inneha arbetstidsbokföringen angående den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland samt uppgifter om betalda löner.

Ovan avsedda uppgifter skall i Finland innehas av antingen arbetsgivaren eller den i 4 a § avsedda företrädaren. Således kompletterar bestämmelsen den bestämmelse i 1 mom., enligt vilken på utstationerade arbetstagare tillämpas vad som i bl.a. arbetstidsla-

gen bestäms om arbetstidshandlingar. Dessutom möjliggör den i Finland uppföljning av och tillsyn över bestämmelserna om minimilön.

Om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland eller om utstationeringen varar så kort tid att en i 4 a § avsedd företrädare inte behöver utses skall arbetsgivaren på annat sätt ombesörja att uppgifterna är tillgängliga i Finland. Uppgifterna kan t.ex. innehas av varje utstationerad arbetstagare själva eller samlat av en arbetstagare.

Eftersom utstationeringen i enlighet med vad som sagts ovan kan realiseras i många former och variera i varaktighet är det emellertid ändamålsenligt att den i paragrafen avsedda skyldigheten skall gälla enbart sådana situationer då utstationeringen varar under en tidsperiod som är längre än åtta kalenderdagar. Denna tidsperiod bryts exempelvis inte av veckoslut om arbetet fortsätter omedelbart följande vecka oberoende av anställningsförhållandets form och längd. Begränsningen av tillämpningen motsvarar den allmänna tröskeltiden i 4 § 1 mom. i gällande lag.

**8 §. Tillsyn.** Med anledning av den föreslagna nya 4 b § ändras 8 § 2 mom. tekniskt så, att den hänvisar till de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom. i stället för till den utredning som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Således skall arbetsgivaren eller den i 4 a § avsedda företrädaren på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom.

Till momentet fogas dessutom samma skyldighet att lämna uppgifter gällande i det föreslagna 5 § 2 mom. avsedd arbetstidsbokföring och betalda löner.

**8 a §. Lämnande av uppgifter till företrädare för personalen.** Det föreslås att till lagen fogas en ny 8 a §, enligt vilken arbetsgivaren eller en i 4 a § avsedd företrädare, bemyndigad av den utstationerade arbetstagaren, till en företrädare som valts av ifrågavarande personalgrupp skall lämna de i 4 b § 1 mom. 3 punkten avsedda uppgifterna om de anställningsvillkor som skall tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal.

Bestämmelsen förbättrar tillsynen över anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare i synnerhet på arbetsplatser. Skyldig-

heten att lämna uppgifter gäller arbetsgivaren eller den i 4 a § avsedda företrädaren om en sådan skall utses. Om någon företrädare inte har utsetts, gäller skyldigheten även en arbetsgivare som befinner sig utomlands. Uppgifterna skall lämnas till en förtroendeman som valts av personalgruppen i fråga eller till ett i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud, med vilka avses en förtroendeman eller ett förtroendeombud som valts i det företaget som låter utföra arbetet. I fråga kommer den företrädare för personalen som företräder personer som utför sådana uppgifter som närmast motsvarar den utstationerade arbetstagarens arbetsuppgifter.

Skyldigheten att lämna de i paragrafen avsedda uppgifterna till den förtroendevalda förutsätter bemyndigande av den utstationerade arbetstagaren. Detta bemyndigande innebär inte utfärdande av särskild fullmakt. En utredning av den förtroendevalda till arbetsgivaren eller till en i 4 a § avsedd företrädare om att den utstationerade arbetstagaren har hänvänt sig till honom eller henne är tillräcklig. Vid behov skall den förtroendevalda dock kunna ge tillräcklig utredning om den utstationerade arbetstagarens vilja.

Även i denna bestämmelse inskränks skyldigheten att lämna uppgifter till att enbart gälla sådana situationer då utstationeringen varar över åtta dagar. Perioden på åtta dagar beräknas i enlighet med vad som föreslagits i 5 §.

**9 a §. Straffbestämmelse.** I direktivet om utstationering av arbetstagare förutsätts bestämmelser om effektiva, proportionella och avskräckande påföljder. Därför föreslås att om arbetsgivaren, en företrädare för denne eller en i 4 a § avsedd företrädare uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna om innehavande av i 4 b § avsedda uppgifter och utredningar eller underlåter skyldigheten att lämna i 8 a § avsedda uppgifter till företrädaren för personalen, skall han eller hon för brott mot lagen om utstationerade arbetstagare dömas till böter.

Den som låter utföra arbetet skall också dömas till samma straffpåföljd om denne uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att fullgöra den i 4 a § föreskrivna skyldigheten att ombesörja att arbetsgivaren utser en förslagsenlig företrädare. Då fördelas ansvaret för den som låter utföra arbetet och som fungerar som arbetsgivare eller företrädaren för arbetsgivaren i enlighet med 47 kap. 7 § i strafflagen. För förfarandet döms den vars förpliktelser underlåtelserna gäller. I de fall som avses i paragrafen svarar den högsta ledningen för den allmänna organiseringen av ombesörjningsskyldigheten så, att det är den högsta ledningens skyldighet att för arbetsplatsen skapa förfaranden och allmänna anvisningar angående hur man i avtal mellan den som låter utföra arbetet och den som tillhandahåller tjänsterna tar hänsyn till skyldigheten att utse en företrädare oberoende av på vilken nivå avtalen i praktiken upprättas. En tjänsteman eller arbetstagare på lägre nivå inom organisationen anses har gjort sig skyldig till underlåtelser att fullgöra sina skyldigheter endast om han eller hon inte iakttar förfaranden och anvisningar.

En förutsättning för straffbarhet är uppsåt eller oaktsamhet. Detta skall beaktas bl.a. i sådana fall då exempelvis arbetsgivaren inte utser en i 4 a § avsedd företrädare trots att det i avtalet mellan den som låter utföra arbetet och det företag som utstationerar arbetskraft i Finland har förutsatts att en företrädare skall utses eller om denne annars genom till buds stående medel har verkat för att en företrädare skall utses. Rekvisitet för uppsåt eller oaktsamhet uppfylls då inte.

## 2. Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter det att den har antagits och blivit stadfäst.

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

## Lag

### om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 4 och 5 mom., rubriken för 5 § samt 8 § 2 mom., sådana de lyder, 2 § 4 mom. och 8 § 2 mom. i lag 74/2001, 2 § 5 mom. i lag 749/2002 och rubriken för 5 § i lag 163/2005, samt *fogas* till 2 §, sådana den lyder i nämnda lagar 74/2001, 749/2002 och 163/2005, ett nytt 6 mom., till 5 § sådan den lyder i sistnämnda lag, ett nytt 2 mom. samt till lagen nya 4 a, 4 b, 8 a och 9 a § som följer:

#### 2 §

*Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden*

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Om detta kollektivavtal inte tillämpas i anställningsförhållandet, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön, ifall det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön.

Utän hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen* samt arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Den som i en rättegång åberopar att en främmande stats lag skall tillämpas på en ut-

stationerad arbetstagares arbetsavtal, skall lägga fram bevisning om innehållet i den tillämpliga lagen.

#### 4 a §

*Utseende av företrädare*

Om ett i 1 § avsett företag som utstationerar arbetskraft i Finland (*utstationerande företag*) inte har något driftställe i Finland, skall det i Finland ha en företrädare med behörighet att handla på det utstationerande företagets vägnar i domstol och ta emot stämningar och övriga myndighetshandlingar. En företrädare skall utses senast när den utstationerade arbetstagaren inleder arbetet, och bemyndigandet skall gälla i minst 12 månader efter det att den utstationerade arbetstagaren slutat arbeta i Finland. Den som låter utföra arbetet skall i sina avtal med det utstationerande företaget eller med hjälp av andra tillbudsstående medel se till att det utstationerande företaget utser en i denna paragraf avsedd företrädare.

En företrädare behöver inte utses, om den utstationerade arbetstagarens utstationering varar högst 14 dagar. Har flera utan avbrott

eller endast med korta avbrott på varandra följande arbetsavtal för viss tid om utstationering ingåtts mellan den utstationerade arbetstagaren och arbetsgivaren, anses utstationeringen ha fortgått utan avbrott.

#### 4 b §

#### *Skyldighet att ha uppgifter om utstationerade arbetstagare*

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare skall när arbetet inleds skriftligen inneha

1) identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget samt uppgifter om de ansvariga personerna i etableringslandet för den som tillhandahåller tjänsterna,

2) identifieringsuppgifter om den utstationerade arbetstagaren,

3) en utredning i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal, samt

4) en utredning om grunden för den utstationerade arbetstagarens rätt att arbeta.

Om det utstationerande företaget inte är skyldigt att utse en företrädare i enlighet med 4 a §, skall den som tillhandahåller tjänsterna och som är arbetsgivare inneha de i 1 mom. avsedda uppgifterna även då denne inte har något driftställe i Finland.

För att säkerställa att de minimianställningsvillkor som tillämpas på en utstationerad arbetstagares anställningsförhållande kan uppfyllas, skall det utstationerande företaget innan arbetet i Finland inleds meddela den som låter utföra arbetet vem som innehar de i 1 mom. avsedda uppgifterna under tiden för arbetstagarens utstationering. Uppgifterna skall bevaras i två år efter att den utstationerade arbetstagaren slutat arbeta i Finland.

#### 5 §

#### *Arbetstidshandlingar, semesterbokföring och löneuppgifter*

Om den utstationerade arbetstagarens utstationering varar över åtta dagar, skall arbets-

givaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den i 4 a § avsedda företrädaren i Finland inneha arbetstidsbokföringen angående den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland samt uppgifter om betalda löner.

#### 8 §

#### *Tillsyn*

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare skall på begäran ge arbetsskyddsmyndigheterna de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom. och 5 § 2 mom.

#### 8 a §

#### *Lämnande av uppgifter till företrädare för personalen*

Om utstationeringen varar över åtta dagar, skall arbetsgivaren eller en i 4 a § avsedd företrädare bemyndigad av den utstationerade arbetstagaren till en förtroendeman som valts av ifrågavarande personalgrupp eller till ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud lämna de i 4 b § 1 mom. 3 punkten i denna lag avsedda uppgifterna om de anställningsvillkor som skall tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal.

#### 9 a §

#### *Straffbestämmelse*

Om arbetsgivaren, en företrädare för denne eller en företrädare som utsetts i enlighet med 4 a § uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna om innehavande av i 4 b avsedda uppgifter eller utredningar eller underlåter att lämna i 8 a § avsedda uppgifter till företrädaren för personalen, skall han för brott mot lagen om utstationerade arbetstagare dömas till böter. Om den som låter utföra arbetet eller en företrädare för denne uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att fullgöra den i 4 a § föreskrivna

ombesörjningsskyldigheten, skall han för  
*brott mot lagen om utstationerade arbetsta-*  
*gare* dömas till böter, en företrädare för den  
som låter utföra arbetet dock endast med be-  
aktande av anvisningarna och förfarandena  
på arbetsplatsen. \_\_\_\_\_  
Denna lag träder i kraft den \_\_\_\_\_ 200 .

Helsingfors den 23 september 2005

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Arbetsminister *Tarja Filatov*

## Lag

### om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 4 och 5 mom., rubriken för 5 § samt 8 § 2 mom., sådana de lyder, 2 § 4 mom. och 8 § 2 mom. i lag 74/2001, 2 § 5 mom. i lag 749/2002 och rubriken för 5 § i lag 163/2005, samt *fogas* till 2 §, sådana den lyder i nämnda lagar 74/2001, 749/2002 och 163/2005, ett nytt 6 mom., till 5 § sådana den lyder i sistnämnda lag, ett nytt 2 mom. samt till lagen nya 4 a, 4 b, 8 a och 9 a § som följer:

#### Gällande lydelse

##### 2 §

#### *Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden*

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Utan hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7—9 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen samt arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

#### Föreslagen lydelse

##### 2 §

#### *Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden*

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. *Om detta kollektivavtal inte tillämpas i anställningsförhållandet, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön, ifall det vederlag arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om för utfört arbete i väsentlig grad underskrider en sådan lön.*

Utan hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen, 6, 7, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen* samt arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om unga arbetstagare (998/1993).

*Den som i en rättegång åberopar att en främmande stats lag skall tillämpas på en*

Föreslagen lydelse

utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall lägga fram bevisning om innehållet i den tillämpliga lagen.

4 a §

**Utseende av företrädare**

Om ett i 1 § avsett företag som utstationerar arbetskraft i Finland **utstationerande företag**) inte har något driftställe i Finland, skall det i Finland ha en företrädare med behörighet att handla på det utstationerade företagets vägnar i domstol och ta emot stämningar och övriga myndighetshandlingar. En företrädare skall utses senast när den utstationerade arbetstagaren inleder arbetet, och bemyndigandet skall gälla i minst 12 månader efter det att den utstationerade arbetstagaren slutat arbeta i Finland. Den som låter utföra arbetet skall i sina avtal med det utstationerande företaget eller med hjälp av andra tillbudsstående medel se till att det utstationerande företaget utser en i denna paragraf avsedd företrädare.

En företrädare behöver inte utses, om den utstationerade arbetstagarens utstationering varar högst 14 dagar. Har flera utan avbrott eller endast med korta avbrott på varandra följande arbetsavtal för viss tid om utstationering ingåtts mellan den utstationerade arbetstagaren och arbetsgivaren, anses utstationeringen ha fortgått utan avbrott.

4 b §

**Skyldighet att ha uppgifter om utstationerade arbetstagare**

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare skall när arbetet inleds skriftligen inneha

1) identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget samt uppgifter om de ansvariga personerna i etableringslandet för den som tillhandahåller tjänsterna,



2) identifieringsuppgifter om den utstationerade arbetstagaren,

3) en utredning i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal, samt

4) en utredning om grunden för den utstationerade arbetstagarens rätt att arbeta.

Om det utstationerande företaget inte är skyldigt att utse en företrädare i enlighet med 4 a §, skall den som tillhandahåller tjänsterna och som är arbetsgivare inneha de i 1 mom. avsedda uppgifterna även då denne inte har något driftställe i Finland.

För att säkerställa att de minimianställningsvillkor som tillämpas på en utstationerad arbetstagares anställningsförhållande kan uppfyllas, skall det utstationerande företaget innan arbetet i Finland inleds meddela den som låter utföra arbetet vem som innehar de i 1 mom. avsedda uppgifterna under tiden för arbetstagarens utstationering. Uppgifterna skall bevaras i två år efter att den utstationerade arbetstagaren slutat arbeta i Finland.

#### 5 §

#### Arbetslidhandlingar, semesterbokföring och löneuppgifter

Om den utstationerade arbetstagarens utstationering varar över åtta dagar, skall arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den i 4 a § avsedda företrädaren i Finland inneha arbetstidsbokföringen angående den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland samt uppgifter om betalda löner.

#### 8 §

#### Tillsyn

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet skall på begäran ge arbetar-

#### 8 §

#### Tillsyn

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, en i 4 a § avsedd företrädare skall på begäran ge arbe-

skyddsmyndigheterna en utredning enligt 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som avses i denna lag och som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal.

tarskyddsmyndigheterna *de uppgifter och utredningar som avses i 4 b § 1 mom. och 5 § 2 mom.*

## 8 a §

**Lämnande av uppgifter till företrädare för personalen**

*Om utstationeringen varar över åtta dagar, skall arbetsgivaren eller en i 4 a § avsedd företrädare bemyndigad av den utstationerade arbetstagaren till en förtroendemans som valts av ifrågavarande personalgrupp eller till ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud lämna de i 4 b § 1 mom. 3 punkten i denna lag avsedda uppgifterna om de anställningsvillkor som skall tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal.*

## 9 a §

**Straffbestämmelse**

*Om arbetsgivaren, en företrädare för denne eller en företrädare som utsetts i enlighet med 4 a § uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna om innehavande av i 4 b avsedda uppgifter eller utredningar eller underlåter att lämna i 8 a § avsedda uppgifter till företrädaren för personalen, skall han för **brott mot lagen om utstationerade arbetstagare** dömas till böter. Om den som låter utföra arbetet eller en företrädare för denne uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att fullgöra den i 4 a § föreskrivna ombesörjningsskyldigheten, skall han för **brott mot lagen om utstationerade arbetstagare** dömas till böter, en företrädare för den som låter utföra arbetet dock endast med beaktande av anvisningarna och förfarandena på arbetsplatsen.*

Denna lag träder i kraft den \_\_\_\_\_ 200 .