

**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. Europeiska kommissionen har inlett överträdelseförfaranden mot Finland gällande det nationella genomförandet av genomförandedirektiv och direktiv om mobilitetspaketet för vägtransporter. Det föreslås att lagen ändras så att den bättre motsvarar kraven i dessa direktiv.

I propositionen föreslås det att skyldigheten att anmäla om utstationering av arbetstagare till byggherren och huvudentreprenören samt skyldigheten för beställaren att på begäran av arbetarskyddsmyndigheten sörja för att avtalsparten kan nås och försummelseavgiften som hänför sig till denna skyldighet slopas.

Vidare föreslås det att behörighetskraven för företrädare för utstationerande företag och de uppgifter som en anmälan om utstationering ska innehålla ändras. Enligt propositionen förbättras också förutsättningarna för tillsyn över utstationerade förare inom vägtransporten genom preciseringar av skyldigheten att en viss tid bevara de handlingar som krävs och rätten för arbetarskyddsmyndigheten att begära översättningar. Dessutom ska en bestämmelse om förbud mot repressalier och en skadeståndsskyldighet som påföljd för brott mot förbudet enligt förslaget tas in i lagen för att skydda utstationerade arbetstagare. Dessa tillägg syftar till att trygga en utstationerad arbetstagares rätt att få sina rättigheter enligt lagen om utstationering av arbetstagare tillgodosedda vid myndigheter och genom domstolsförfaranden.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 april 2024.

---

## INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
MOTIVERING .....	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Beredning.....	4
2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll.....	4
3 Nuläge och bedömning av nuläget .....	5
3.1 Brister i genomförandet av genomförandedirektivet .....	5
3.2 Brister i genomförandet av direktivet om mobilitetspaket för vägtransporter .....	14
4 Förslagen och deras konsekvenser .....	15
4.1 De viktigaste förslagen och de huvudsakliga konsekvenserna .....	15
4.2 Konsekvenser för dataskyddet .....	17
5 Alternativa handlingsvägar.....	19
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser .....	19
5.1.1 Påföljder enligt EU-lagstiftningen .....	19
5.1.2 Inga separata påföljder för brott mot förbudet mot repressalier .....	20
5.1.3 Straffrättslig påföljd (diskriminering i arbetslivet) .....	21
5.1.4 Försummelseavgift .....	21
5.1.5 Gottgörelse som påföljd.....	22
5.1.6 Skadestånd .....	23
5.1.7 En alternativ modell för förbud mot repressalier från företrädarna för arbetsgivarna i den informella arbetsgruppen .....	24
5.2 Handlingsmodeller som används eller planeras i andra medlemsstater .....	24
5.2.1 Sverige .....	24
5.2.2 Danmark .....	24
5.2.3 Andra medlemsstater .....	24
6 Remissvar .....	25
6.1 Allmänt .....	25
6.2 Anmälan om utstationering av arbetstagare och utseende av företrädare .....	25
6.3 Förbud mot repressalier och bestämmelser som tillämpas på det utstationerande företags utrednings- och ersättningsskyldighet samt ansvar.....	26
6.4 Andra synpunkter.....	28
7 Specialmotivering.....	28
8 Ikraftträdande .....	34
9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....	34
LAGFÖRSLAG.....	36
Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare .....	36
BILAGA .....	39
PARALLELLTEXT .....	39
Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare .....	39

## MOTIVERING

### 1 Bakgrund och beredning

#### 1.1 Bakgrund

Finlands regering mottog den 26 januari 2023 ett motiverat yttrande som Europeiska kommissionen riktat till Finland med stöd av artikel 258 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Yttrandet gäller genomförandet av 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 *genomförandedirektivet* eller *direktivet*).

Det motiverade yttrandet utgör en fortsättning av det överträdelseförfarande som kommissionen genom en formell underrättelse inledde mot Finland den 15 juli 2021.

I den formella underrättelsen ansåg kommissionen att bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) och lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) inte till alla delar är förenliga med artikel 9 (administrativa krav och kontrollåtgärder), artikel 11.5 (skydd mot ogynnsam behandling) och artikel 12 (underentreprenörer och ansvarsfrågor) i genomförandedirektivet. Finland gav sitt svar på den formella underrättelsen med en skrivelse av den 15 oktober 2021 (UM2021-01134).

I sitt motiverade yttrande ansåg kommissionen att Finland inte har fullgjort sina skyldigheter enligt artikel 9 i genomförandedirektivet i fråga om följande skyldigheter i lagen om utstationering av arbetstagare:

- skyldigheten för ett utstationerande företags företrädare i Finland att vara behörig att företräda arbetsgivaren i en finsk domstol (8 § 3 mom.)
- skyldigheten för tjänstemottagaren att se till att det utstationerande företaget har gjort en anmälan om utstationering till arbetarskyddsmyndigheten och att företrädaren kan nå (13 § och 35 § 2 mom.)
- skyldigheten för ett utstationerande företag att lämna uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat (7 § 3 mom. 1 punkten)
- skyldigheten för ett utstationerande företag att tillhandahålla ett finansiellt instituts verifikation över löner för arbete som betalats till en utstationerad arbetstagare i Finland (10 § 2 mom.)
- ett utstationerande företags skyldighet att också till byggherren och huvudentreprenören lämna en anmälan om utstationering för att arbete ska kunna utföras inom byggverksamhet (7 § 5 mom.).

Kommissionen ansåg vidare att artikel 11.5 i direktivet inte iakttas, eftersom Finland enligt kommissionen saknar bestämmelser om nationella åtgärder för att skydda utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida.

I sitt svar på det motiverade yttrandet meddelade Finland att det utöver de lagändringar som redan anmälts omedelbart inleds en tjänstemannaberedning i syfte att ändra lagstiftningen så att den bättre motsvarar kraven i genomförandedirektivet också i fråga om kommissionens övriga synpunkter.

Dessutom mottog Finlands regering den 14 juli 2023 ett motiverat yttrande av Europeiska kommissionen om brister i lagen om utstationering av arbetstagare när det gäller genomförandet av Europeiska unionens mobilitetspaket för vägtransporter. Kommissionens motiverade yttrande gäller bland annat genomförandet av artikel 1.9 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1057 om fastställande av särskilda regler med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn och om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och förordning (EU) nr 1024/2012 (nedan *direktivet om mobilitetspaketet för vägtransporter*), som innehåller bestämmelser om att öppet tillhandahålla information, och kraven enligt artikel 2.8 på kontakt mellan nationella myndigheter och andra medlemsstaters myndigheter. I sitt svar på det motiverade yttrandet meddelade Finland att lagstiftningen ska förtydligas så att den bättre motsvarar kraven i direktivet.

## 1.2 Beredning

Propositionen har beretts vid arbets- och näringsministeriet, i samarbete med företrädare för ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland. De företräder också social- och hälsovårdsministeriet i denna beredning. Förslagen har behandlats på trepartsbasis i en informell arbetsgrupp i maj och juni 2023. I den informella arbetsgruppen ingick företrädare för arbets- och näringsministeriet, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland (som företrädde social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde), Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf, Akava ry, Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf. Företrädarna för samma arbetsmarknadsorganisationer deltog även på trepartsbasis i beredningen av regeringens proposition [RP 71/2020 rd](#), som genomförde ett ändringsdirektiv om utstationering av arbetstagare<sup>1</sup>.

Beredningsunderlaget till propositionen finns i statsrådets tjänst för projektinformation på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt> med identifieringskod [TEM049:00/2023](#).

Utkastet till regeringsproposition var på remiss mellan den 30 juni och 31 augusti 2023.

Medlemmarna i den informella arbetsgruppen har lämnat utlåtanden om förslagen och aktuella alternativa regleringsmodeller i samband med remissbehandlingen.

## 2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll

Det centrala innehållet i genomförandedirektivet beskrivs i regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om utstationering av arbetstagare och till vissa lagar som har samband med den ([RP 39/2016 rd](#)). De huvudsakliga bristerna i genomförandet beskrivs i avsnitt 1.1 i denna proposition (bakgrund). I avsnitt 3 (nuläge och bedömning av nuläget)

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

bedöms vilka lagändringar som krävs för att avhjälpa de brister som konstateras i kommissionens motiverade yttrande.

### **3 Nuläge och bedömning av nuläget**

#### **3.1 Brister i genomförandet av genomförandedirektivet**

*Skyldigheten för ett utstationerande företag att lämna uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat (7 § 3 mom. 1 punkten)*

I 7 § 3 mom. 1 punkten i lagen om utstationering av arbetstagare föreskrivs det om tjänsteleverantörens skyldighet att lämna uppgifter om ansvariga personer, det vill säga arbetsgivarens företrädare, i etableringsstaten. Kommissionen anser att skyldigheten att i anmälan lämna uppgifter om arbetsgivarens företrädare kan anses motiverad och proportionerlig endast i det fall att en sådan företrädare redan har utsetts i enlighet med lagstiftningen i den utstationerande medlemsstaten.

Finland har i sitt svar till kommissionen konstaterat att det utstationerande företaget inte behöver utse en ny företrädare, utan endast lämna uppgifter om företagets befintliga ansvariga person i etableringsstaten till de finska myndigheterna. En sådan företrädare kan vara till exempel företagets verkställande direktör eller en medlem av företagets styrelse. Kommissionen har ansett att det också ska beaktas att en sådan person inte nödvändigtvis behöver utses enligt lagstiftningen i etableringsstaten. Av denna anledning anser kommissionen att skyldigheten enligt 7 § 3 mom. 1 punkten inte står i proportion till direktivets syfte. Enligt kommissionen är syftet med artikel 9 i direktivet att den anmälan som görs ska ”innehålla alla relevanta uppgifter som krävs för att det ska gå att utföra faktiska kontroller på arbetsplatsen”.

Enligt artikel 9.1 andra stycket led e i genomförandedirektivet får medlemsstaterna införa ett krav på att utse en person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i den värdmedlemsstat där tjänsterna tillhandahålls och sända och ta emot handlingar och/eller delgivningar vid behov. Detta krav har införts i lagens 8 §, som förutsätter att det utstationerande företaget utser en företrädare i Finland.

Enligt artikel 9.2 i direktivet får medlemsstaterna påföra andra administrativa krav och kontrollåtgärder om situationerna eller händelseutvecklingen tyder på att befintliga administrativa krav och kontrollåtgärder inte är tillräckliga eller verkningsfulla nog för att efterlevnaden av de krav som fastställs i direktiv 96/71/EG och det här direktivet effektivt ska kunna kontrolleras, förutsatt att kraven och åtgärderna är motiverade och proportionella. I direktivet nämns inte särskilt en möjlighet att påföra ett krav på att det utstationerande företaget ska anmäla en ansvarig person i etableringsstaten. Medlemsstaterna kan emellertid med beaktande av förutsättningarna enligt artikel 9.2 i direktivet även påföra andra krav än sådana som uttryckligen anges i artikel 9.1 andra stycket.

Med tanke på genomförandet av direktivet är det skäl att beakta den reglering som gäller företrädare för aktiebolag och deras filialer och som grundar sig på artikel 14 d i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/1132 om vissa aspekter av bolagsrätt, nedan *bolagsrättsdirektivet*. Bolag ska förutom vissa handlingar också offentliggöra bland annat uppgifter om tillsättande och entledigande av dem som i egenskap av i lagstiftningen föreskrivna bolagsorgan eller som medlemmar i ett sådant organ är enligt led d led i behöriga att företräda bolaget mot tredje man och i rättegång samt dessa personers personuppgifter. Av de offentliggjorda uppgifterna ska framgå om de personer som företräder bolaget kan göra detta

var för sig eller endast i förening med andra. Enligt led d led ii ska dessutom de som deltar i ledning, tillsyn eller kontroll av bolaget anmälas.

Med stöd av vad som anförts ovan följer av bolagsrättsdirektivet ett krav på att aktiebolag och deras filialer i praktiken alltid ska ha en bolagsrättslig företrädare som uppfyller minimikraven i direktivet och som är registrerad i enlighet med lagstiftningen i den utstationerande medlemsstaten (med andra ord bolagets etableringsmedlemsstat eller filialens etableringsstat). I Finland har regleringen genomförts i aktiebolagslagen (624/2006), handelsregisterlagen (564/2023) och näringsverksamhetslagen (565/2023).

I aktiebolagslagen finns bestämmelser om behörigheten för och registreringen av medlemmar i styrelsen, det enda obligatoriska organet för finska bolag. I handelsregisterlagen och näringsverksamhetslagen finns bestämmelser om behörigheten för och registreringen av den som företräder en filial. Utgångspunkten i aktiebolagslagen och näringsverksamhetslagen är att minst en styrelsemedlem och verkställande direktören samt företrädaren för en filial ska vara bosatta inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Bakgrunden till bestämmelsen i näringsverksamhetslagen utgörs av en formell underrättelse som Finland fick av Europeiska kommissionen 2007. Underrättelsen gällde det dåvarande kravet på att en näringsidkare som har sitt säte i en annan medlemsstat ska ha en företrädare som är bosatt i Finland (se [RP 20/2008 rd](#)). Kommissionen ansåg att kravet på en i Finland bosatt företrädare var diskriminerande mot tjänsteproducenter som är etablerade i andra medlemsstater och begränsade friheten att tillhandahålla tjänster.

Med tanke på vad som anförts ovan är kommissionens bedömning i det motiverade yttrandet något oklar. Kravet på en ansvarig person i bolagets eller filialens etableringsstat, det vill säga den medlemsstat där bolaget är registrerat eller filialen är registrerad, kan dock anses var problematiskt. Etableringsfriheten omfattas av en vedertagen tolkning enligt vilken en medlemsstat inte kan kräva att ett bolag eller en filials obligatoriska företrädare är bosatt i en viss stat, utan det räcker att den befinner sig inom EU:s inre marknad eller omfattas av unionens rättsskipning. Det är viktigt att detta tas i beaktande i ändringar som förtydligar bestämmelserna i 7 § 3 mom. 1 punkten i lagen om utstationering av arbetstagare. Motsvarande reglering finns inte i fråga om alla bolagsformer och således måste den nationella regleringen ta hänsyn också till andra bolagsformer.

Skyldigheten att anmäla en ansvarig person gör det möjligt för finska myndigheter att både under och efter utstationeringen via den ansvariga personen ha kontakt med det utstationerande företaget, som ansvarar för arbetsgivarförpliktelse. I regel sker kontakten under den tid som arbete utförs i Finland via en företrädare som utsetts i enlighet med 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare. Företrädaren ansvarar dock inte för arbetsgivarförpliktelse. Företrädaren ska ha behörighet att ta emot myndighetshandlingar och stämningar på företagets vägnar och att lämna in handlingar från företaget till myndigheter och domstolar. Det utstationerande företaget ska i praktiken bemyndiga företrädaren att handla på företagets vägnar. Företrädaren ska ha rätt att förmedla alla behövliga handlingar från det utstationerande företaget till myndigheterna. I praktiken är företrädaren bara en kontaktperson.

En företrädare enligt 8 § i lagen behöver inte utses i alla situationer, vilket ökar behovet av information om ansvariga personer i det utstationerande företaget. Enligt uppgifter från arbetarskyddsmyndigheten förekommer det inom tillsynen kontinuerligt situationer där företrädaren enligt 8 § inte har uppgifter eller handlingar till handa, ingen företrädare överhuvudtaget har utsetts eller företrädaren i praktiken inte vet att den utsetts till uppgiften som företrädare för det utstationerande företaget. I så fall måste myndigheten för att kunna utföra sitt tillsynsuppdrag vara i direkt kontakt med arbetsgivaren i ursprungsstaten. Om uppgifter om

det utstationerande företags ansvariga personer eller kontaktpersoner inte fås, kan det äventyra att tillsynen genomförs på korrekt sätt. Detta gynnar uttryckligen sådana företag som inte iakttar skyldigheten enligt 8 § att utse en företrädare. I enlighet med de bolagsrättsliga direktiven ska ett bolag ha en utnämnd företrädare. Den skyldighet att lämna uppgifter om ansvariga personer som avses i 7 § 3 mom. 1 punkten kan fullgöras genom att uppge namnet på den bolagsrättsliga företrädare som de bolagsrättsliga direktiven förutsätter, till exempel verkställande direktören för ett aktiebolag.

Skyldigheten att i anmälan om utstationering uppge en ansvarig person är viktig bland annat för att arbetsgivaransvar och skyldigheter ska kunna fördelas korrekt. Ett företags webbplats eller ett nummer till telefonväxeln är inte tillräckliga uppgifter när det gäller kontakten till de ansvariga personerna. I faktiska tillsynssituationer behövs alltid uppgift om den faktiska arbetsgivaren, som ansvarar för utbetalning av lön och korrekt tillämpning och iakttagande av anställningsvillkoren under den tid som den utstationerade arbetstagaren arbetar i Finland.

Finland har i sitt svar till kommissionen ansett att kraven på att anmäla uppgifter om ansvariga personer i det utstationerande företags etableringsstat och att utse en företrädare är proportionerliga med tanke på tillsynen över efterlevnaden av skyldigheterna enligt lagen. Med beaktande av vad som anförts ovan bör det dock bedömas om kravet på uppgifter om det utstationerande företags ansvariga personer i företags etableringsstat står i proportion till principen om etableringsfrihet, med tanke på den vedertagna tolkningen att det är tillräckligt att den ansvariga personen befinner sig inom EU:s inre marknad eller området för unionens rättsskipning (Europeiska ekonomiska samarbetsområdet). Genomförandet kan också förtydligas genom terminologiska ändringar. Med ansvarig person enligt 7 § 3 mom. 1 punkten i lagen om utstationering av arbetstagare avses i praktiken den bolagsrättsliga företrädare som förutsätts i den ovan beskrivna unionslagstiftningen. Om lagstiftningen i det utstationerande företags etableringsstat förutsätter att en sådan företrädare utses, kan anmälan om denna företrädare i anmälan om utstationering anses vara ett motiverat och proportionellt krav på det sätt som avses i artikel 9.2 i direktivet. Med tanke på tillsynen är det inte av betydelse i vilken stat företags ansvariga person befinner sig, utan att denne kan nås. Vid behov kan ordalydelsen ”i företags etableringsstat” i 7 § 3 mom. 1 punkten helt strykas. Med tanke på tillsynen är det väsentligt att få kontaktuppgifter genom vilka företags ansvariga person kan nås, i praktiken e-postadress och telefonnummer.

Också näringsidkare som i Finland ska införas i handelsregistret ska ha en företrädare som har rätt att ta emot stämningar och andra delgivningar på näringsidkarens vägnar. Företrädaren ska anmälas för anteckning i handelsregistret.

På ovan beskrivna sätt är uppgift om den ansvariga person som avses i etableringsstatens lagstiftning, i allmänhet alltså arbetsgivarens bolagsrättsliga företrädare, nödvändig för att arbetarskyddsmyndigheten ska känna till den korrekta fördelningen av arbetsgivaransvar.

*Ett utstationerande företags skyldighet att också till byggherren och huvudentreprenören lämna en anmälan om utstationering för att arbete ska kunna utföras inom byggverksamhet (7 § 5 mom.)*

Enligt 7 § 5 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare krävs det för att arbete ska kunna utföras inom byggverksamhet att en anmälan om utstationering av arbetstagare lämnas förutom till arbetarskyddsmyndigheten också till byggherren och huvudentreprenören.

Syftet med detta krav är att främja byggsektorns egenkontroll och riskhantering samt riktandet av tillsynsåtgärder. Bestämmelsen har även samband med den skyldighet att anmäla uppgifter om entreprenörer eller underleverantörer och uppgifter om deras anställda som följer av skattelagstiftningen. En utländsk tjänsteleverantör får via sin avtalspart uppgift om byggherren eller huvudentreprenören. Arbetarskyddsmyndigheten har inte sett detta som problematiskt.

Enligt artikel 9.1 andra stycket led a i direktivet får medlemsstaterna införa ett krav på anmälan till behöriga myndigheter. Direktivet innehåller dock inga uttryckliga bestämmelser om att kravet också skulle gälla lämnandet av anmälningar till tjänstemottagaren. I 7 § 5 mom. i lagen konstateras att ”det för att arbete ska kunna utföras” krävs att anmälan lämnas, vilket innebär att tjänsten inte kan börja tillhandahållas innan detta krav har uppfyllts. Kommissionen har bedömt att denna tilläggs skyldighet för tjänsteleverantören inte är proportionerlig, eftersom den överskrider vad som är behövligt för att uppnå målet med bestämmelsen.

Till följd av det motiverade yttrandet ska behovet av att upphäva skyldigheten i fråga bedömas med beaktande av direktivets ordalydelse och innehåll när det gäller anmälan enbart till myndigheten.

*Skyldigheten för ett utstationerande företags företrädare i Finland att vara behörig att företräda arbetsgivaren i en finländsk domstol (8 § 3 mom.)*

Enligt 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare ska ett utstationerande företag ha en företrädare i Finland som är anträffbar för den utstationerade arbetstagaren och myndigheterna under hela utstationeringsperioden. Företrädaren kan vara en juridisk person eller en fysisk person. Ett utstationerande företag behöver inte ha någon företrädare, om det utstationerar arbetstagare till Finland för högst tio arbetsdagar. Företrädaren ska ha behörighet att ta emot myndighetshandlingar och stämningar på företagets vägnar och att lämna in handlingar från företaget till myndigheter och domstolar. Dessutom ska företrädaren vara behörig att företräda det utstationerande företaget i domstol.

Kommissionen har ansett att kravet enligt 8 § 3 mom. att företrädaren för ett utstationerande företag ska vara behörig att företräda arbetsgivaren vid en finsk domstol överskrider det som föreskrivs i direktivet. Enligt artikel 9 i direktivet ska kontaktpersonen sörja för kontakten till de behöriga myndigheterna. Att utse en sådan kontaktperson som också är behörig att företräda arbetsgivaren i domstol är enligt kommissionen en avsevärd börda för tjänsteleverantören och försvårar tillhandahållandet av tjänster. Bestämmelser om att kontaktpersonen även ska företräda företaget vid finska domstolar är inte enligt kommissionen motiverade.

Lagen om rättegångsbiträden med tillstånd (715/2011) trädde i kraft vid ingången av 2013. I lagen föreskrivs om krav för rättegångsombud och rättegångsbiträden. Dessa krav beaktas inte i 8 § 3 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare och således kan kravet på att företrädaren ska vara behörig att företräda det utstationerande företaget i domstol inte ställas i lagstiftningen om utstationerade arbetstagare.

Kravet enligt 8 § i lagen om utstationering av arbetstagare på att företrädaren ska vara behörig att företräda arbetsgivaren även i domstol motsvarar inte rättsläget i Finland. De krav som gäller rättegångsombud har ändrats och kraven för företrädare enligt 8 § motsvarar inte dessa. Till företrädare utses i praktiken vanligtvis en person som inte uppfyller de finländska kraven för rättegångsombud eller rättegångsbiträden. Med beaktande av ändringarna i den nationella lagstiftningen 2013 och kommissionens anmärkningar om att kravet är oproportionerligt, bör



det vilseledande och föråldrade kravet i 8 § 3 mom. på att företrädaren ska vara behörig att företräda arbetsgivaren i domstol avskaffas.

*Skyldigheten för ett utstationerande företag att tillhandahålla ett finansiellt instituts verifikation över löner för arbete som betalats till en utstationerad arbetstagare i Finland (10 § 2 mom.)*

Om utstationeringen pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget enligt 10 § 2 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare i Finland tillhandahålla arbetstidsbokföring, löneuträkning och ett finansiellt instituts verifikation över utbetalda löner i fråga om utstationerade arbetstagares arbete i Finland. Syftet är att möjliggöra efterlevnaden av lönebestämmelserna i Finland samt tillsynen över efterlevnaden. Kravet på ett finansiellt instituts verifikation över utbetalda löner togs in i lagstiftningen som ett nytt krav 2016. Kravet syftar till att stärka tillsynen över efterlevnaden av lönebestämmelserna.

I praktiken begär arbetarskyddsmyndigheten de handlingar som nämns i 10 § 2 mom. av utländska arbetsgivares företrädare. Det behövs inget fysiskt arkiv för dessa handlingar i Finland, eftersom elektronisk lagring har ansetts lämpligt för handlingarna. För att iaktta arbetsgivarförpliktelserna för utstationerande företag räcker det att uppgifterna elektroniskt sänds från utlandet omedelbart när arbetarskyddsmyndigheten begär det. Med tanke på den praktiska tillsynen bör det beaktas att utstationerade arbetstagare i allmänhet lämnar landet när missförhållanden framkommer. Därmed baserar sig tillsynen i efterhand på granskning av handlingar. Arbetarskyddsmyndigheten kan mest tillförlitligt verifiera att anställningsvillkoren har iakttagits i enlighet med lag utifrån ett finansiellt instituts verifikation över att den utbetalda lönen storlek motsvarar vad som uppgetts.

Artikel 9.1 andra stycket led b i direktivet gör det möjligt att kräva bland annat intyg över löneutbetalningar. Kommissionen har emellertid uppmärksammat att kravet på ett finansiellt instituts verifikation är oproportionerligt med beaktande av att det redan krävs att det utstationerande företaget ska lämna in en löneuträkning till arbetarskyddsmyndigheten. I sitt svar till kommissionen poängterade Finland att med ett finansiellt instituts verifikation avses i 10 § 2 mom. i praktiken ett kvitto från banken som visar att det utstationerande företaget faktiskt har betalat lönen till arbetstagaren. Det utstationerande företaget ska således på arbetarskyddsmyndighetens begäran lämna ett kvitto över utbetalningen av lön. Löneuträkningen i sig är inte tillräcklig för att visa att lönen faktiskt har betalats till arbetstagaren på förfallodagen. Därmed är skyldigheten att uppvisa ett finansiellt instituts verifikation ett viktigt verktyg för tillsynsmyndigheten. I syfte att säkerställa att lönen faktiskt betalas till utstationerande arbetstagare begärs i nuläget intyg över utbetald lön i över hälften av kontroller. Detta har varit en motiverad och verkningsfull modell för tillsynen över iakttagandet av anställningsvillkoren, eftersom många felaktigheter har upptäckts inom lönebetalningen hos utstationerande företag. Att lämna handlingar är inte en oproportionerlig administrativ börda för det utstationerande företaget, eftersom de kan lämnas elektroniskt. De behövliga handlingarna och arbetstidsbokföringen fås i praktiken inte genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI).

Med anledning av kommissionens formella underrättelse föreslås det i propositionen ändringar i 10 § 2 mom. i lagen, för att förtydliga och minska den administrativa bördan och samtidigt trygga myndighetens rätt att begära ytterligare uppgifter om lönebetalningen. Ordalydelsen i artikel 9 i direktivet gör det möjligt att precisera 10 § 2 mom. så att arbetarskyddsmyndigheten har rätt att vid behov begära intyg över löneutbetalning eller annan redogörelse över utbetalning. Redogörelsen över utbetalning kan vara till exempel en kopia av kontoutdrag eller

arbetsgivarens kvitto över kontant lönebetalning. Redogörelse för löneutbetalningen är en väsentlig del av tillsynen över iakttagandet av anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare. Redogörelsen kan begäras via IMI-systemet, men det mest effektiva vore att begära den direkt av arbetsgivaren. Om det inte går att få uppgifter av arbetsgivaren på begäran kan arbetarskyddsmyndigheten utnyttja IMI.

*Skyldigheten för tjänstemottagaren att se till att det utstationerande företaget har gjort en anmälan om utstationering till arbetarskyddsmyndigheten och att företrädaren kan nås (13 § och 35 § 2 mom.)*

Enligt 13 § 1 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare ska beställaren i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel se till att det utstationerande företaget gör en anmälan om utstationering av arbetstagare enligt 7 § och att det företaget har en företrädare enligt 8 §. Beställaren kan fullgöra skyldigheten genom att införa ett omnämnande av denna skyldighet i avtalet. I regeringens proposition om genomförandet av direktivet (RP 39/2016 rd) konstateras det att om beställaren i ett avtal som ingåtts med ett utländskt företag kräver att det utses en företrädare och görs en anmälan enligt 7 §, kan det anses att beställaren för egen del uppfyllt den skyldighet som avses i paragrafen. Om ett skriftligt avtal inte ingås, kan beställaren till exempel med ett e-postmeddelande visa att denne sett till att arbetsgivaren är medveten om skyldigheten att utse en företrädare och att lämna anmälan om utstationering. Beställaren förutsätts fullgöra sina skyldigheter ”om möjligt”. Det finns inga bestämmelser om påföljder för försummelse av skyldigheterna. Beställaren förutsätts inte heller i efterhand försäkra sig om att det utstationerande företaget har fullgjort sina skyldigheter. Således är det i praktiken fråga om att informera sin avtalspart, det vill säga den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare, om de administrativa skyldigheterna för denne att göra en anmälan om utstationering och vid behov utse en företrädare.

Kommissionen har i sitt motiverade yttrande ansett att man inte med stöd av artikel 9 i genomförandedirektivet kan föreskriva om en skyldighet för beställaren att säkerställa att det utstationerande företaget gör en anmälan om utstationering till arbetarskyddsmyndigheten och att se till att företrädaren kan nås.

I 13 § 2 mom. föreskrivs det om beställarens skyldighet att se till att företrädaren är anträffbar. Om arbetarskyddsmyndigheten i sitt tillsynsuppdrag inte når företrädaren för det utstationerande företaget, ska beställaren på begäran av myndigheten begära uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren kan nås och lämna den inhämtade informationen till arbetarskyddsmyndigheten. Denna skyldighet innebär att beställaren på begäran av arbetarskyddsmyndigheten ska begära uppgifter av sin avtalspart, det vill säga det utstationerande företaget, om var och hur företagets företrädare kan nås och lämna denna information till myndigheten. Beställaren är skyldig att bistå arbetarskyddsmyndigheten i situationer där myndigheten inte når företrädaren för ett utstationerande företag. Om beställaren inte kan nå det utstationerande företagets företrädare, ska beställaren informera myndigheten om hur denne har försökt fullgöra sin skyldighet. Detta är ett förfarande i sista hand, som enbart tillämpas när företagets företrädare inte annars kan nås. I första hand försöker tillsynsmyndigheten nå företagets ansvariga person, om vilken ett utstationerande företag är skyldigt att anmäla uppgifter i anmälan om utstationering.

Enligt 35 § 2 mom. är beställaren skyldig att betala försummelseavgift om beställaren trots arbetarskyddsmyndighetens begäran har försummat sin skyldighet enligt 13 § 2 mom.

Kommissionen har i sitt motiverade yttrande ansett att skyldigheterna i 13 § saknar grund och kan göra det svårare för tjänsteleverantörer som är etablerade utomlands att tillhandahålla tjänster. Enligt kommissionen innehåller direktivet bestämmelser om mindre begränsande och betungande metoder för de behöriga nationella myndigheterna att sköta sina tillsynsuppgifter, såsom mer effektivt administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI) och sådana administrativa krav och kontrollåtgärder som redan införts i finsk lagstiftning. Därför anser kommissionen att tjänstemottagarens skyldigheter att säkerställa att det utstationerande företaget gör en anmälan och har en företrädare samt att utreda var och hur företrädaren för företaget kan nås är grundade.

Trots det som anförts ovan är det i 13 § 1 mom. ändå inte fråga om en skyldighet för beställaren att säkerställa att det utstationerande företaget gör en anmälan om utstationering och utser en företrädare. Det är fråga om beställarens skyldighet att informera det utstationerande företaget om skyldigheterna enligt 7 och 8 §. Det finns inte heller påföljder för att underlåta att iakttä 13 § 1 mom. Genom bestämmelsen säkerställs att det utstationerande företaget får information om viktiga skyldigheter enligt finsk lagstiftning i fråga om vilka försummelse leder till påföljdsavgift. Merparten av försummelseavgifterna påförs för försummelse av skyldigheten att göra en anmälan om utstationering. Det mest effektiva sättet för det utstationerande företaget att få information om sina skyldigheter är direkt av sin avtalspart. Det är sannolikt att ett upphävande av informationsskyldigheten skulle leda till att fler försummelseavgifter påförs till följd av ovetskap och missförstånd. Skyldigheten kompletterar myndighetsinformationen och främjar tillhandahållandet av tjänster. Med beaktande av synpunkterna i kommissionens motiverade yttrande bör 13 § 1 mom. dock preciseras så att skyldighetens innehåll och karaktär tydligare framgår av ordalydelsen. Det är enbart fråga om en informationsskyldighet.

*Skydd mot ogynnsam behandling (artikel 11.5 i direktivet) och sanktioner (artikel 20 i direktivet)*

I artikel 11 i direktivet finns det bestämmelser om försvar av rättigheter, underlättande av klagomål och efterhandsutbetalningar. Det måste finnas effektiva sätt i medlemsstaterna för utstationerade arbetstagare att lämna in klagomål mot arbetsgivaren även i den medlemsstat där arbetstagarna är eller har varit utstationerade. Enligt artikel 11.5 i direktivet ska utstationerade arbetstagare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden skyddas mot all ogynnsam behandling från deras arbetsgivares sida. Denna skyldighet gäller både arbetstagarens ursprungsstat och den stat där arbetet utförs. Utstationerade arbetstagare ska ha rätt att omfattas av sådana åtgärder som skyddar mot ogynnsam behandling i samband med klagomål och rättsliga eller administrativa förfaranden. Utstationerade arbetstagares anställningsskydd beror på arbetstagarens ursprungsstat och den lagstiftning som tillämpas på arbetet.

I regeringens proposition RP 39/2016 rd finns motiveringar till varför särskilda bestämmelser inte anses behövliga i fråga om artikel 11.1 och 11.5 i genomförandedirektivet. Utstationerade arbetstagare har samma rättigheter som andra arbetstagare när det gäller att göra klagomål över och anmälningar av sin arbetsgivare. Utstationerade arbetstagare kan yrka på lönefordringar eller skadestånd genom att väcka talan i allmän domstol på det sätt som det föreskrivs i rättegångsbalken. Enligt 50 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan *lagen om tillsynen över arbetarskyddet*) har arbetarskyddsmyndigheten en skyldighet att anmäla brott. Dessa bestämmelser tillämpas i såväl inhemska som utländska situationer. Till exempel diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet och anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd är inte målsägandebrott, vilket innebär att en allmän åklagare får driva målet i domstol utan målsägandens begäran.

Förbuden mot diskriminering och repressalier i diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan *jämställdhetslagen*), skyldigheten enligt arbetsavtalslagen (55/2001) att bemöta arbetstagarna opartiskt, förfarandena enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet samt den processrättsliga lagstiftningen har ansetts fullgöra kraven enligt direktivets artikel 11.1, 11.3 och 11.5 om skydd av utstationerade arbetstagare mot ogynnsam behandling i samband med inledningen av klagomål eller rättsliga förfaranden.

Arbetsgivaren för arbetstagare som utstationeras i Finland är skyldig att på de utstationerade arbetstagarnas arbetsavtalsförhållande tillämpa 7 § 1 mom., 8—10, 12—16 och 28 § i diskrimineringslagen under den tid som arbetet utförs i Finland. De bestämmelser om diskriminering som tillämpas i Finland kan inte användas för att ingripa i arbetsavtal mellan en utstationerad arbetstagare och dennes arbetsgivare eller i avtalets grunder i det land där arbetstagaren vanligtvis arbetar. Bestämmelserna kan inte heller tillämpas i ärenden som gäller avslutande av arbetsavtalsförhållandet i en utstationerad arbetstagares hemland eller det land där denne vanligtvis arbetar. Till exempel på grunderna för upphävande av arbetsavtalet för en utstationerad arbetstagare tillämpas lagstiftningen i det land vars lagstiftning annars tillämpas på arbetsavtalet.

I 8 § i diskrimineringslagen föreskrivs det om förbud mot diskriminering. Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

I 16 § i diskrimineringslagen föreskrivs det om förbud mot repressalier. Ingen får missgynnas eller behandlas så att den drabbas av negativa följder därför att den har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt den lagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

Diskrimineringslagen kan bli tillämplig i en utstationerad arbetstagares arbete bland annat om den utstationerade arbetstagaren på grunder som förbjuds i den lagen bemöts ogynnsamt i förhållande till andra anställda hos samma arbetsgivare. Till exempel om en utländsk tjänsteleverantör har anställda som är medborgare i olika länder och utstationerar dem i Finland, men tillämpar olika villkor på olika länders medborgare, kan det vara fråga om i diskrimineringslagen avsedd diskriminering på grund av nationalitet eller etniskt ursprung. Huruvida brott mot förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier har skett kan bli föremål för bedömning i situationer där villkoren för en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande försämras på grund av att denne har deltagit i fackföreningsverksamhet eller utrett sina arbetsvillkor under arbetet i Finland.

Diskriminering i arbetslivet är straffbart enligt 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889). Högsta domstolen ansåg i sitt avgörande HD 2018:46 att inlämnande av begäran till arbetarskyddsmyndigheten utgjorde sådan facklig verksamhet som avses i straffbestämmelsen om diskriminering i arbetslivet. Eftersom inlämnandet av begäran ansågs de facto ha påverkat styrelsens beslut att säga upp arbetsavtalet för den arbetstagare som lämnat in begäran, dömdes arbetstagarens chef, som i egenskap av styrelsemedlem hade röstat för uppsägningen, till straff för diskriminering i arbetslivet. Ogynnsam behandling på grund av till exempel inlämnande av en begäran om handläggning till arbetarskyddsmyndigheten kan utgöra diskriminering i arbetslivet. Straffrättsliga påföljder kan bli tillämpliga också i situationer där arbetstagare utstationerats till Finland.

I jämställdhetslagen föreskrivs det om förbud mot diskriminering och motåtgärder. Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Arbetsgivaren för arbetstagare som utstationeras i Finland är skyldig att på deras arbetsavtalsförhållanden tillämpa 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i jämställdhetslagen. Bestämmelserna i jämställdhetslagen tillämpas endast under den tid som arbetet utförs i Finland.

Arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § om opartiskt bemötande av arbetstagare har också ansetts innehålla ett förbud mot repressalier. Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Trots att det i bestämmelsen inte uttryckligen nämns att arbetsgivaren inte får behandla en arbetstagare ogynnsamt på grund av att denne har yrkat på sina rättigheter, är det klart att det inte är tillåtet att avvika från opartiskt bemötande av arbetstagare som en motåtgärd för att en arbetstagare använt sig av rättsmedel. Bestämmelsen om opartisk bemötande innehåller även ett implicit förbud mot repressalier. Denna bestämmelse tillämpas också på utstationerade arbetstagare.

I sin formella underrättelse anser kommissionen att skyddet av utstationerade arbetstagare inte tryggas i finsk lagstiftning på det sätt som avses i artikel 11.5 i direktivet och att Finland inte har införlivat denna punkt i sin nationella lagstiftning, eftersom det inte finns några uttryckliga bestämmelser om skyddet av utstationerade arbetstagare från ogynnsam behandling. Lagstiftningen i Finland saknar bestämmelser om skydd av sådana utstationerade arbetstagare som har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden mot sin arbetsgivare. I detta fall anser kommissionen att det skulle vara tillräckligt med en allmän bestämmelse om skydd av arbetstagare som har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden mot sin arbetsgivare. Sådant skydd tas dock in i finsk lagstiftning endast i särskilda fall, det vill säga när det är fråga om diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, kön, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

I direktivet definieras inte vad som avses med ogynnsam behandling i artikel 11.5. I praktiken är det fråga om en gärning av arbetsgivaren som påverkar den utstationerade arbetstagaren negativt och som har ett orsakssamband med en rättsprocess eller ett myndighetsförfarande som arbetstagaren inlett i Finland eller det utstationerande företags etableringsstat. Ogynnsam behandling kan ta sig uttryck som till exempel uppsägning av den utstationerade arbetstagaren, försämring av dennes arbetsvillkor eller annat osakligt bemötande.

Arbetsavtalslagen innehåller inte bestämmelser om ett allmänt förbud mot repressalier eller om gottgörelse som påföljd. Arbetstagare som inleder rättsliga förfaranden är skyddade från arbetsgivarens motåtgärder bland annat genom bestämmelserna om anställningsskydd. Enligt 7 kap. 2 § 2 mom. 4 punkten i arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning åtminstone inte anses anlita rättsmedel som står till buds för arbetstagaren. En arbetstagare som omfattas av anställningsskyddet enligt arbetsavtalslagen skyddas också mot försämringar av arbetsvillkoren genom ensidiga beslut av arbetsgivaren. Etablerad rättspraxis har varit att arbetsgivare inte ensidigt med stöd av sin arbetsledningsrätt får besluta om ändringar i de väsentliga villkoren i arbetsavtalet (till exempel lön, arbetsuppgifter, den plats där arbetet utförs, arbetstid), om det inte finns grunder för upphävande av arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen.<sup>2</sup> Arbetsavtalslagens bestämmelser om uppsägningsskydd tillämpas inte på

---

<sup>2</sup> Se t.ex. HD 2017:26 punkt 11, HD 2016:80 punkt 13 och den avgörandepraxis som det hänvisas till där

utstationerade arbetstagare, eftersom deras anställningsskydd bestäms enligt den lag som tillämpas på arbetsavtalet. Vilken lagstiftning som ska tillämpas på arbetsavtalet bestäms i arbetsavtalet eller i enlighet med Rom I-förordningen<sup>3</sup>.

Det är möjligt att genomföra artikel 11.5 i direktivet på behövligt sätt genom att till lagen om utstationering av arbetstagare föga en allmän bestämmelse om förbud mot ogynnsam behandling av utstationerade arbetstagare som använt sig av rättsmedel. Detta förutsätter en bedömning av behovet att föreskriva om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner enligt artikel 20 i direktivet, vilka ska tillämpas på överträdelse av nationella bestämmelser som har utfärdats med stöd av direktivet. Sanktionernas natur specificeras inte i direktivet, så medlemsstaterna har prövningsrätt i det avseendet.

I den nationella lagstiftningen har gottgörelse påföljder i första hand ansetts utgöra ersättning för immateriell skada till följd av ogynnsam behandling, såsom kränkning. Utstationerande företag som bryter mot förbuden mot diskriminering kan med stöd av gällande lagstiftning bli skyldiga att betala gottgörelse enligt jämställdhetslagen eller diskrimineringslagen.

Ogynnsam behandling av utstationerade arbetstagare, som försämring av arbetsvillkoren, kan orsaka ekonomisk skada för arbetstagaren. Lönefordringar eller skadestånd kan krävas genom att väcka talan i allmän domstol på det sätt som föreskrivs i rättegångsbalken. Utstationerade arbetstagare har samma rätt som arbetstagare i allmänhet att genom att väcka talan yrka på fordringar av sin arbetsgivare. Utstationerade arbetstagare kan också ge en annan person fullmakt att yrka på arbetstagarens fordringar i Finland. För administrativa förfaranden kan en utstationerad arbetstagare också befullmäktiga en tredje part, till exempel en fackorganisation, att handla för dennes räkning.

Skadeståndsskyldigheten för en utstationerad arbetstagares arbetsgivare bestäms enligt den lagstiftning som tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal. I 32 § 1 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare föreskrivs det att om arbetsavtalslagen tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande enligt lagen om utstationering av arbetstagare, bestäms det utstationerande företagets skadeståndsskyldighet enligt 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Lagen om utstationering av arbetstagare innehåller också bestämmelser om ett utstationerande företags skyldighet att betala försumelseavgift om det försummar vissa administrativa skyldigheter. Försumelseavgift betalas till staten och utgör inte gottgörelse för ogynnsam behandling av en utstationerad arbetstagare eller för skada som orsakats denne.

### **3.2 Brister i genomförandet av direktivet om mobilitetspaket för vägtransporter**

Europeiska kommissionen har gett Finland ett motiverat yttrande om brister i lagen om utstationering av arbetstagare när det gäller genomförandet av direktivet om mobilitetspaket för vägtransporter. Det motiverade yttrandet gäller bland annat genomförandet av artikel 1.9 i direktiv (EU) 2020/1057. Kommissionen anser att det av de uppgifter som de finska myndigheterna lämnat inte framgår om Finland införlivat bestämmelsen i den nationella lagstiftningen. Enligt kommissionen har Finland framför allt inte tillräckligt tydligt och exakt uppgett den tillämpliga rättsliga ramen, i enlighet med vilken den relevanta informationen på ett tillgängligt och öppet sätt ska tillhandahållas transportföretag från andra medlemsstater och

---

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)

utstationerade förare. Med anledning av det motiverade yttrandet bör informationsbestämmelserna i 16 § i lagen om utstationering av arbetstagare preciseras.

Enligt det motiverade yttrandet gäller bristerna i genomförandet också det krav i artikel 2.8 i direktiv (EU) 2020/1057 som gäller kontakten mellan nationella myndigheter och andra medlemsstaters myndigheter i situationer där en begäran om bistånd har riktats till en finsk myndighet och verkställandet av begäran fördröjs, eller begäran inte kan verkställas. Enligt kommissionen förefaller det som att de åtgärder som Finland anmält inte inbegriper en bestämmelse enligt vilken de finska myndigheterna i en sådan situation ska samarbeta med motsvarande myndigheter i andra medlemsstater för att finna en lösning. De bestämmelser i 20 § i lagen om utstationering av arbetstagare som gäller situationer där verkställandet av en begäran om bistånd fördröjs eller där begäran inte kan verkställas bör preciseras så att de bättre motsvarar kraven i direktivet.

## **4 Förslagen och deras konsekvenser**

### **4.1 De viktigaste förslagen och de huvudsakliga konsekvenserna**

Syftet med förslagen i denna proposition är att lagen om utstationering av arbetstagare bättre ska motsvara kraven i de ovannämnda direktiven.

Förslagen preciserar och förtydligar informationsinnehållet i anmälan om utstationering av arbetstagare när det gäller de uppgifter som krävs i fråga om ansvariga personer som utsetts av det utstationerande företaget i etableringsstaten eller inom EES, om en ansvarig person ska utses i enlighet med lagstiftningen i företagets etableringsstat. I de föreslagna bestämmelserna har man velat betona att något nytt krav på att utse en ansvarig person inte föreslås i lagen, utöver vad som föreskrivs i lagstiftningen i företagets etableringsstat. En ansvarig person kan eventuellt nås också någon annanstans än inom etableringsstatens område. För att arbetarskyddsmyndigheten ska känna till den korrekta fördelningen av arbetsgivaransvar är det viktigt att myndigheten får information om vem som företräder det utstationerande företaget och ansvarar för de lagstadgade skyldigheterna.

Dessutom föreslås det att bestämmelserna om företrädare preciseras så att det av lagen tydligt framgår att företrädaren ska vara kontaktperson mellan det utstationerande företaget och de finska myndigheterna.

I propositionen föreslås det att skyldigheten inom byggverksamhet att lämna en anmälan om utstationering förutom till arbetarskyddsmyndigheten också till byggherren och huvudentreprenören upphävs, eftersom Europeiska kommissionen anser att skyldigheten strider mot genomförandedirektivet. Om skyldigheten upphävs försvagas tillgången till information något för byggherren och huvudentreprenören. Upphävandet påverkar dock inte avsevärt bekämpningen av den grå ekonomin. Huvudentreprenören ska också i övrigt ha kännedom om uppgifterna i anmälan om utstationering, eftersom uppgifterna bland annat krävs för en korrekt personförteckning vid en byggarbetsplats. Uppgifter om aktörerna inom byggverksamheten, såväl avtalsparter som arbetstagare vid byggen, inklusive utstationerade arbetstagare, ska dessutom lämnas till skattemyndigheten i enlighet med huvudentreprenörens informationsskyldighet enligt skattelagstiftningen.

I propositionen föreslås det att beställarens skyldighet enligt 13 § 1 mom. att se till att anmälan görs ändras så att den bättre motsvarar det faktiska innehållet i beställarens skyldighet. Enligt förslaget ska beställaren i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel informera det utstationerande företaget om skyldigheten att göra en anmälan

om utstationering enligt 7 § och att utse en företrädare enligt 8 §. Det är fråga om en skyldighet för beställaren att informera sin avtalspart. Det är däremot inte fråga om en skyldighet att se till eller i efterhand säkerställa att en anmälan om utstationering faktiskt har gjorts eller att en företrädare har utsetts. Enligt förslaget preciseras ordalydelsen i momentet så att det framgår tydligt att momentet endast innehåller en skyldighet för beställaren att innan arbetstagare utstationeras informera det utstationerande företaget om dess ovannämnda skyldigheter. Det är naturligt att en part som är verksam i Finland informerar sin egen avtalspart om skyldigheterna, eftersom de har kontakt med varandra innan arbetet inleds.

Vidare föreslås det att beställarens skyldighet att bistå arbetarskyddsmyndigheten med att nå det utstationerande företaget upphävs. Enligt 13 § 2 mom. i lagen ska beställaren på begäran av arbetarskyddsmyndigheten begära uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren för det utstationerande företaget kan nås, om myndigheten i sitt tillsynsuppdrag inte når företrädaren. Försummelse av denna skyldighet är förenat med en försummelseavgift enligt 35 § 2 mom. som påföljd. I arbetarskyddsmyndighetens kontroller har sådana fall sällan förekommit, och försummelseavgift har övervägts som påföljd endast i ett fåtal fall. Således har den föreslagna ändringen ingen stor betydelse för tillsynens verkningfullhet. Arbetarskyddsmyndigheten har dock alltid en rätt enligt 17 § 1 mom. i lagen att av det utstationerande företaget, beställaren samt byggherren och huvudentreprenören utan dröjsmål få all information och alla handlingar som dessa aktörer enligt den lagen ska upprätta, förvara eller tillhandahålla. Rättsregistercentralen ansvarar för verkställigheten av försummelseavgifter enligt lagen om utstationering av arbetstagare med stöd av lagen om verkställighet av böter (672/2002). De föreslagna ändringarna har ringa betydelse för rättsregistercentralen som verkställande myndighet, eftersom merparten av försummelseavgifterna enligt lagen om utstationering av arbetstagare påförs för försummelser som avses i 35 § 1 mom. Det föreslås nämligen inte att grunderna för påförande av de försummelseavgifterna ska ändras.

De föreslagna ändringarna påverkar inte beställarens skyldighet att lämna uppgifter till det utstationerande företaget i fråga om uthyrda arbetstagare. Enligt 10 § 3 mom. i den gällande lagen ska det utstationerande företaget innan arbetet påbörjas i Finland underrätta beställaren om var den information som avses i 10 § är tillgänglig under utstationeringen. Denna information inbegriper identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat, identifieringsuppgifter om utstationerade arbetstagare, en redogörelse om de anställningsvillkor som tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal och en redogörelse för vad de utstationerade arbetstagarnas rätt att arbeta grundar sig på. Vidare ska det utstationerande företaget enligt 11 § i lagen i vissa situationer ge beställaren en redogörelse för hur den sociala tryggheten bestäms för utstationerade arbetstagare. Därutöver ska man beakta skyldigheterna enligt arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om företagshälsovård (1383/2001). För att dessa skyldigheter ska fullgöras till exempel i fråga om uthyrda arbetstagare, har det i vissa fall också betydelse att beställaren lämnat uppgifter om utstationerade arbetstagares kompetens att utföra vissa yrkesuppgifter eller om hur deras hälsotillstånd lämpar sig för vissa uppgifter. I regeringens proposition RP 39/2016 rd redogörs det närmare för ovannämnda skyldigheter och arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information med stöd av 17 § i lagen om utstationering av arbetstagare. Denna proposition påverkar inte den rätten mer än vad som enligt förslaget ska ändras och upphävas i 13 §.

Enligt förslaget upphävs kravet på att företrädaren ska vara behörig att företräda det utstationerande företaget i domstol, vilket förtydligar regleringen med tanke på att kravet inte längre motsvarar rättsläget i Finland. De krav som gäller rättegångsombud och rättegångsbiträden ändrades redan 2013. Skyldigheten enligt lagen om utstationering av arbetstagare uppfyller inte dessa nationella krav. Den föräldrade skyldigheten i lagen är



vilseledande för det utstationerande företaget och är inte heller motiverad eller proportionerlig med avseende på genomförandedirektivet.

I denna proposition föreslås att det föreskrivs om förbud mot repressalier. Om det utstationerande företaget bryter mot förbudet, leder det enligt förslaget till skadeståndsansvar som påföljd. En utstationerad arbetstagare som har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt lagen om utstationering av arbetstagare får enligt förslaget inte utsättas för negativa följder som repressalier eller annan ofördelaktig behandling. Förslaget bidrar till rättssäkerheten för utstationerade arbetstagare under den tid de arbetar i Finland. Tröskeln för utstationerade arbetstagare att hos arbetsgivaren yrka på sina rättigheter enligt lagen är i allmänhet hög. Den föreslagna bestämmelsen syftar till att i viss mån sänka tröskeln för utstationerade arbetstagare att kontakta myndigheter för att utreda sitt ärende eller yrka på sina rättigheter i domstol. Genom bestämmelsen om förbud mot repressalier och rätt att yrka på skadestånd för brott mot förbudet får utstationerade arbetstagare ett skydd som till sin nivå motsvarar skyddet för inhemska arbetstagare, vars arbetsavtal omfattas av arbetsavtalslagen. Vid tillämpningen av arbetsavtalslagen kan anlitan av rättsmedel inte utgöra en laglig grund för upphävande av arbetstagarens arbetsavtal, vilket fastställts i rättspraxis.

Förslaget om det utstationerande företags skadeståndsansvar i fråga om skada som orsakats av förbjudna repressalier är inte problematiskt med tanke på samordningen av olika påföljdssystem. På grundval av det skadeståndsrättsliga berikandeförbudet kan den skadelidande få endast en ersättning för en viss skada, även om skadestånd kan betalas ut på flera olika grunder. Domstolen bedömer alltid påföljden utifrån ett enskilt fall.

En svårare fråga med tanke på tillämpningen av den föreslagna bestämmelsen är att olika länders skadeståndsbestämmelser inte motsvarar varandra. Det kan vara svårt för domstolen att bedöma när det är fråga om samma skada. Till exempel kan domstolen i ursprungsstaten ha ålagt arbetsgivaren att betala arbetstagaren ersättning utan att den har specificerat om det är fråga om ersättning för materiell eller immateriell skada och så att det av omständigheterna inte går att avgöra vilkendera det är. En påföljd som bestämts av en utländsk domstol kan också ha ett annat syfte än att ersätta den skada som orsakats den skadelidande. I så fall kan det också vara svårt att bedöma om påföljden ska betraktas som skadestånd för förbjudna repressalier med hänsyn till den nationella rätten. På grund av det stora antalet tänkbara situationer kan berikandeförbudets effekt på varje enskilt ersättningsupplägg inte på detaljnivå beaktas i lagstiftningen. I stället är det lagtillämparens uppgift att i fråga om varje enskilt ersättningsupplägg bedöma huruvida en redan utbetald ersättning eller gottgörelse täcker samma skada som den ersättning som skulle betalas med stöd av de föreslagna bestämmelserna.

Därutöver föreslås ändringar i arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information i fråga om tillsynen över underentreprenad som gäller vägtransporttjänster. I samband med genomförandet av direktivet om mobilitetspaketet för vägtransporter ([RP 194/2021 rd](#)) föreskrevs det inte om den tid som informationen ska bevaras och om översättningen av handlingar. De föreslagna ändringarna förbättrar förutsättningarna för arbetarskyddsmyndigheterna att utöva tillsyn. Förslagen försätter alla utstationerande företag i en jämlik ställning och möjliggör tillsyn i efterhand.

#### **4.2 Konsekvenser för dataskyddet**

Förslaget föranleder inte ändringar i de allmänna bestämmelserna om skyddet av personuppgifter. Föreslagna ändringar i propositionen som har betydelse med tanke på

dataskyddet är 7 § 3 mom. 1 punkten, 10 § 1 mom. och 10 b § 3 mom., vilka berör behandling av personuppgifter.

Lagens 7 § gäller anmälan om utstationering av arbetstagare. I 3 mom. 1 punkten föreslås endast en förtydligande ändring av innehållet i anmälan om utstationering i fråga om det utstationerande företags ansvariga personer. Också den gällande lagen förutsätter att anmälan om utstationering innehåller uppgifter om ansvariga personer. Därmed medför förslaget inga betydande ändringar i behandlingen av personuppgifter.

I 10 § 2 mom. om skyldigheten att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare föreslås endast en precisering som gäller utredning över utbetald lön. Tillhandahållande innebär att det utstationerande företaget bevarar informationen så att den kan lämnas till arbetarskyddsmyndigheten. I 4 mom. i paragrafen föreskrivs det att informationen ska bevaras i två år efter att utstationeringen har upphört. Förslaget medför inga betydande ändringar i behandlingen av personuppgifter.

I 10 b § i lagen finns det bestämmelser om lämnande av vissa uppgifter till arbetarskyddsmyndigheten. Till paragrafen fogas enligt förslaget en bestämmelse om att informationen ska bevaras i två år efter att utstationeringen har upphört. Förslaget grundar sig på artikel 9.1 andra stycket led c och artikel 9.2 i direktivet. Det föreslås inga ändringar i den information som ska lämnas till myndigheten.

Skötseln av det utstationerande företags skyldigheter enligt ovannämnda bestämmelser förutsätter behandling av personuppgifter, vilket omfattas av tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), nedan *dataskyddsförordningen*. Dataskyddsförordningen är en direkt tillämplig rättsakt i EU:s medlemsstater. Den primära rättsliga grunden för utstationerande företags behandling av personuppgifter utgörs av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen ("behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige"), enligt vilken den registrerades rättigheter ska bestämmas. Det utstationerande företags lagstadgade skyldigheter fastställs i ovannämnda paragrafer och grundar sig på Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och på genomförandedirektivet.

När behandlingen av personuppgifter grundar sig på artikel 6.1 c i den allmänna dataskyddsförordningen, får medlemsstaterna enligt artikel 6.2 behålla eller införa mer specifika bestämmelser för att anpassa tillämpningen av bestämmelserna i förordningen. Enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen kan den nationella lagstiftningen innehålla särskilda bestämmelser för att anpassa tillämpningen av bestämmelserna i förordningen. Sådana preciserande bestämmelser kan bland annat gälla villkoren för behandlingens lagenlighet, typen av uppgifter som behandlas, registrerade, lagringstid, ändamålsbegränsningar och typer av behandling. Lagstiftningen ska i enlighet med dataskyddsförordningen uppfylla ett mål av allmänt intresse och den ska stå i rätt proportion till det legitima mål som eftersträvas. I ovannämnda bestämmelser utnyttjas det handlingsutrymme som följer av artikel 6.3 i dataskyddsförordningen för att utfärda särskilda bestämmelser om behandling av personuppgifter. De föreslagna bestämmelserna om behandling av personuppgifter bidrar till att fullgöra det allmänna skyldighet enligt 18 § i grundlagen att sörja för skyddet av arbetskraften. Därmed uppfyller lagen ett mål av allmänt intresse. De personuppgifter som avses i ovannämnda bestämmelser behövs för myndighetstillsynen. De uppgifter som behandlas med stöd av bestämmelserna är vanliga uppgifter som hänför sig till anställningsförhållandet och hör

inte till särskilda kategorier av personuppgifter. Det föreslås inga begränsningar i registrerades rättigheter.

Arbetskyddsmyndighetens behandling av personuppgifter grundar sig på artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen, 17 § i lagen om utstationering av arbetstagare och 4 § i lagen om tillsynen över arbetskyddet. I propositionen föreslås inga ändringar som gäller tillsynsmyndighetens behandling av uppgifter.

Enligt artikel 5.1 e i den allmänna dataskyddsförordningen får personuppgifter inte förvaras i en form som möjliggör identifiering av den registrerade under en längre tid än vad som är nödvändigt för de ändamål för vilka personuppgifterna behandlas. I föreslagna 10 b § 3 mom. utnyttjas således det nationella handlingsutrymmet enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen i fråga om tiden för bevarande av informationen. Det utstationerande företaget kan med stöd av dataskyddsförordningen eller lagstiftningen ha rätt att bevara samma information längre, om den behandlas för ett annat ändamål. Det är behövligt att informationen bevaras i två år så att arbetskyddsmyndighetens tillsyn kan tryggas.

## **5 Alternativa handlingsvägar**

### **5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser**

#### **5.1.1 Påföljder enligt EU-lagstiftningen**

För att genomföra artikel 11.5 i genomförandedirektivet föreslås det att ett förbud mot repressalier tas in i lagen om utstationering av arbetstagare. Artikel 20 i direktivet förutsätter att medlemsstaterna föreskriver om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som har utfärdats med stöd av direktivet. Bestämmelserna om sanktioner och förbud mot repressalier i direktivet är av allmän karaktär och sanktionernas art specificeras inte närmare i direktivet.

Påföljdsbestämmelser av allmän karaktär kan i regel anses ge medlemsstaterna utrymme att inom ramen för sina nationella rättssystem bedöma vilka skyldigheter i en författning som påföljden ska förenas med och vilka påföljder som är befogade. Skyldigheten att föreskriva om påföljder kan också grunda sig på EU:s principer om lojalt samarbete (artikel 4.3 i fördraget om Europeiska unionen) och likvärdighet. Principen om lojalt samarbete förutsätter att medlemsstaterna föreskriver om påföljder som är behövliga för att fullgöra de skyldigheter som följer av EU-rättsakter.<sup>4</sup> Påföljder ska införas, om syftet med en EU-rättsakt kan äventyras i brist på påföljder.

Vid bedömningen av huruvida påföljder ska tas in i den nationella lagstiftningen ska medlemsstaterna också följa den likvärdighetsprincip som fastställts i Europeiska unionens domstols rättspraxis. Likvärdighetsprincipen<sup>5</sup> förutsätter att påföljder för överträdelse av EU-rättsakter i materiellt och processuellt hänseende motsvarar de påföljder som tillämpas vid överträdelse av nationell rätt av liknande art och allvarlighetsgrad. Med anledning av såväl den

---

<sup>4</sup> Mål C-68/88, punkt 23

<sup>5</sup> Gällande likvärdighetsprincipen, se t.ex. EU-domstolens dom i mål C-565/12 om direktiv 2008/48/EG om konsumentkreditavtal. Enligt punkt 44 i domen ”ska medlemsstaterna, som dock har möjlighet att välja sanktioner, se till att överträdelse av unionsrätten beivras genom sanktioner som i materiellt och processuellt hänseende motsvarar dem som tillämpas vid överträdelse av nationell rätt av liknande art och betydelse och i alla händelser är effektiva, proportionella och avskräckande”.

allmänna skyldigheten som principen om lojalt samarbete finns det en skyldighet att föreskriva om påföljder, i synnerhet om sådana överträdelse av en nationell författning som är jämförbara med överträdelse av EU-rättsakten i fråga är förenade med påföljder.

Alla gärningar som strider mot skyldigheterna enligt en EU-rättsakt och försummelser av sådana skyldigheter kräver nödvändigtvis inte en påföljd. Detta är fallet till exempel om skyldigheterna enligt en EU-rättsakt är inexakta eller om överträdelsen av skyldigheterna kan anses ha ringa betydelse med tanke på syftet med regleringen. Vid bedömningen kan skyldigheterna enligt en EU-rättsakt jämföras med motsvarande nationella skyldigheter enligt arbetsavtalslagen.

När en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Finland bryter mot förbudet mot repressalier drabbar det utstationerade arbetstagare, som enligt denna lag har rätt att yrka på sina fordringar i fråga om arbete som utförts i Finland vid en finsk domstol. En utstationerad arbetstagare kan välja att yrka på sina rättigheter antingen i ursprungsstaten eller i det land där arbetet utförs, det vill säga Finland. De påföljder som möjligtvis står till förfogande när det gäller arbetsgivares brott mot förbudet mot repressalier är skadestånd eller gottgörelse. Försummelseavgift lämpar sig för försummelser av administrativa skyldigheter och tilldöms att betalas staten. I samband med beredningen av denna regeringsproposition har påföljden för brott mot förbudet mot repressalier behandlats. Det har övervägts huruvida enbart den föreslagna bestämmelsen om förbud mot repressalier är tillräcklig för att trygga skyldigheterna enligt genomförandedirektivet. Därutöver bör regleringen bedömas också med tanke på lagstiftningens systematik och effektivitet samt förhindrande av missbruk. Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn visar att de största bristerna som drabbar utstationerade arbetstagare gäller utbetalningen av lön enligt det tillämpliga kollektivavtalet och av olika arbetstidsersättningar.

#### 5.1.2 Inga separata påföljder för brott mot förbudet mot repressalier

Trots medlemsstaternas prövningsrätt är det möjligt att kommissionen med beaktande av bland annat principerna om lojalt samarbete och likvärdighet anser att Finland inte har genomfört artikel 20 i direktivet på behörigt sätt, om det inte föreskrivs om en separat påföljd för brott mot förbudet mot repressalier. Ett förbud mot repressalier kan också i praktiken visa sig vara ineffektivt om brott mot förbudet inte är förenat med någon påföljd. Vidare bör det beaktas att utstationerade arbetstagare löper en högre risk att utsättas för missbruk än inhemska arbetstagare. En rättsprocess eller ett annat myndighetsförfarande som en utstationerad arbetstagare inlett i Finland för att kräva lön enligt lagen om utstationering av arbetstagare och det tillämpliga kollektivavtalet eller olika arbetstidstillägg och ersättningar kan leda till att arbetstagarens arbetsvillkor försämras, utstationeringen i Finland avslutas eller arbetsavtalet upphävs i enlighet med den lagstiftning som tillämpas på avtalet. Bestämmelserna om anställningsskydd i den finska arbetsavtalslagen tillämpas inte på utstationerade arbetstagare. Det utstationerande företaget ska ha ett gällande arbetsavtal med den utstationerade arbetstagaren under den tid som arbetstagaren är utstationerad i Finland. Den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare är skyldig att iaktta vissa bestämmelser i arbetsavtalslagen om hur lönen bestäms samt vissa bestämmelser i arbetstidslagen (872/2019) och semesterlagen (162/2005). En påföljd förenad med förbudet mot repressalier skulle ha en avskräckande effekt och förebygga missbruk riktade mot utstationerade arbetstagare. Ett förbud mot repressalier utan påföljder kan äventyra tillgodoseendet av det rättsskydd som tryggas i 21 § i grundlagen, eftersom en utstationerad arbetstagare nödvändigtvis inte av rädsla för repressalier vågar yrka på sina rättigheter enligt finsk lagstiftning.

Å andra sidan är det möjligt att det finns bestämmelser om påföljder för förfaranden som anses bryta mot förbudet mot repressalier i den utstationerande statens lagstiftning, till exempel rätt till skadestånd.

Om brott mot förbudet mot repressalier inte förenas med en skadeståndspåföljd, skulle syftet med regleringen, att förhindra repressalier mot utstationerade arbetstagare som yrkar på sina i lagen om utstationering av arbetstagare tryggade rättigheter, inte i praktiken uppnås. Förslaget tryggar utstationerade arbetstagares rätt till skadestånd i större utsträckning än den gällande lagstiftningen om utstationerade arbetstagare i fråga om de anställningsvillkor som tillämpas på arbetstagarna under den tid som arbete utförs i Finland. Detta har ansetts motiverat med beaktande av behovet att skydda utstationerade arbetstagare mot missbruk. En repressalie kan ofta i praktiken utgöras av att arbetstagarens arbete i Finland avbryts och till och med arbetsavtalet upphävs på grund av att arbetstagaren yrkat på rättigheter enligt lagen. Vid behandlingen av ett skadeståndsyrkande som gäller brott mot förbudet mot repressalier ska berikandeförbudet ändå alltid beaktas. Vidare ska det beaktas att ersättningar som yrkas på olika ersättningsgrunder och som gäller skada som orsakats av samma gärning kan samordnas vid domstolsbehandlingen.

### 5.1.3 Straffrättslig påföljd (diskriminering i arbetslivet)

Med beaktande av rättspraxis under den senaste tiden är det möjligt att repressalier mot en utstationerad arbetstagare som kontaktat arbetarskyddsmyndigheten kan betraktas som diskriminering i arbetslivet. Diskriminering i arbetslivet är straffbart enligt 47 kap. 3 § i strafflagen. Enligt 3 § 3 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland alltid arbetarskyddslagen.

Högsta domstolen ansåg i sitt avgörande HD 2018:46 att inlämnandet av begäran till arbetarskyddsmyndigheten utgjorde sådan facklig verksamhet som avses i strafflagens 47 kap. 3 § om diskriminering i arbetslivet. Eftersom inlämnandet av begäran ansågs de facto ha påverkat styrelsens beslut att säga upp arbetsavtalet för den arbetstagare som lämnat in begäran, dömdes arbetstagarens chef, som i egenskap av styrelsemedlem hade röstat för uppsägningen, till straff för diskriminering i arbetslivet.

Högsta domstolen konstaterade att det såsom det framgår av 3 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 18 § i arbetarskyddslagen hör till arbetstagarens rättigheter och skyldigheter att sörja för sitt eget och andra arbetstagares arbetarskydd. Arbetstagarens rätt att göra anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om missförhållanden i arbetsmiljön och arbetsförhållandena, till exempel att en företrädare för arbetsgivaren behandlar arbetstagaren ogynnsamt, kan anses vara ett viktigt rättsmedel, med vilket arbetstagaren kan se till att dennes lagstadgade rättigheter tillgodoses i förhållande till arbetsgivaren. I detta avseende motsvarar kontakt med arbetarskyddsmyndigheten yrkesinriktad intressebevakning.

Straffrättsliga påföljder har i allmänhet en effektiv och avskräckande verkan. I 39 § i lagen om utstationering av arbetstagare finns en hänvisning till straffbestämmelser. Bestämmelser om straff för arbetsbrott finns i 47 kap. i strafflagen, om straff för arbetstidsförseelse i 44 § i arbetstidslagen och om straff för semesterförseelse i 38 § i semesterlagen. Dessa straffrättsliga påföljder kan bli tillämpliga också i fråga om utstationerande arbetsgivare. Den som utsatts för straffbar diskriminering i arbetslivet har med stöd av 5 kap. 1 § i skadeståndslagen (412/1974) rätt att kräva skadestånd även för sådan ekonomisk skada som inte står i samband med en person- eller sakskada och med stöd av 5 kap. 6 § 1 mom. 2 punkten rätt att kräva ersättning för lidande som orsakats av en kränkning.

#### 5.1.4 Försummelseavgift

I lagen om utstationering av arbetstagare föreskrivs om försummelseavgift som påföljd för försummelser av vissa administrativa skyldigheter. Försummelseavgift betalas till staten och således ersätter eller gottgör den inte den skada som repressalierna orsakat eller den kränkning som repressalierna utgjort. En försummelseavgift kan dock ha en avskräckande och förebyggande effekt när det gäller repressalier.

#### 5.1.5 Gottgörelse som påföljd

I enlighet med den gällande lagstiftningen har utstationerade arbetstagare rätt till gottgörelse enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen för brott mot förbudet mot diskriminering och repressalier.

Gottgörelsepåföljden enligt 23 § i diskrimineringslagen genomför de artiklar i direktiven om likabehandling<sup>6</sup> som förpliktar medlemsstaterna att föreskriva om effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner för överträdelser av de nationella bestämmelser som utfärdats med stöd av direktiven. Artiklarna om sanktioner i direktiven om likabehandling motsvarar i övrigt artikel 20 i genomförandedirektivet, men i de artiklarna nämns det därutöver särskilt att sanktionerna kan bestå av skadestånd till den utsatta personen.

För att gottgörelse enligt diskriminerings- och jämställdhetslagstiftningen ska dömas ut krävs det inte att förfarandet i fråga har varit ett resultat av vållande eller avsiktlighet, vilket är fallet när det gäller skadeståndsansvar. En person som utsatts för diskriminering behöver inte heller bevisa att denne lidit skada. Rätten till gottgörelse beror inte på huruvida diskrimineringen eller repressalierna orsakat skada, eftersom gottgörelse inte är skadestånd. Syftet är i stället att gottgöra den kränkning av personen som diskrimineringen eller repressalierna utgör.

I diskrimineringsärenden enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen tillämpas delad bevisbörda. Den som inleder ett ärende ska vid behandlingen av ärendet i en domstol eller vid någon annan myndighet lägga fram utredning om de omständigheter som yrkandet grundar sig på. Om det vid behandlingen på grundval av de utredningar som framlagts kan antas att förbudet mot diskriminering eller repressalier överträtts, ska motparten för att upphäva antagandet visa att förbudet inte har överträtts. Enbart ett påstående eller en misstanke om brott mot förbudet mot diskriminering eller repressalier räcker inte för att det ska uppstå en presumtion om diskriminering, utan den som inlett ärendet ska lägga fram sådan bevisning utifrån vilken man objektivt bedömt kan anta att det är fråga om ett olagligt förfarande. Fullständig bevisning av diskriminering eller repressalier krävs inte, utan det räcker att domstolen eller någon annan behörig myndighet som behandlar ärendet i ljustet av de omständigheter som framkommit har grunder att anta att förfaranden som bryter mot förbudet mot diskriminering eller repressalier kan ha förekommit ([RP 19/2014 rd](#)).

Om det som påföljd för brott mot förbudet mot repressalier riktade mot utstationerade arbetstagare föreskrivs om gottgörelse och om en delad bevisbörda i sådana ärenden, skulle lagligheten hos det förfarande som antas bryta mot förbudet mot repressalier bedömas av domstolen enligt den lagstiftning som tillämpas på arbetsavtalet. I regel tillämpas lagstiftningen i det utstationerande företags etableringsstat på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal.

---

<sup>6</sup> Artikel 15 i rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och artikel 17 i rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling

Arbetsgivaren skulle kunna befrias från gottgörelseansvar genom att visa att förfarandet hade befogade grunder med stöd av den lagstiftning som tillämpas på arbetsavtalet.

Påförande av gottgörelse är en civilrättslig dom som kan verkställas i en annan medlemsstat i enlighet med Bryssel I-förordningen<sup>7</sup>. Det är möjligt att föreskriva om ett maximibelopp för gottgörelsen, om jämkning av gottgörelsen och om beaktande av beloppet av andra eventuella ersättningar, med beaktande av att påföljden ska vara effektiv, avskräckande och proportionerlig. Med tanke på enhetligheten i den nationella gottgörelselagstiftningen och det utstationerande företags rättssäkerhet skulle det också vara motiverat att föreskriva om tiden för väckande av talan som gäller yrkande på gottgörelse. Ett yrkande på gottgörelse kan behandlas vid den behöriga domstol som avses i 34 § i lagen om utstationering av arbetstagare.

#### 5.1.6 Skadestånd

En skadeståndsskyldighet för det utstationerande företaget kan övervägas som en möjlig påföljd. Under den tid som arbete utförs i Finland tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal åtminstone de minimivillkor som fastställs i 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare och som grundar sig på finsk arbetslagstiftning. Bestämmelserna i ett för arbetsgivaren bindande eller allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas, om de är fördelaktigare för arbetstagaren än de anställningsvillkor som bestäms enligt den lagstiftning som tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal. Därutöver tillämpas som minimivillkor för arbetsavtalsförhållandet den arbetslagstiftning som gäller bland annat arbetstid, semester och familjeledighet.

Anställningsskyddet för utstationerade arbetstagare och ersättningar som hänför sig till upphävande av arbetsavtalet fastställs enligt bestämmelserna i det land vars lagstiftning tillämpas på arbetsavtalet. I de flesta fall tillämpas lagstiftningen i det utstationerande företags etableringsstat. Därför tillämpas inte 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen i fråga om utstationerade arbetstagare. Om en främmande stats lag ska tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, iaktas ändå de minimivillkor för arbetsavtalsförhållandet som avses i lagen om utstationering av arbetstagare. Lagens 32 § tryggar arbetstagarens rätt att yrka på skadestånd av det utstationerande företaget, det vill säga sin arbetsgivare, i enlighet med 12 kap 1 § i arbetsavtalslagen, om arbetstagaren orsakats skada till följd av brott mot de minimivillkor för arbetsavtalsförhållandet som tryggas i finsk arbetslagstiftning.

Med stöd av lagen om utstationering av arbetstagare har en utstationerad arbetstagare alltså rätt att få skadestånd i enlighet med 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, om finsk arbetslagstiftning tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal som minimivillkor enligt 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare. Skyddet av utstationerade arbetstagare från repressalier skulle kunna effektivieras genom att föreskriva att 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen tillämpas på det utstationerande företags skadeståndsansvar också i fråga om brott mot förbudet mot repressalier. Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen gäller ersättning av skada som uppkommit genom brott mot de skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande. Vid bedömningen av ersättningens belopp iaktas de allmänna principerna för skadeståndsrätten, såsom principen om full ersättning och berikandeförbudet (se t.ex. HD 2020:97, punkt 14). Materiella skador, såsom inkomstbortfall, ska ersättas. Inom rättspraxis har immateriella skador som sveda och värk (se t.ex. HD 1998:101 om 51 § i lagen om arbetsavtal (320/1970)) ersatts, men inte lidande som orsakats av en kränkning (HD

---

<sup>7</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område (omarbetning)

2017:26). En utstationerad arbetstagare kan lida inkomstbortfall till exempel om den avtalade utstationeringen i Finland avbryts till följd av ett rättsförfarande som arbetstagaren inlett. Preskriptionstiden för skadeståndsfordringar enligt arbetsavtalslagen bestäms i enlighet med 13 kap. 9 § i den lagen.

5.1.7 En alternativ modell för förbud mot repressalier från företrädarna för arbetsgivarna i den informella arbetsgruppen

Den alternativa modell för förbud mot repressalier som företrädarna för Finlands näringsliv och Företagarna i Finland föreslagit för den informella arbetsgruppen behandlas i avsnitt 6 om remissvaren.

## **5.2 Handlingsmodeller som används eller planeras i andra medlemsstater**

### 5.2.1 Sverige

Artikel 11.5 i genomförandedirektivet har i Sverige genomförts genom ett förbud mot repressalier i 46 § i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Enligt paragrafen får arbetsgivare inte utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden för att tillgodose sina rättigheter enligt de minimivillkor för anställningsförhållandet som avses i 6, 8 eller 11 § eller de minimivillkor som grundar sig på kollektivavtal och som avses i 15, 16 och 19 §.

Vid behandlingen av ett ärende som gäller förbudet mot repressalier tillämpas enligt 47 § i lagen delad bevisbörda. ”Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 46 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits (47 §).”

En arbetsgivare som bryter mot förbudet mot repressalier kan bli skadeståndsskyldig. Enligt 48 § 1 mom. 4 punkten i lagen ska arbetsgivaren vid brott mot repressalieförbudet betala skadestånd till den utstationerade arbetstagaren. ”Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som har inträffat. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.” (48 §)

### 5.2.2 Danmark

I Danmark gäller ett förbud mot repressalier samt arbetsgivarens ersättningsansvar vid brott mot förbudet både arbetstagare som utstationeras till Danmark och arbetstagare som utstationeras från Danmark till en annat EU- eller EES-stat. Enligt 9 a § i lagen om utstationering av arbetstagare (Lov om udstationering af lønmodtagere nr. 2566) har arbetstagare som medan de är utstationerade i Danmark sägs upp eller utsätts för annan ogynnsam behandling för att de har väckt talan för att yrka på sina rättigheter enligt de minimianställningsvillkor som grundar sig på lag eller kollektivavtal rätt till skadestånd. Likaså har arbetstagare som utstationeras från Danmark till en annat EU- eller EES-stat rätt till skadestånd i motsvarande situationer.



### 5.2.3 Andra medlemsstater

Kommissionens rapport om genomförandet av direktivet<sup>8</sup> innehåller följande observationer om genomförandet av artikel 11.5 i andra medlemsstater:

Elva medlemsstater (Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Danmark, Grekland, Malta, Polen, Portugal, Rumänien och Sverige) har införlivat artikel 11.5 genom att i sin nationella lagstiftning införa ett uttryckligt skydd för utstationerade arbetstagare mot repressalier från arbetsgivaren. I tolv medlemsstater (Österrike, Tjeckien, Estland, Frankrike, Tyskland, Ungern, Italien, Lettland, Luxemburg, Slovenien, Spanien och Storbritannien) var detta inte nödvändigt, eftersom de allmänna principerna om skydd mot repressalier tillämpas även i fråga om utstationerade arbetstagare.

I Irland och Slovakien gäller dessa principer endast inom de områden där de uttryckligen gjorts tillämpliga. I Nederländerna finns det inga bestämmelser om skydd mot repressalier, utom inom de områden där skyddet grundar sig på EU:s lagstiftning och har införlivats i de nationella bestämmelser som genomför EU-lagstiftningen. I Litauen skyddas arbetstagarna specifikt mot ”repressalier” i form av ersättningsanspråk som gäller överträdelse av arbetsgivarens ekonomiska intressen.

## 6 Remissvar

### 6.1 Allmänt

Utkastet till regeringsproposition var på remiss mellan den 30 juni och 31 augusti 2023. Utlåtanden lämnades av totalt 18 aktörer, bestående av företrädare för arbetsgivare och företag och företrädare för löntagare samt av myndigheter. I remissvaren understöddes till stor del de ändringar som föreslås i lagen om utstationering av arbetstagare till följd av kommissionens överträdelseförfarande. Arbetsgivarna och företagen var kritiska till behovet av bestämmelsen om förbud mot repressalier och ansåg att den överskrider minimikraven i direktivet och medför en utvidgad skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. Löntagarsidan understödde bestämmelsen om förbud mot repressalier, men ansåg att den föreslagna bestämmelsen inte tillgodoser rättsskyddet för utstationerade arbetstagare i tillräcklig utsträckning. Justitieministeriet föreslog att bestämmelsen om förbud mot repressalier preciseras i syfte att undvika oklarheter.

### 6.2 Anmälan om utstationering av arbetstagare och utseende av företrädare

Remissinstanserna ansåg det vara viktigt att termerna i bestämmelsen om anmälan om utstationering är tydliga och önskade på bred front att termerna inte ger upphov till oklara situationer. Man förhöll sig kritiskt till ändringen av termen ansvarig person till företrädare för arbetsgivaren i anmälan om utstationering, eftersom termen är etablerad i annan lagstiftning och en ändring skulle medföra oklarhet. Det föreslogs att begreppet företrädare preciseras i syfte att minimera oklara situationer, eftersom företrädare för arbetsgivaren ses som ett etablerat begrepp för arbetstagare i chefsställning. Preciseringen om att anmäla uppgifter om det utstationerande företagets ansvariga personer inom EES, om en ansvarig person ska utses i enlighet med lagstiftningen i företagets etableringsstat, ansågs tillräcklig. Skatteförvaltningen kritiserade preciseringen eftersom den kan tolkas på olika sätt, och ansåg det viktigt att myndigheternas

---

<sup>8</sup> Kommissionens rapport: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>

tillsynsförutsättningar tryggas med en tillräckligt rätt till information och möjlighet att kontakta ett bolag i en annan medlemsstat.

Arbetsmarknadsorganisationerna ansåg att en ändring av termen ansvarig person till företrädare för arbetsgivaren i bestämmelsen om anmälan om utstationering inte leder till förväxling med terminologin i bestämmelsen om utseende av företrädare, utan att preciseringen om ansvariga personer är tillräcklig. Pensionsskyddscentralen uppmanade till att överväga en ändring av 2 §, så att de föreslagna termerna definieras i paragrafen. Arbetarskyddsmyndigheten kritiserade ändringen av begreppet ansvarig person till företrädare och ansåg att det är problematiskt att använda termen företrädare i två olika betydelser. En ändring av termen skulle medföra ett ändringsbehov i bestämmelsen om utseende av företrädare, där termen företrädare i så fall helt borde ändras till kontaktperson.

Remissvaren har beaktats i den fortsatta beredningen och 8 § har förtydligats så att paragrafen stöder den tolkning som genomförandedirektivet förutsätter.

### **6.3 Förbud mot repressalier och bestämmelser som tillämpas på det utstationerande företags utrednings- och ersättningskyldighet samt ansvar**

I propositionen föreslås att en ny bestämmelse om ett förbud mot repressalier för det utstationerande företaget fogas till lagen. Löntagargenombildningarna understöder bestämmelsen om förbud mot repressalier. Akava ry understöder uttryckligen ordalydelsen i den föreslagna bestämmelsen. FFC rf, STTK rf, Byggnadsförbundet rf och Fackförbundet Pro rf anser att den föreslagna bestämmelsen inte i tillräcklig utsträckning tillgodoser utstationerade arbetstagares rättsskydd. FFC rf och STTK rf konstaterar att rättsskyddet bör stärkas genom omvänd bevisbörda och gottgörelse. Enligt Fackförbundet Pro rf bör förbudet mot repressalier och de rättsmedel som hör till förbudet gälla utstationerade arbetstagare redan i det skede som arbetstagaren aktivt börjar utreda ett ärende. I stället för förbudet mot repressalier föreslår Fackförbundet Pro rf en alternativ modell med lägre bevisbörda. Som exempel ger förbundet införande av omvänd bevisbörda och gottgörelse i enlighet med den svenska modellen.

Arbetsgivarorganisationerna Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf och Byggnadsindustrin RT rf motsätter sig förbudet mot repressalier och de bestämmelser som tillämpas på det utstationerande företags utrednings- och ersättningskyldighet samt ansvar i sin föreslagna form. Arbetsgivarsidan konstaterar i sin gemensamma alternativa modell att de föreslagna bestämmelserna överskrider minimikraven i direktivet och att förbudet mot repressalier bör begränsas så att det endast gäller brott mot de minimivillkor som enligt lagen om utstationering av arbetstagare ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande. Finlands näringslivs och Företagarna i Finlands alternativa regleringsmodell med ett förbud mot ogynnsam behandling inkluderades i det utkast till regeringsproposition som publicerades i tjänsten utlåtande.fi.

Arbetsgivarsidan anser att varken direktivet eller kommissionen förutsätter bestämmelser om ett förbud mot repressalier och att utstationerade arbetstagare redan har ett skydd mot ogynnsam behandling som är tillräckligt starkt och motsvarar minimivån enligt direktivet. Förbudet mot repressalier och de bestämmelser som tillämpas på det utstationerande företags utrednings- och ersättningskyldighet samt ansvar kan i sin föreslagna form leda till att arbetsgivarens skadeståndsansvar utvidgas. Den gottgörelse påföljd som föreslås som alternativ kan i sin tur försätta utländska företag i en ojämlig ställning i förhållande till inhemska företag. Om förslaget till 12 a § förblir oförändrat, föreslår Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf och Byggnadsindustrin RT rf att motiveringen ändras så att den överensstämmer med gällande lagvalsregler, varvid normala regler om bevisbörda skulle tillämpas på bestämmelsen.

Företagarna i Finland rf konstaterar att påföljder för brott mot det föreslagna förbudet mot repressalier inte kan påföras i enlighet med skadeståndsbestämmelserna i 12 kap. i arbetsavtalslagen, i och med att lagstiftningen i det utstationerande företagens etableringsstat i allmänhet tillämpas på utstationerade arbetstagare. Enligt denna uppfattning ska direktivet tolkas så att skadestånd eller andra påföljder bestäms enligt lagstiftningen i det utstationerande företagens etableringsstat, och därmed menar Företagarna i Finland att det bör övervägas huruvida det i fråga om brott mot förbudet mot repressalier behövs en särskild skadeståndsbestämmelse.

FFC rf och STTK rf framförde en avvikande åsikt i fråga om arbetsgivarsidans alternativ till förbudet mot repressalier. FFC rf och STTK rf understöder inte den lösningsmodell som arbetsgivarsidan föreslår och instämmer inte med påståendet att utkastet till proposition avsevärt överskrider minimikraven i direktivet och utvidgar arbetsgivarens skadeståndsansvar. De påpekar att syftet med direktivet är mer enhetliga grunder och gemensamma tolkningar i fråga om utstationering av arbetstagare på unionsnivå, så att utstationerade arbetstagares rättigheter kan skyddas och lika konkurrensvillkor för tjänsteleverantörerna säkerställas. FFC rf och STTK rf anser att arbetsgivarsidans modell äventyrar ett effektivt genomförande av direktivet och sannolikt underskrider minimikraven i direktivet. Löntagarsidan anser att ordalydelsen i den finskspråkiga versionen av direktivet kan tolkas så att skyddet endast kan omfatta rättsliga och administrativa förfaranden som gäller de minimivillkor som enligt lagen om utstationering av arbetstagare ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande. Efter en närmare översyn av direktivets syfte och andra språkversioner anser FFC rf och STTK rf att genomförandet av direktivet bör utgå från en bredare tolkning, enligt vilken ingen ogynnsam behandling ska stå utanför tillämpningsområdet för bestämmelsen.

Arbetsarkyddmyndigheten understöder den föreslagna bestämmelsen och anser att ett förbud mot repressalier stärker utstationerade arbetstagares ställning och eventuellt sänker tröskeln för att kontakta myndigheten. Myndigheten påpekar att förbjudna repressalier inte utgör diskriminering på grund av nationalitet vid tillämpning av diskrimineringslagen.

Enligt utkastet till proposition bestäms skadeståndsskyldigheten i fråga om skada som orsakats av brott mot förbudet mot repressalier enligt föreslagna 12 a § 2 mom. och 32 § 1 mom. Justitieministeriet ansåg att den dubbla hänvisningsbestämmelsen är svårläst och föreslog att skadeståndsskyldigheten tas direkt in i 12 a §. Vidare är grunden för det utstationerande företagens skadeståndsskyldighet oklar i sin föreslagna form. Justitieministeriet ansåg att de bestämmelser som tillämpas på konstaterandet av brott mot förbudet mot repressalier bör preciseras. Om skadeståndsansvaret genomförs i enlighet med förslaget med en bestämmelse som hänvisar till arbetsavtalslagen, bör det preciseras på vilka grunder den bevisbörda som ingår i bestämmelsen eventuellt fördelas vid brott mot förbudet mot repressalier. Justitieministeriet ser det som flertydigt huruvida skadeståndsskyldigheten bestäms i enlighet med 32 § 1 mom. i fråga om alla i 3 kap. avsedda brott mot skyldigheterna. Justitieministeriet föreslår att hänvisningsbestämmelsen om skadeståndsskyldighet tas direkt in i 12 a § 2 mom. Dessutom föreslår justitieministeriet preciseringar i motiveringen om skada som ersätts. Ministeriet anser att denna motivering inte nödvändigtvis behöver vara särskilt detaljerad, om skadeståndsansvaret genomförs med en hänvisningsbestämmelse i enlighet med förslaget. Enligt justitieministeriet är den föreslagna regleringen inte problematisk med tanke på samordningen av olika påföljdssystem. Berikandeförbudet kan bli aktuellt i fråga om den föreslagna regleringen i situationer där en utstationerad arbetstagare som blivit föremål för förbjudna repressalier har fått ersättning för samma skada. Justitieministeriet anser att den föreslagna regleringen inte orsakar problem med tanke på berikandeförbudet. Däremot kan det vara svårt att avgöra huruvida det är fråga om samma skada i situationer där olika staters skadeståndsbestämmelser inte motsvarar varandra och den utstationerade arbetstagaren redan

har fått ersättning för skadan i en annan stat. Justitieministeriet föreslår att lagtillämparen svarar för konsekvensbedömningen i fråga om berikandeförbudet.

Justitieministeriets synpunkter har i stor utsträckning beaktats i den fortsatta beredningen av propositionen. Med anledning av remissvaren har specialmotiveringen till föreslagna 12 a § preciserats så att normala regler om bevisböda tillämpas i fråga om förbudet mot repressalier. I syfte att skydda utstationerade arbetstagare ändrades inte förslaget om ett omfattande förbud mot repressalier och en skadeståndsskyldighet för utstationerande företag i den fortsatta beredningen.

#### **6.4 Andra synpunkter**

Remissinstanserna understödde ändringarna i bestämmelserna om skyldigheten att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland (10 §), vilka uppgifter som ska lämnas till arbetarskyddsmyndigheten (10 b §), beställarens informationsskyldighet (13 §), arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information (17 §) och försummelseavgift (35 §).

Enligt förslaget till proposition upphävs i lagen 35 § 2 mom. om försummelseavgift. Rättsregistercentralen anser inte att ändringen är betydande med tanke på centralens verksamhet, eftersom merparten av försummelseavgifterna enligt lagen om utstationering av arbetstagare påförs med stöd av 35 § 1 mom. Arbetarskyddsmyndigheten anser att ordalydelsen i 10 § om att tillhandahålla arbetstidsbokföring i Finland lämnar rum för tolkning. På basis av motiveringen kan bestämmelsen ge upphov till en uppfattning om att det utstationerande företagets arbetstidsbokföring ska överföras till Finland under den tid som utstationeringen pågår. Arbetarskyddsmyndigheten föreslår att det i motiveringen till regeringens proposition tas in en skyldighet att från utlandet elektroniskt sända de uppgifter som avses i bestämmelsen. Förslaget har vid den fortsatta beredningen preciserats med anledning av arbetarskyddsmyndighets utlåtande, i syfte att förtydliga regleringen.

Dataombudsmannens byrå noterade att konsekvenserna av de föreslagna ändringarna för dataskyddet inte har bedömts i utkastet till proposition. En bedömning av konsekvenserna för dataskyddet har tagits in i propositionen vid den fortsatta beredningen.

I utkastet till proposition konstateras det att arbetsgivaren för arbetstagare som utstationeras i Finland är skyldig att på deras arbetsavtalsförhållanden tillämpa 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 och 9 a § i jämställdhetslagen. Dessa bestämmelser tillämpas endast under den tid som arbetet i Finland utförs. Jämställdhetsombudsmannen föreslår att det i propositionen förutom dessa bestämmelser också nämns 6 c § i jämställdhetslagen, om arbetsgivares skyldighet att på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck, 10 § om arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande och 14 § om förbud mot diskriminerande annonsering. Hänvisningar till dessa bestämmelser har inte tagits in i propositionen, eftersom de inte tillämpas på utstationerade arbetstagare och det har inte heller ansetts behövligt att tillämpa dem i utstationeringssammanhang, med beaktande av bestämmelserna om förbud mot diskriminering samt förslaget om förbud mot repressalier och den skadeståndsskyldighet som gäller brott mot förbudet.

#### **7 Specialmotivering**

**7 §. Anmälan om utstationering av arbetstagare.** Det föreslås att 7 § 3 mom. 1 punkten ändras för att förtydliga det utstationerande företagets skyldigheter. Enligt förslaget ska anmälan om utstationering innehålla uppgifter om ansvariga personer som bestäms och utses i enlighet med lagstiftningen i det utstationerande företagets etableringsstat, om en ansvarig person ska utses

enligt lagstiftningen i företagens etableringsstat. Ändringen föreslås med hänsyn till sådana situationer som kommissionen uppmärksammat där det utstationerande företaget inte har en skyldighet att utse en ansvarig person. En ansvarig person behöver inte anmälas, om företaget inte är skyldigt att utse en sådan enligt lagstiftningen i företagens etableringsstat. En ansvarig person som avses i bestämmelsen kan i praktiken vara till exempel en sådan företrädare för ett aktiebolag som förutsätts i bolagsrättsdirektiv, såsom företagets verkställande direktör eller en styrelsemedlem. Med tanke på skyldigheterna enligt bolagsrättsdirektivet kan situationer där en ansvarig person inte anmäls endast mycket sällan bli tillämpliga. Det utstationerande företaget kan anmäla en ansvarig person i etableringsstaten eller inom EES. Liksom i nuläget ska den ansvariga personens namn uppges i anmälan. För fullgörandet av skyldigheten räcker det att den anmälda personen är behörig att svara för det utstationerande företagets arbetsgivarförpliktelser.

Om det utstationerande företaget inte är skyldigt att anmäla en namngiven ansvarig person, kan det äventyra att tillsynen genomförs på korrekt sätt. Enligt uppgifter från arbetarskyddsmyndigheten förekommer det inom tillsynen kontinuerligt situationer där företrädaren enligt 8 § inte har uppgifter eller handlingar till handa, ingen företrädare överhuvudtaget har utsetts i Finland eller företrädaren i praktiken inte vet att den utsetts till uppgiften som företrädare för det utstationerande företaget. En företrädare enligt 8 § i lagen ansvarar inte för arbetsgivarförpliktelserna. I ovannämnda situationer måste myndigheten för att kunna utföra sitt tillsynsuppdrag vara i direkt kontakt med arbetsgivaren i ursprungsstaten.

Det föreslås att paragrafens 5 mom. upphävs, eftersom det strider mot genomförandedirektivet. I enlighet med artikel 9.1 andra stycket led a i direktivet kan det endast förutsättas att förhandsanmälan ska lämnas till myndigheter, inte att den ska lämnas till tjänstemottagare eller andra aktörer. Kommissionen anser att tilläggskravet inom byggverksamhet på att anmälan enligt 3 och 4 mom. ska lämnas också till byggherren och huvudentreprenören för att arbete ska kunna utföras inte är proportionerligt. Tillhandahållandet av tjänster kan nämligen inte inledas förrän denna skyldighet har fullgjorts. Denna nationella tilläggskyldighet överskrider vad som är nödvändigt för att uppnå direktivets syfte.

**8 §. Utseende av företrädare.** I 8 § 3 mom. i lagen föreslås det att bestämmelserna om företrädare preciseras så att det av lagen tydligt framgår att företrädaren ska vara kontaktperson mellan det utstationerande företaget och de finska myndigheterna. Vidare föreslås det att kravet på att företrädaren ska vara behörig att företräda det utstationerande företaget i domstol stryks. I sitt motiverade yttrande anser kommissionen att det utgör en avsevärd börda för tjänsteleverantören att utse en sådan kontaktperson som också är behörig att företräda arbetsgivaren i domstol. En sådan skyldighet kan försvåra tillhandahållandet av tjänster, eftersom den i praktiken förpliktar arbetsgivaren att hitta en person som uppfyller de behörighetsvillkor som anges i lagen.

De föreslagna ändringarna syftar till att beakta de ändringar i behörighetskraven för rättegångsombud som trädde i kraft 2013. Lagen om rättegångsbiträden med tillstånd ställer sådana krav på rättegångsombud och rättegångsbiträden som i 8 § avsedda företrädare för utländska företag i allmänhet inte uppfyller. Utländska företag utser ofta till sin företrädare en arbetsledare eller en i Finland utstationerad arbetstagar som företräder företaget.

På grundval av vad som anförts ovan föreslås det att denna föråldrade och vilseledande skyldighet, som strider mot genomförandedirektivet, stryks i 8 § 3 mom. Denna ändring påverkar inte verksamheten vid tillsynsmyndigheterna.

**10 §.** *Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland.* I paragrafen föreskrivs det om tillhandahållandet av sådana uppgifter om arbetsavtalsförhållanden som behövs för tillsynen. Kommissionen har påpekat att det utstationerande företaget inte nödvändigtvis till alla delar kan fullgöra skyldigheten, eftersom det är möjligt att företaget i medlemsstaten i fråga inte har tillgång till ett sådant ”finansiellt instituts verifikation över utbetalda löner” som avses i paragrafen.

Det föreslås att 10 § 1 mom. 1 punkten preciseras terminologiskt med anledning av den ändring som föreslås i 7 § 3 mom. 1 punkten.

Vidare föreslås det att 2 mom. i paragrafen förtydligas i fråga om bevarande och utlämnande av de handlingar som förutsätts. Kravet på ett finansiellt instituts verifikation ska också enligt förslaget ändras så att det motsvarar ordalydelsen i artikel 9 i direktivet. Förslaget syftar till att förtydliga bestämmelserna om tillhandahållandet av arbetstidsbokföring och löneuträkning i fråga om arbetet i Finland så att dessa handlingar vid behov ska lämnas in till arbetarskyddsmyndigheten för tillsynen över anställningsvillkoren. Förslaget förutsätter inte att dessa handlingar ska lagras i Finland, utan att de vid behov lämnas till myndigheten. I förslaget föreskrivs det inte heller om formen för handlingarna. De kan alltså vara elektroniska dokument eller pappersdokument, som det ska vara möjligt att lämna till arbetarskyddsmyndigheten för tillsynen. Det utstationerande företaget förutsätts inte överföra dessa handlingar till Finland för lagring under den tid som utstationeringen pågår. Förslaget minskar således företagets administrativa börda i fråga om bevarandet av handlingar. Arbetarskyddsmyndigheten ska enligt förslaget också ha rätt att vid behov begära att intyg eller annan utredning över utbetald lön lämnas in.

I fråga om utstationeringar som pågår längre än tio arbetsdagar ska det utstationerande företaget enligt förslaget bevara intyg eller annan utredning över utbetald lön för inlämnande på arbetarskyddsmyndighetens begäran. Liksom i nuläget kan det vara fråga om till exempel ett kvitto eller ett kontoutdrag som visar att lönen betalats ut. Kommissionen anser att skyldigheten inte är proportionerlig, eftersom det utstationerande företaget också ska tillhandahålla löneuträkning, och tillsynsmyndigheten dessutom kan begära intyg över utbetald lön också av den företrädare som avses i 8 § eller genom IMI-systemet. Det är emellertid motiverat att bibehålla skyldigheten i syfte att trygga tillsynen över löneutbetalningen. Löneuträkningen är inte i sig tillräcklig för att visa att lönen faktiskt har betalats till arbetstagaren på förfalldagen. Det mest effektiva med tanke på tillsynen är att få de handlingar som behövs direkt av arbetsgivaren. Även om skyldigheten gäller det utstationerande företaget, fullgörs den vanligtvis i praktiken genom den företrädare som avses i 8 § (RP 39/2016 rd). De behövliga handlingarna fås i praktiken inte alltid genom IMI. Det utstationerande företaget kan lagra och lämna in handlingar elektroniskt, alltså utgör skyldigheten inte en oproportionerlig administrativ börda för företaget. Enligt 17 § har arbetarskyddsmyndigheten rätt att för tillsynen få den information och de handlingar som avses i 10 § av det utstationerande företaget.

Därutöver föreslås det att 5 mom. i paragrafen ändras så att också 4 mom. ska tillämpas vid underentreprenad som gäller vägtransporttjänster, vid sidan av 1 mom. 4 punkten och 10 b § som även tillämpas i nuläget. Enligt 4 mom. ska det utstationerande företaget efter att utstationeringen har upphört bevara den information som avses i 1 och 2 mom. i två år. Dessutom förtydligas det sätt som momentet är skrivet på.

**10 b §.** *Lämnande av uppgifter till arbetarskyddsmyndigheten.* Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 2 mom. där det föreskrivs om tiden för bevarande av information på motsvarande sätt som i 10 § 4 mom. Efter att utstationeringen har upphört ska det utstationerande företaget enligt förslaget bevara den information som avses i 1 mom. Den föreslagna tiden för bevarande

av informationen motsvarar den vanliga lagstadgade tiden för väckande av talan. Informationen ska på begäran lämnas till myndigheten.

**12 a §. Förbud mot repressalier.** Det föreslås att det till lagen fogas en ny paragraf, där det föreskrivs om rätten för utstationerade arbetstagare att använda sig av rättsmedel och administrativa förfaranden för att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag utan rädsla för repressalier. Förslaget om ett förbud mot repressalier kompletterar lagstiftningen i fråga om de brister som framförts när det gäller artikel 11.5 i genomförandedirektivet. Med beaktande av kravet enligt artikel 20 i direktivet på effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner föreslås som påföljd för brott mot förbudet mot repressalier arbetsgivares skadeståndsansvar enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Enligt den föreslagna paragrafen får det utstationerande företaget inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.

Det föreslagna förbudet mot repressalier gäller det utstationerande företaget, det vill säga den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare. Förbudet hänför sig till situationer där en utstationerad arbetstagare har inlett en rättsprocess eller ett annat myndighetsförfarande i Finland för att tillgodose sina rättigheter enligt lagen om utstationering av arbetstagare. Det kan vara fråga om att en utstationerad arbetstagare har väckt talan vid en finsk domstol för att kräva sina fordringar enligt 2 kap. i lagen och arbetsgivaren till följd av detta utsätter arbetstagaren för repressalier. Enligt förslaget ska förbudet mot repressalier också gälla situationer där en utstationerad arbetstagare tar kontakt med arbetarskyddsmyndigheten eller någon annan myndighet i Finland för att trygga sina rättigheter enligt lagen.

Med repressalier avses åtgärder som det utstationerande företaget vidtar mot den utstationerade arbetstagare som inlett förfarandet och som har negativa följder för arbetstagaren. Det kan till exempel vara fråga om att utstationeringen i Finland avslutas i förtid, arbetsvillkoren försämrats eller arbetsavtalet upphävs. Även annan ofördelaktig behandling är enligt förslaget förbjuden. Huruvida arbetsgivarens förfarande är tillåtet bedöms dock i sista hand enligt den lag som tillämpas på den utstationerade arbetstagarens arbetsavtal. På motsvarande sätt som i nuläget kan det utstationerande företaget bli skadeståndsskyldigt bland annat om det bryter mot minimivillkoren enligt 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare eller orsakar den utstationerade arbetstagaren skada genom repressalier som enligt föreslagna 12 a § är förbjudna. Avsikten är att förslaget ska omfatta skada som orsakats av repressalier även i andra fall än sådana där repressalierna bryter mot de minimivillkor som enligt lagen om utstationering av arbetstagare ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande.

I Finland skyddas arbetstagarens rätt att använda sig av rättsmedel och vända sig till myndigheterna i ärenden som gäller anställningsförhållandet framför allt genom bestämmelserna om anställningsskydd. Enligt 7 kap. 2 § 2 mom. 4 punkten i arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning åtminstone inte anses anlitande av rättsmedel som står till buds för arbetstagaren. Denna bestämmelse tillämpas inte på utstationerade arbetstagare. Med tanke på eventuella brott mot det föreslagna förbudet mot repressalier ska man när det gäller utstationering ta i beaktande olika repressalier och former av ofördelaktig behandling som den utstationerade arbetstagaren i praktiken kan utsättas för om denne yrkar på sina rättigheter enligt lagen om utstationering av arbetstagare. Därmed bör det i situationer där en uppsägning av arbetsavtalet fungerat som repressalie enligt denna lag vara möjligt att påföra en skadeståndspåföljd för brott mot förbudet mot repressalier, även i fall där anställningsskyddet bestäms enligt en lag som anges i arbetsavtalet eller bestäms utifrån Rom

I-förordningen. Enligt förslaget ska skadeståndet bestämmas i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen, det ska yrkas i domstol och den som väcker talan ska visa den skada som orsakats av brottet mot förbudet mot repressalier. Grunderna för uppsägning av arbetsavtal och uppfyllandet av dem bestäms enligt den lagstiftning som tillämpas på arbetsavtalsförhållandet. Om uppsägningen av arbetsavtalet samtidigt fungerar som arbetsgivarens repressalie mot den utstationerade arbetstagaren för att denne utövat sina rättigheter, ska domstolen vid behandlingen av skadeståndsyrdanden i fråga om skada som orsakats av samma gärning samordna det skadestånd som bestäms enligt den lag som tillämpas på arbetsavtalet och det skadestånd som föranleds av brottet mot förbudet mot repressalier. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar dock i stor utsträckning bestämmelsens ovannämnda syfte med beaktande av att bestämmelserna om anställningsskydd inte tillämpas på utstationerade arbetstagare, eftersom deras anställningsskydd bestäms enligt den lag som tillämpas på arbetsavtalet i enlighet med vad som överenskommits i arbetsavtalet samt Rom I-förordningen.

Förslaget kompletterar regleringen genom en ny allmän bestämmelse som syftar till att uppfylla kraven enligt genomförandedirektivet. Den föreslagna bestämmelsen skyddar sådana utstationerade arbetstagare som har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden mot sin arbetsgivare. Förslaget kompletterar den finska lagstiftningen när det gäller skydd av utstationerade arbetstagare och främjande av likabehandling. Viktiga principer vid tillämpningen av förslaget är samordningen av påföljdssystemen och berikandeförbudet. På grundval av det skadeståndsrättsliga berikandeförbudet kan den skadelidande få endast en ersättning för en viss skada, även om skadestånd kan betalas ut på flera olika grunder (HD 2020:97). Med tanke på berikandeförbudet är det irrelevant på vilken annan grund skadan har ersatts. Det väsentliga är huruvida den redan erhållna compensationen täcker samma skada som arbetstagaren på grund av brott mot förbudet mot repressalier yrkar på ersättning för. Om ersättning redan betalats för samma skada på grundval av ett avgörande av en domstol i en annan stat, förhindrar det att skadestånd åläggs i Finland, såvida saken framställs och utredning läggs fram vid domstolsbehandlingen. Berikandeförbudet kan bli aktuellt i fråga om de föreslagna bestämmelserna till exempel om en arbetstagare som blivit föremål för repressalier har fått ersättning för samma skada på grundval av en annan stats lagstiftning, som tillämpas på arbetsavtalsförhållandet. Om en arbetstagare fått ersättning för inkomstbortfall med stöd av lagstiftningen i ursprungsstaten, till exempel på grund av att utstationeringen avbrutits, kan arbetstagaren inte med anledning av berikandeförbudet få ersättning för samma skada med stöd av de föreslagna bestämmelserna. Om en ersättning för samma händelseförlopp däremot bara har täckt till exempel immateriell skada, förhindrar berikandeförbudet i allmänhet inte att materiell skada ersätts.

Enligt 2 mom. i den föreslagna paragrafen ska på ersättning för skada som orsakats en utstationerad arbetstagare till följd av förbjudna repressalier tillämpas bestämmelsen i 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen, som gäller arbetsgivarens skadeståndsansvar. Denna bestämmelse tillämpas även i nuläget vid brott mot de minimivillkor som enligt lagen om utstationering av arbetstagare ska tillämpas på ett arbetsavtalsförhållande. Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen gäller ersättning av skada som uppkommit genom brott mot de skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande. Vid bedömningen av ersättningens belopp iaktas de allmänna principerna för skadeståndsrätten, såsom principen om full ersättning och berikandeförbudet. Materiella skador, såsom inkomstbortfall, ska ersättas. Inom rättspraxis har immateriella skador som sveda och värk ersatts (se t.ex. HD 1998:101 om 51 § i lagen om arbetsavtal (320/1970)). En utstationerad arbetstagare kan lida inkomstbortfall till exempel om den avtalade utstationeringen i Finland avbryts till följd av ett rättsförfarande som arbetstagaren inlett. Preskriptionstiden för skadeståndsfördringar enligt arbetsavtalslagen bestäms i enlighet med 13 kap. 9 § i den lagen. Skadestånd som åläggs som påföljd för brott mot förbudet mot repressalier utgör inte ett hinder för att yrka på gottgörelse för brott mot



förbudet mot diskriminering enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Enligt jämställdhetslagen hindrar inte betalning av gottgörelse att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen eller någon annan lag. Enligt diskrimineringslagen ska när gottgörelsen bestäms eventuell ersättning som med stöd av någon annan lag har dömts ut eller påförts på grund av samma kränkning av personen i fråga beaktas. Förslaget begränsar inte arbetsgivarens nuvarande arbetsledningsrätt eller rätt att säga upp en utstationerad arbetstagares arbetsavtal i enlighet med den lag som tillämpas på avtalet.

I 17 kap. 4 § i rättegångsbalken finns det bestämmelser om situationer där domstolen ska tillämpa en främmande stats lag. Domstolen tillämpar lagen på tjänstens vägnar. En part får ge domstolen en skriftlig utredning om hur lagen ska tillämpas. Den som gjort utredningen eller någon annan person kan höras personligen i domstolen, om domstolen anser att det behövs. Om en främmande stats lag ska tillämpas i målet och domstolen inte känner till dess innehåll, ska domstolen uppmana parten att lämna in utredning om lagen. I fråga om domstolens skyldighet att på tjänstens vägnar skaffa utredning om innehållet i en främmande stats lag föreskrivs särskilt.

**13 §. Beställarens informationsskyldighet.** Det föreslås att 1 mom. i paragrafen ändras så att det av ordalydelsen tydligare framgår att det är fråga om en informationsskyldighet för beställaren. Syftet med bestämmelsen har inte varit att beställaren till exempel ska kontrollera eller på andra sätt se till att det utstationerande företaget faktiskt gör en anmälan om utstationering och utser en företrädare. Ordalydelsen i 1 mom. om beställarens skyldighet kan dock felaktigt leda till en sådan tolkning.

Det föreslås att 1 mom. i paragrafen ändras så att beställaren i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel ska informera det utstationerande företaget om skyldigheten att göra en anmälan om utstationering enligt 7 § och att utse en företrädare enligt 8 §. Det är inte fråga om en innehållsmässig ändring av momentet. Liksom i nuläget ska beställaren kunna inkludera omnämmanden av skyldigheterna för det utstationerande företaget i avtalen med företaget eller informera om dem per e-post. Således motsvarar den föreslagna paragrafens ordalydelse innehållet i beställarens skyldighet bättre än den gällande paragrafen.

Det föreslås att 13 § 2 mom. upphävs. I momentet föreskrivs det om beställarens skyldighet att bistå arbetarskyddsmyndigheten med att nå det utstationerande företaget. Beställaren ska på begäran av arbetarskyddsmyndigheten begära uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren för det utstationerande företaget kan nås, om myndigheten i sitt tillsynsuppdrag inte når företrädaren. Försummelse av denna skyldighet är förenat med en försummelseavgift enligt 35 § 2 mom. som påföljd. Europeiska kommissionen har ansett att denna skyldighet är oproportionerlig och till och med utgör ett hinder för tillhandahållandet av tjänster. Byggherren och huvudentreprenören kan, om de så önskar, försäkra sig om att anmälningsskyldigheten fullgjorts genom att skicka en begäran om information till registratörskontoret vid den behöriga arbetarskyddsmyndigheten, som bestäms enligt den ort där arbetet utförs.

En skyldighet för beställaren att lämna information till arbetarskyddsmyndigheten finns också i fortsättningen i 17 § i lagen. Informationskyldigheterna enligt lagen om utstationering av arbetstagare gäller ändå i huvudsak det utstationerande företaget. Beställarens informationsskyldigheter i förhållande till arbetarskyddsmyndigheten behandlas närmare i motiveringen till 17 § i regeringens proposition RP 39/2016 rd.

Därutöver föreslås det att rubriken för paragrafen ändras med anledning av de ändringar som föreslås i 1 mom. och upphävandet av 2 mom.

**16 §. Behöriga myndigheter.** Det föreslås att det till 1 mom. i paragrafen fogas ett omnämmande av den nationella webbplats som arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för och som används för tillhandahållande av allmän information om de anställningsvillkor som tillämpas på utstationerade arbetstagare. I fråga om informationen tillämpas också kravet på gott språkbruk enligt 9 § i förvaltningslagen (434/2003). Myndigheterna ska använda ett sakligt, klart och begripligt språk. Förslagen syftar till att förtydliga genomförandet av artikel 1.9 i direktiv (EU) 2020/1057 med anledning av kommissionens motiverade yttrande.

**17 §. Rätt att få information.** Till 5 mom. i paragrafen fogas enligt förslaget ett tillägg om att arbetarskyddsmyndigheten har rätt att av ett utstationerat företag få en översättning till finska, svenska eller engelska av den information och de handlingar som avses också i 10 b § i lagen, om myndigheten inte kan utföra sitt tillsynsuppdrag på grundval av information eller handlingar på originalspråket. Det är fråga om information som arbetsgivaren vid vägtransporttjänster som utförs i form av underentreprenad efter avslutad transport ska lämna på arbetarskyddsmyndighetens begäran. För att kunna utföra sitt tillsynsuppdrag behöver arbetarskyddsmyndigheten ha rätt att vid behov få informationen eller handlingarna på finska, svenska eller engelska.

**20 §. Dröjsmål med och avstående från att verkställa en begäran om bistånd.** Det föreslås att 20 § preciseras så att finska myndigheter när det gäller verkställande av en begäran om bistånd ska sträva efter att finna en lösning genom diskussion med de myndigheter i en annan medlemsstat som framställt begäran. Avsikten är att den finska myndighet som emottagit begäran om bistånd ska diskutera med den myndighet i en annan medlemsstat som framställt begäran kring hur problemet med verkställandet av begäran kunde lösas. Om det visar sig finnas återkommande problem inom informationsutbytet, ska Europeiska kommissionen, liksom i nuläget, utan dröjsmål underrättas om problemen och orsakerna till dem. Förslaget preciserar genomförandet av artikel 2.8 i direktiv (EU) 2020/1057 med anledning av kommissionens motiverade yttrande.

**35 §. Försummelseavgift.** Det föreslås att 35 § 2 mom. upphävs, eftersom 13 § 2 mom., som hänför sig till 35 § 2 mom., enligt förslaget också ska upphävas. I 35 § 2 mom. finns bestämmelser om försummelseavgift för försummelse av skyldigheten enligt 13 § 2 mom.

## **8 Ikraftträdande**

Det föreslås att lagen träder i kraft den 1 april 2024.

## **9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

I denna proposition föreslås det att kravet på att anmälan om utstationering förutom till arbetarskyddsmyndigheten också ska lämnas till byggherren och huvudentreprenören och skyldigheten för beställaren att på arbetarskyddsmyndighetens begäran nå avtalsparten, det vill säga det utstationerade företaget, och försummelseavgiften för försummelse av denna skyldighet stryks som oförenliga med genomförandedirektivet. Det föreslås att en bestämmelse om förbud mot repressalier och en skadeståndspåföljd för brott mot förbudet tas in i lagen. De allmänna påföljdsbestämmelserna i genomförandedirektivet kan i princip anses ge medlemsstaterna utrymme att inom ramen för sina nationella rättssystem bedöma vilka skyldigheter i vilken författning som ska förenas med påföljd och vilka påföljder som är befogade. De föreslagna bestämmelserna syftar till att stärka skyddet av utstationerade arbetstagare och trygga deras möjligheter att försvara och yrka på sina rättigheter enligt lagen om utstationering av arbetstagare i domstol och genom myndighetsförfaranden.

Propositionen är av betydelse för friheten att tillhandahålla tjänster enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (artikel 56 och 57 i fördraget) och hänför sig också till artikel 20 om likhet inför lagen i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Vid bedömningen av huruvida syftet med propositionen är godtagbart med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna kan även skyldigheten enligt 18 § 1 mom. i grundlagen för det allmänna att sörja för skyddet av arbetskraften anses vara av betydelse. Enligt förarbetena till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna omfattar bestämmelsen arbetarskyddet i ordets vidaste bemärkelse, inklusive skyddet för arbetstider (RP 309/1993 rd, s. 73). Förslaget om förbud mot repressalier i propositionen är av betydelse också med tanke på rättssäkerheten för utstationerade arbetstagare. Enligt 21 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller ens rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan.

Utstationerade arbetstagare har en svagare ställning än inhemska arbetstagare på den finländska arbetsmarknaden. De har mindre kännedom och kunskap om anställningsvillkoren och kollektivavtalens ställning i Finland, medan tröskeln för att yrka på sina rättigheter vid en myndighet är högre för dem. Det föreslagna förbudet mot repressalier och skadeståndsskyldigheten i anslutning till förbudet har ansetts vara proportionerliga uttryckligen när det gäller utstationerade arbetstagare. Förslaget försätter inte i praktiken finländska arbetstagare i en ofördelaktig ställning jämfört med utstationerade arbetstagare, trots att arbetsavtalslagen inte innehåller en uttrycklig bestämmelse om förbud mot repressalier. Rätten att vända sig till arbetarskyddsmyndigheten och inleda en rättsprocess utan repressalier garanteras i finsk rättspraxis. Europeiska kommissionen anser att det inte tillräckligt tydligt framgår i den finländska lagen om utstationering av arbetstagare att dessa rättigheter också gäller utstationerade arbetstagare och deras arbetsgivare.

Bestämmelserna om anställningsskydd i arbetsavtalslagen tryggar rätten för arbetstagare att anlita rättsmedel. Detta kan inte anses utgöra sakliga och vägande grunder för uppsägning. Dessa bestämmelser tillämpas inte på utstationerade arbetstagare och således är det i syfte att skydda dem motiverat att föreskriva om ett förbud mot repressalier och ett skadeståndsansvar för det utstationerande företaget i fråga om skada som orsakats av förbjudna repressalier. Med beaktande av bestämmelserna om anställningsskydd i arbetsavtalslagen och arbetsgivarens andra skyldigheter samt påföljderna för brott mot dem försätter förslaget inte inhemska arbetsgivare och arbetsgivare som är etablerade i en annan medlemsstat i olika ställning. Arbetsavtalslagen kan i sak anses innehålla ett förbud mot repressalier som motsvarar det som föreslås i 12 a § i denna proposition, trots att det inte uttryckligen föreskrivs om förbudet. Förslaget syftar till att skapa balans i fråga om utstationerade arbetstagares rättigheter i förhållande till inhemska arbetstagare och samtidigt stärka skyddet av utstationerade arbetstagare. En utstationerad arbetstagare vågar av rädsla för repressalier nödvändigtvis inte yrka på sina lagstadgade rättigheter i Finland. Förslaget bidrar till rättssäkerheten för utstationerade arbetstagare under den tid de arbetar i Finland.

Med stöd av vad som anförts ovan anser regeringen att lagförslaget kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

*Kläm*

Eftersom genomförandedirektivet och direktivet om mobilitetspaketet för vägtransporter innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:



## Lag

### om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 7 § 5 mom. och 35 § 2 mom.,  
*ändras* 7 § 3 mom. 1 punkten, 8 § 3 mom., 10 § 1 mom. 1 punkten, 10 § 2 och 5 mom., 13 §,  
16 § 1 mom., 17 § 5 mom. och 20 §, av dem 7 § 3 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 743/2020  
och 10 § 5 mom. sådant det lyder i lag 62/2022, och  
*fogas* till 10 b §, sådan den lyder i lag 62/2022, ett nytt 3 mom. och till lagen en ny 12 a § som  
följer:

3 kap.

#### Det utstationerande företags skyldigheter

7 §

##### *Anmälan om utstationering av arbetstagare*

---

Anmälan ska innehålla

1) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om det utstationerande företaget, företagets utländska skattenummer och uppgifter om ansvariga personer som utsetts i enlighet med lagstiftningen i företagets etableringsstat,

---

8 §

##### *Utseende av företrädare*

---

Företrädaren är kontaktperson mellan det utstationerande företaget och myndigheterna. Företrädaren ska ha behörighet att ta emot myndighetshandlingar och stämningar på företagets vägnar och att lämna in handlingar från företaget till myndigheter och domstolar.

10 §

##### *Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland*

Ett utstationerande företag ska under hela utstationeringsperioden i Finland skriftligt tillhandahålla

1) identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om det utstationerande företagets i 7 § 3 mom. 1 punkten avsedda utsedda ansvariga personer,

---

Om en utstationering pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget under hela utstationeringsperioden tillhandahålla arbetstidsbokföring och lönespecifikation i fråga om den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland, så att de vid behov kan lämnas in för tillsynen

över anställningsvillkoren, samt på arbetarskyddsmyndighetens begäran lämna in intyg eller annan utredning över utbetald lön.

---

Med undantag av vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas vid underentreprenad som gäller vägtransporttjänster endast 1 mom. 4 punkten och 4 mom. samt i övrigt bestämmelserna i 10 b §.

#### 10 b §

##### *Lämnande av uppgifter till arbetarskyddsmyndigheten*

---

Efter att utstationeringen har upphört ska det utstationerande företaget bevara den information som avses i 1 mom. i två år.

#### 12 a §

##### *Förbud mot repressalier*

Det utstationerande företaget får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.

På det utstationerande företags skadeståndsskyldighet i fråga om brott mot förbudet mot repressalier tillämpas 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

#### 13 §

##### *Beställarens informationsskyldighet*

Beställaren ska i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel informera det utstationerande företaget om skyldigheten att göra en anmälan om utstationering enligt 7 § och att utse en företrädare enligt 8 §.

#### 16 §

##### *Behöriga myndigheter*

För informationen om denna lag svarar arbets- och näringsministeriet och arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för att anställningsvillkoren finns allmänt tillgängliga på en enda nationell webbplats. Bestämmelser om kravet på gott språkbruk finns i 9 § i förvaltningslagen (434/2003).

---

#### 17 §

##### *Rätt att få information*

---

Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att av ett utstationerande företag få en översättning till finska, svenska eller engelska av den information och de handlingar som avses i 10 och 10 b §,

om myndigheten inte kan utföra sitt tillsynsuppdrag på grundval av information eller handlingar på originalspråket.

---

20 §

*Dröjsmål med och avstående från att verkställa en begäran om bistånd*

Om det uppstår dröjsmål för en finsk myndighet med att verkställa en begäran om bistånd eller om myndigheten inte kan verkställa en begäran, ska myndigheten, i syfte att finna en lösning, utan dröjsmål underrätta den myndighet i en annan medlemsstat som framställt begäran och samtidigt lägga fram grunderna för att den har dröjt med att verkställa begäran eller inte kan verkställa den. Om det visar sig finnas återkommande problem inom informationsutbytet, ska Europeiska kommissionen utan dröjsmål underrättas om problemen och orsakerna till dem.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

Helsingfors den 14 december 2023

**Statsminister**

**Petteri Orpo**

Arbetsminister Arto Satonen

## Lag

### om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
upphävs i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 7 § 5 mom. och 35 § 2 mom.,  
ändras 7 § 3 mom. 1 punkten, 8 § 3 mom., 10 § 1 mom. 1 punkten, 10 § 2 och 5 mom., 13 §,  
16 § 1 mom., 17 § 5 mom. och 20 §, av dem 7 § 3 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 743/2020  
och 10 § 5 mom. sådant det lyder i lag 62/2022, och  
fogas till 10 b §, sådan den lyder i lag 62/2022, ett nytt 3 mom. och till lagen en ny 12 a § som  
följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

3 kap.

3 kap.

**Det utstationerande företags  
skyldigheter**

**Det utstationerande företags  
skyldigheter**

7 §

7 §

*Anmälan om utstationering av arbetstagare*

*Anmälan om utstationering av arbetstagare*

-----  
Anmälan ska innehålla  
1) identifieringsuppgifter och  
kontaktuppgifter i fråga om det  
utstationerande företaget, företagets utländska  
skattenummer och uppgifter om ansvariga  
personer i företagets etableringsstat,

-----  
Anmälan ska innehålla  
1) identifieringsuppgifter och  
kontaktuppgifter i fråga om det  
utstationerande företaget, företagets utländska  
skattenummer och uppgifter om ansvariga  
personer *som utsetts i enlighet med  
lagstiftningen* i företagets etableringsstat,

-----  
*Inom byggverksamhet krävs det för att  
arbete ska kunna utföras att en anmälan enligt  
3 och 4 mom. också lämnas till byggherren  
och huvudentreprenören.*

-----  
(5 mom. upphävs)

8 §

8 §

*Utseende av företrädare*

*Utseende av företrädare*

-----  
Företrädaren ska ha behörighet att ta emot  
myndighetshandlingar och stämningar på  
företagets vägnar och att lämna in handlingar  
från företaget till myndigheter och domstolar.  
*Dessutom ska företrädaren vara behörig att*

-----  
*Företrädaren är kontaktperson mellan det  
utstationerande företaget och myndigheterna.*  
Företrädaren ska ha behörighet att ta emot  
myndighetshandlingar och stämningar på



*Gällande lydelse*

*företräda det utstationerande företaget i domstol.*

10 §

*Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland*

Ett utstationerande företag ska under hela utstationeringsperioden i Finland skriftligt tillhandahålla

1) identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat,

Om en utstationering pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget under hela utstationeringsperioden i Finland skriftligt tillhandahålla arbetstidsbokföring, löneuträkning och ett finansiellt instituts verifikation över utbetalda löner i fråga om utstationerade arbetstagares arbete i Finland.

Vid underentreprenad som gäller vägtransporttjänster tillämpas endast 1 mom. 4 punkten och i övrigt bestämmelserna i 10 b §.

10 b §

*Lämnande av uppgifter till arbetarskyddsmyndigheten*

*Föreslagen lydelse*

företagets vägnar och att lämna in handlingar från företaget till myndigheter och domstolar.

10 §

*Skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland*

Ett utstationerande företag ska under hela utstationeringsperioden i Finland skriftligt tillhandahålla

1) identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget och uppgifter om det utstationerande företagens i 7 § 3 mom. 1 punkten avsedda utsedda ansvariga personer,

Om en utstationering pågår längre än tio arbetsdagar, ska det utstationerande företaget under hela utstationeringsperioden tillhandahålla arbetstidsbokföring och lönespecifikation i fråga om den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland, så att de vid behov kan lämnas in för tillsynen över anställningsvillkoren, samt på arbetarskyddsmyndighetens begäran lämna in intyg eller annan utredning över utbetald lön.

Med undantag av vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas vid underentreprenad som gäller vägtransporttjänster endast 1 mom. 4 punkten och 4 mom. samt i övrigt bestämmelserna i 10 b §.

10 b §

*Lämnande av uppgifter till arbetarskyddsmyndigheten*

Efter att utstationeringen har upphört ska det utstationerande företaget bevara den information som avses i 1 mom. i två år.

12 a §

*Förbud mot repressalier*

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*Det utstationerande företaget får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.*

*På det utstationerande företags skadeståndsskyldighet i fråga om brott mot förbudet mot repressalier tillämpas 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.*

13 §

13 §

*Skyldighet att se till att anmälan görs och att företrädaren är anträffbar*

**Beställarens informationskyldighet**

Beställaren ska i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel se till att det utstationerande företaget gör en anmälan enligt 7 § och att det företaget har en företrädare enligt 8 §.

Beställaren ska i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel *informera* det utstationerande företaget *om skyldigheten att göra* en anmälan *om utstationering* enligt 7 § och att *utse* en företrädare enligt 8 §.

*Om arbetarskyddsmyndigheten i sitt tillsynsuppdrag inte når företrädaren för det utstationerande företaget, ska beställaren på begäran av myndigheten begära uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren kan nås och lämna den inhämtade informationen till arbetarskyddsmyndigheten.*

16 §

16 §

*Behöriga myndigheter*

*Behöriga myndigheter*

För informationen om denna lag svarar arbets- och näringsministeriet och arbetarskyddsmyndigheterna.

För informationen om denna lag svarar arbets- och näringsministeriet och arbetarskyddsmyndigheterna.

*Arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för att anställningsvillkoren finns allmänt tillgängliga på en enda nationell webbplats. Bestämmelser om kravet på gott språkbruk finns i 9 § i förvaltningslagen (434/2003).*

17 §

17 §

*Rätt att få information*

*Gällande lydelse*

*Rätt att få information*

Arbetskyddsmyndigheten har rätt att av ett utstationerande företag få en översättning till finska, svenska eller engelska av den information och de handlingar som avses i 10 §, om myndigheten inte kan utföra sitt tillsynsuppdrag på grundval av information eller handlingar på originalspråket.

20 §

*Dröjsmål med och avstående från att verkställa en begäran om bistånd*

När det uppstår dröjsmål för en finsk myndighet med att verkställa en begäran om bistånd eller när myndigheten inte kan verkställa en begäran, ska myndigheten utan dröjsmål underrätta den myndighet i en annan medlemsstat eller Europeiska kommissionen som framställt begäran och samtidigt lägga fram grunderna för att den har dröjt med att verkställa begäran eller inte kan verkställa den.

35 §

*Försummelseavgift*

*Beställaren är skyldig att betala försummelseavgift om beställaren trots arbetskyddsmyndighetens begäran har försummat sin skyldighet enligt 13 § 2 mom.*

*Föreslagen lydelse*

Arbetskyddsmyndigheten har rätt att av ett utstationerande företag få en översättning till finska, svenska eller engelska av den information och de handlingar som avses i 10 och 10 b §, om myndigheten inte kan utföra sitt tillsynsuppdrag på grundval av information eller handlingar på originalspråket.

20 §

*Dröjsmål med och avstående från att verkställa en begäran om bistånd*

Om det uppstår dröjsmål för en finsk myndighet med att verkställa en begäran om bistånd eller om myndigheten inte kan verkställa en begäran, ska myndigheten, *i syfte att finna en lösning*, utan dröjsmål underrätta den myndighet i en annan medlemsstat som framställt begäran och samtidigt lägga fram grunderna för att den har dröjt med att verkställa begäran eller inte kan verkställa den. *Om det visar sig finnas återkommande problem inom informationsutbytet, ska Europeiska kommissionen utan dröjsmål underrättas om problemen och orsakerna till dem.*

35 §

*Försummelseavgift*

(2 mom. upphävs)

*Denna lag träder i kraft den 20 .*