

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om utstationerade arbetstagare och till ändring av vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Denna proposition avser att i Finland genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

I propositionen föreslås en lag om utstationerade arbetstagare. Lagen innehåller de bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor som avses i direktivet och som arbetsgivaren måste tillämpa på anställningsförhållanden för arbetstagare som utstationeras för tillfälligt arbete i Finland, när villkoren är förmånligare för arbetstagarna än övrig tillämplig lag. Också bestämmelserna om semester, arbetstid och säkerhet på arbetsplatsen i allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas på anställningsförhållanden för utstationerade arbetstagare.

Utstationerade arbetstagare måste få minimilön som i detta fall skall tolkas som vederlag i enlighet med ett allmänt bindande

kollektivavtal. Tillämpningen av bestämmelserna om minsta antal semesterdagar per år och minimilön kombineras dock med en minimitid på åtta dagar för vissa typer av arbeten. Vissa lagbestämmelser i Finland är direkt tillämpliga på utstationerade arbetstagare. Lagen innefattar också bestämmelser om tiden för väckande av talan, ersättningar och domstolars behörighet. Tillsynen av lagen utövas av arbetarskyddsmyndigheterna och, beträffande vissa delar, av jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

I anknytning till förslaget föreslås också ändringar i lagen om arbetsavtal och utlänningslagen.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt sedan de har antagits och blivit stadfästa.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Europaparlamentets och rådets direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (96/71/EG), nedan direktivet om utstationerade arbetstagare, antogs den 16 december 1996. Medlemsstaterna måste genomföra direktivet senast den 16 december 1999. Direktivet samordnar den kärna av tvingande regler för minimiskydd som arbetsgivarna skall följa i det tillfälliga anställningslandet, det vill säga i värdlandet, när de stationerar ut arbetstagare där vid tillhandahållande av tjänster. Rättsakten innefattar ingen harmonisering av innehållet i medlemsstaternas regler om ar-

bets- och anställningsvillkor, utan förpliktar staterna att utsträcka vissa av sina bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor till arbetstagare som stationeras ut på deras territorium. På vissa villkor som finns inskrivna i direktivet får emellertid kretsen för dessa bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor i enligt med värdlandets rätt utvidgas.

Europaparlamentet och rådet har antagit direktivet med beaktande av artiklarna 57.2 och 66 (numera 47.2 och 55) i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. Med stöd av artikel 47.2 skall rådet utfärda direktiv om samordning av medlemsstaternas bestämmelser i lagar och andra författningar

om upptagande och utövande av förvärvsverksamhet som egenföretagare. Artikel 55 utsträcker bestämmelsen till främjande av friheten att tillhandahålla tjänster. Direktivet syftar dels till att främja friheten att tillhandahålla tjänster, dels till att skydda utstationerade arbetstagare. För att friheten att tillhandahålla tjänster skall kunna främjas mellan medlemsstaterna krävs det öppen konkurrens och åtgärder för att garantera arbetstagarnas rättigheter. Direktivet har samband med ansträngningarna för att utveckla den inre marknaden. Det har också beröringspunkter med Europeiska gemenskapens (EG) lagharmoniseringsarbete inom privaträtten.

2. Nuläge

2.1. Konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser

I ingressen till direktivet om utstationerade arbetstagare hänvisas till konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (FördrS 30/1999), nedan Romkonventionen, som har kopplingar till direktivet.

Genom Romkonventionen fastställs enhetliga regler om tillämplig lag för avtalsförpliktelser. Konventionen öppnades för undertecknande 1980 och trädde i kraft den 1 april 1991. Bara EG-stater har rätt att tillträda den. Konventionen åtföljs av två protokoll som medlemsländerna undertecknat år 1988 och som ger EG-domstolen behörighet att tolka konventionen på vissa villkor. Protokollen har ännu inte trätt i kraft. Det är en aning svårt att tolka konventionsbestämmelserna eftersom det än så länge inte finns någon rättspraxis i fråga om tolkningen. Artikel 18 föreskriver att de avtalslutande staterna vid tolkning och tillämpning av de enhetliga reglerna skall ta hänsyn till deras internationella karaktär och till önskemålet att det uppnås enhetlighet vid deras tolkning och tillämpning.

Konventionen utgår från principen om lagval genom avtal. Enligt artikel 3.1 tillämpas den lag som parterna har valt på ett avtal. Lagvalet måste vara uttryckligt eller med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter.

Artikel 6 innehåller särskilda bestämmelser om lagval vid individuella anställningsavtal som begränsar konsekvenserna av lagvalet för att tillförsäkra den anställde skydd. Enligt artikel 6.1 får parternas val av tillämplig

lag i ett anställningsförhållande inte medföra att den anställde berövas det skydd som tillförsäkrats honom enligt tvingande regler i den lag som enligt punkt 2 skulle tillämpas om inget lagval gjorts.

Om parterna inte har gjort något lagval skall tillämplig lag för ett anställningsavtal bestämmas enligt artikel 6.2. Enligt punkt 2 skall ett anställningsavtal vara underkastat lagen i det land där den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land. Om den anställde inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, är anställningsavtalet underkastat lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget. Avsteg görs emellertid från dessa bestämmelser om det av de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land. Då skall avtalet vara underkastat lagen i det landet.

Utöver vad artikel 6.1 föreskriver om tillämpningen av de nationellt tvingande reglerna i ett visst land, ingår det bestämmelser om internationellt tvingande regler i artikel 7. Enligt artikeln kan det bedömas från fall till fall om reglerna skall tillerkännas verkan. När lagen i ett visst land tillämpas enligt konventionen kan tvingande bestämmelser i lagen i ett annat land till vilken situationen har nära anknytning tillerkännas verkan, om och i den utsträckning som enligt lagen i det senare landet dessa regler skall tillämpas oavsett vilken lag som är tillämplig på avtalet. Vid bedömningen av om sådana tvingande regler skall tillerkännas verkan skall hänsyn tas till deras art och syfte liksom till följderna av att de tillämpas eller inte tillämpas. Med stöd av konventionen får konventionsstaterna förbehålla sig rätten att inte tillämpa artikel 7.1.

Artikel 7.2 reglerar tillämpningen av internationellt tvingande regler i domstolslandets lag. Den föreskriver att konventionen inte skall begränsa tillämpningen av regler i domstolslandets lag när de är tvingande oavsett vilken lag som i övrigt skall tillämpas på avtalet.

I artikel 16 ingår en bestämmelse om ordre public. Enligt denna princip får tillämpningen av en regel i den lag som anvisas i konventionen vägras endast om en sådan tillämpning är uppenbart oförenlig med grunderna för domstolslandets rättsordning ("ordre public"). Det betyder att det vid

tillämpningen av artikeln måste göras en bedömning av slutresultatet av att reglerna i ett främmande land tillämpas i relation till grunderna för domstolslandets rättsordning. Ordre public indikerar ett absolut villkor i fråga om grundprinciperna i domstolslandets rättsordning. Principen i artikel 16 betyder att en konflikt med grundprinciperna i domstolslandet kan leda till att tillämpningen av den konfliktskapande bestämmelsen i den lag som skall tillämpas på anställningsavtalet vägras.

En granskning av Romkonventionen ger vid handen att de internationellt tvingande reglerna i domstolslandet kan komma nära de grundprinciper i domstolslandet som ordre public-principen avser, men att grundprinciperna dock endast avser grunderna för hela den nationella rättsordningen. I nordisk rättslitteratur och rättspraxis har ordre public av hävd getts innebörden av en mycket snävt tolkad grund för rättsordningen och har mycket sällan tillgripits i rättspraxis. Ordre public kan tillföras varierande innehåll beroende på rättsområde. Inte heller alla EU-stater lägger in exakt samma innebörd i begreppet ordre public.

Enligt konventionen skall tillämplig lag i ett anställningsavtal vid avsaknad av lagval underkastas artikel 6. Konventionen ger ingen närmare definition av vad som avses med internationellt tvingande regler i artikel 7. Följaktligen förblir det en öppen fråga i vilken utsträckning och på vilka villkor en konventionsstat kan bestämma att de nationella reglerna är internationellt tvingande regler. Vid en bedömning av frågan måste hänsyn tas till att lagval genom avtal, avtalsfrihet, är den bärande principen i konventionen och att parterna skall eftersträva enhetlighet i tolkningen. På grund av dessa faktorer har medlemsstaterna begränsade möjligheter att tolka internationellt tvingande regler i mycket vid bemärkelse. Ett problem i sammanhanget är att protokollet om tolkningen av konventionen ännu inte har trätt i kraft. Därtill kommer att en del medlemsstater har gett de internationellt tvingande reglerna en relativt vid tolkning när det gäller arbetslivslagstiftningen, vilket grundat sig på principen om skydd för den anställde.

Direktivet om utstationerade arbetstagare preciserar de tvingande reglerna i och med att där ingår viktiga arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som bestäms enligt värdlandets lag, utan att hin-

dra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas. Inom de områden som inte ingår i direktivets räckvidd bestäms den lag som är tillämplig på anställningsavtal med stöd av Romkonventionen. Artikel 20 ger gemenskapsrätten företräde framför konventionen. Konventionen tillämpas på de frågor som inte ingår i direktivet. Vid eventuella konfliktsituationer skall direktivet ges företräde.

2.2. Lagstiftningen

Romkonventionen trädde i kraft i Finland den 1 april 1999. Konventionen och 1988 års första och andra protokoll angående tillträdeskonventionen sattes i kraft genom lagen om godkännande av vissa bestämmelser i konventionen om Österrikes, Finlands och Sveriges anslutning till konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser samt till det första och det andra protokollet angående Europeiska gemenskapernas domstols tolkning av den konventionen (398/1999), en så kallad blankolag. Lagen om tillämplig lag vid avtal av internationell karaktär (466/1988), en s.k. allmän lag upphävdes samtidigt. Den innehöll överlappande och delvis motsägelsefulla bestämmelser. Av samma skäl ändrades också lagen om arbetsavtal (320/1970). När konventionen sattes i kraft upphävdes 5 a kap., 51 b och 51 c § om lagval i lagen om arbetsavtal genom en lag om ändring av lagen om arbetsavtal (402/1999). Samtidigt omformulerades innehållet i 51 a § till en hänvisning till konventionen för att paragrafen skulle vara mer informativ. Reglerna för lagval vid avtalsförpliktelser ingår nu således i konventionen i stället för i 5 a kap. lagen om arbetsavtal.

Romkonventionen är direkt tillämplig. De internationellt tvingande reglerna i artikel 7 medger dock att konventionsstaterna i sin nationella lagstiftning bestämmer att vissa lagregler är internationellt tvingande. I regeringspropositionen som gällde ikraftträdande av konventionen (RP 103/1998 rd) ansågs det att särskilt de bestämmelser som skyddar den svagaste parten inom privaträtten kan betraktas som internationellt tvingande regler i finsk rätt i den mening som artikel 7 avser.

Finland har inga uttryckliga lagregler om internationellt tvingande arbets- och anställningsvillkor utom 17 § 6 mom. lagen om arbetsavtal som gäller allmänt bindande kollektivavtal. Lagrummet säger direkt ut att

17 § 1 och 2 mom. i samma lag är internationellt tvingande.

Enligt 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren i arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt följa åtminstone de lönevillkor och andra villkor som ingår i ett riksomfattande, för branschen allmänt kollektivavtal för det aktuella arbetet eller ett därmed närmast jämförligt arbete. Med stöd av 17 § 1 mom. är en arbetsgivare som inte är part i ett kollektivavtal eller i övrigt bunden av avtalet skyldig att i arbetsavtal följa ett allmänt bindande kollektivavtal på det sätt som sägs i lagrummet. Det primära syftet med allmänt bindande kollektivavtal är att arbetstagare i icke fackligt organiserade företag skall få samma miniminivå för löneförmåner och andra arbets- och anställningsvillkor som arbetstagare i fackligt organiserade företag, det vill säga arbetstagare som omfattas av kollektivavtal med allmän giltighet.

Om ett arbetsavtal strider mot 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal är avtalet ogiltigt på den punkten. I stället skall arbetsgivaren enligt 2 mom. följa motsvarande bestämmelser i behörigt kollektivavtal. Lönevillkoren och andra villkor i ett kollektivavtal med allmänt bindande karaktär åsidosätter således de bestämmelser i arbetsavtalet som strider mot lagrummet.

För att förtydliga rättsläget fogades ett nytt 6 mom. till 17 § lagen om arbetsavtal 1996. Enligt det nya momentet skall bestämmelserna i 1 och 2 mom. anses som sådana tvingande bestämmelser i finsk rätt som 12 § i den allmänna lagen avser, när ett arbetsavtal med stöd av vilket en utländsk arbetstagare utför arbete i Finland gäller annat arbete än planering, övervakning och utbildning i samband med anskaffning av en maskin eller en anordning eller ett expertsystem samt installation, reparation eller service av dessa eller transport av personer och varor via eller till Finland. Därtill krävs det för att undantag skall få göras från huvudregeln, från att 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare, att arbetet är tillfälligt och inte kan utföras av finländska arbetstagare.

Undantagen från huvudregeln i 17 § 6 mom. lagen om arbetsavtal syftar på tillfälliga och kortvariga arbeten som inte kan utföras av finländsk arbetskraft. I regeringens proposition med förslag till lag om ändring av 17 och 55 § lagen om arbetsavtal (RP

211/1995 rd) har det ansetts att man inte kan kräva att finländska lönevillkor tillämpas på kortvariga arbeten som kräver exceptionellt stor specialkompetens och som i praktiken inte kan utföras på något annat sätt.

När Romkonventionen sattes i kraft ändrades hänvisningen i 17 § 6 mom. lagen om arbetsavtal till 12 § i den allmänna lagen till en hänvisning till artikel 7.2 i konventionen, eftersom lagen samtidigt upphävdes.

Också två av rådets förordningar innefattar bestämmelser som påverkar valet av tillämplig lag. Rådets förordning (EEG) nr 3118/93 om förutsättningar för transportföretag att utföra inrikes godstransporter på väg i en medlemsstat där de inte är etablerade föreskriver när värdmedlemsstatens rätt skall tillämpas på cabotage. I artikel 6 ingår en förteckning där kör- och vilotider nämns bland anställningsvillkoren. Artikel 6 är subsidiär i förhållande till övrig gemenskapsrätt. En likadan bestämmelse om kör- och vilotider ingår i rådets förordning (EG) nr 12/98 om villkoren för att transportföretag skall få utföra nationella persontransporter på väg i en annan medlemsstat än den där de är hemmahörande.

Utlänningslagen (378/1991) har bestämmelser om arbetstillstånd för arbetstagare som inte är hemmahörande i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). I 29 § 1 och 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter. Enligt 3 mom. tillämpas skyldigheterna också på den som lämnar en entreprenad eller underentreprenad och på den som låter utföra arbetet. Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren innan en utlännings arbetsförhållande börjar förvisa sig om att utlänningen har arbetstillstånd eller att han inte behöver arbetstillstånd. Med stöd av 2 mom. skall en arbetsgivare lämna en försäkran till arbetsmyndigheten att utlännings lönen och övriga arbets- och anställningsvillkor stämmer överens med gällande kollektivavtal, eller, när det inte finns något kollektivavtal för branschen, att de motsvarar den praxis som gäller för finska arbetstagare. När en arbetstagare som är anställd av en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenadarbeten eller som inhyrd arbetstagare är den som lämnat entreprenaden eller underentreprenaden eller den som låter utföra arbetet skyldig att ge arbetsmyndigheten en försäkran om att utlännings lönen och andra arbets- och anställningsvillkor stämmer överens med 2 mom. Vidare sägs i 29 §

4 mom. utlänningslagen att det stadgas särskilt om vad som skall tillämpas på arbetsförhållanden med anknytning till flera stater.

2.3. Domar av EG-domstolen

Innan EG antog direktivet om utstationerade arbetstagare tog EG-domstolen ställning till arbets- och anställningsvillkoren för utstationerade arbetstagare när arbetsgivaren hade etablerat sitt företag i en annan medlemsstat än den där det tillfälliga arbetet utfördes. Arbets- och anställningsvillkoren och den sociala tryggheten för utstationerade arbetstagare och skyldigheterna för det tjänstetillhandahållande företaget handlades i dessa fall utifrån artiklarna 59 och 60 (numera 49 och 50) i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

I EG-domstolen har det blivit rättspraxis att gemenskapsrätten inte utgör något hinder för en medlemsstat att utsträcka sina rättsregler och kollektivavtal till utstationerade arbetstagare (mål 113/89, Rush Portuguesa Ltd). Detta strider således i sig inte mot friheten att tillhandahålla tjänster. Om det däremot skadar de företag från andra medlemsstater som tillhandahåller tjänster att en nationell bestämmelse tillämpas kan detta tolkas som en förbjuden begränsning av friheten att tillhandahålla tjänster. Enligt domstolens rättspraxis kan alla nationella åtgärder som kan skada den verksamhet som en aktör som är etablerad i en annan medlemsstat och där tillhandahåller liknande tjänster enligt lag och rätt eller gör tillhandahållandet av tjänster mindre attraktivt betraktas som förbjudna begränsningar. Dubbla förpliktelser eller ekonomiska pålagor kan skada tillhandahållandet av tjänster. Skyldigheten att betala sociala avgifter i värdstaten ansågs vara förbjuden, när arbetsgivaren var skyldig att betala liknande avgifter för arbetstagarna och för samma tid också i sin hemstat (samordnade målen 62 och 63/81 Seco SA, m.fl.). Likaså ansågs skyldigheten att betala arbetsgivaravgifter var en förbjuden begränsning när företaget vara förpliktat att betala liknande avgifter i etableringslandet och skyldigheten hade varit en så stor påfrestning för arbetsgivaren att han inte hade kunnat konkurrera på lika villkor (mål 272/94 Guiot, m.fl.).

Friheten att tillhandahålla tjänster får på vissa villkor begränsas av tvingande skäl som har att göra med ett allmänintresse. Ett

exempel på detta är ett allmänintresse i fråga om skyddet av byggarbetare på grund av de särskilda förhållandena i branschen (Guiot, m.fl.). Av en dom av EG-domstolen (mål 55/94, Gebhard) framgår att begränsningarna måste tillämpas utan diskriminering. Därtill måste begränsningarna vara ägnade att uppfylla det tilltänkta målet och får inte ingripa i den grundläggande friheten mer än det är nödvändigt för att nå målet.

2.4. ILO:s konvention angående arbetsklausuler i kontrakt, däri offentlig myndighet är part

Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 94 gäller arbetsklausuler där en offentlig myndighet är part. Finland ratificerade konventionen 1951 (FördrS 30/1951). Konventionen innefattar bestämmelser om arbets- och anställningsvillkoren för arbeten som grundar sig på offentliga kontrakt. Reglerna spelar också roll för den lag som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal.

Syftet med konventionen är att genom särskilda avtalsvillkor garantera att arbetstagare som fullföljer offentliga kontrakt inte får sämre arbets- och anställningsvillkor än de som allmänt tillämpas. Konventionen tillämpas när åtminstone den ena parten är en offentlig myndighet som utnyttjar allmänna medel och den andra parten använder arbetskraft. Konventionen kan också utsträckas till att gälla andra kontrakt än de som ingås av centrala myndigheter.

Enligt artikel 2 skall kontrakt som centrala myndigheter ingår innehålla klausuler, villkor, som tillförsäkrar arbetstagarna lön, arbetstid och övriga arbets- och anställningsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som gäller för arbete av samma art i vederbörande yrke eller näringsgren i det område där arbetet utförs. Det här är tillämpligt för arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal, nationell lagstiftning, skiljedom eller annat godtaget förhandlings-system mellan de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är representativa för en avsevärd del av arbetsgivarna respektive arbetstagarna inom vederbörande yrke eller näringsgren. Om arbets- och anställningsvillkoren inte har reglerats på detta sätt skall arbetstagarna tillförsäkras lön, arbetstid och övriga arbets- och anställningsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som gäller

enligt kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller nationell lagstiftning för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren, i närmaste, jämförbara område. Alternativt skall arbets- och anställningsvillkoren tillförsäkras till den allmänna standard som tillämpas av arbetsgivare tillhörande samma yrke eller näringsgren som medkontrahenten och som utövar sin verksamhet under liknande förhållanden.

Konventionen tillämpas också på det arbete av utstationerade arbetstagare som omfattas av direktivet om utstationerade arbetstagare och som utförs på grundval av ett kontrakt av en central myndighet. Men det finns en del skillnader i krav mellan konventionen och direktivet. Det går därför inte att samordna dem helt utan problem. Med stöd av artikel 307 i EG-fördraget är konventionen primär i förhållande till direktivet, eftersom Finlands ratificerade konventionen före sitt EU-medlemskap.

Romkonventionen är subsidiär i förhållande till de bestämmelser i ILO-konventionen som påverkar valet av lag. För att säkerställa att konventionen följs i arbeten som grundar sig på offentliga upphandlingsavtal startade Finlands ILO-delegation i augusti 1999 en särskild utredning.

2.5. Domstolars internationella behörighet

Direktivet om utstationerade arbetstagare har också beröringspunkter med regleringen av domstolars internationella behörighet. Finland har tillträtt konventionen om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område (FördrS 26/1999), nedan Brysselkonventionen, som ingåtts mellan EG:s medlemsstater och konventionen om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område som ingåtts mellan medlemsstaterna i Europeiska frihandelssammanslutningen (EFTA) och medlemsstaterna i dåvarande EG och nuvarande EU (FördrS 44/1993), nedan Luganokonventionen. Konventionerna innehåller bestämmelser om dels i vilken stat eller vilken domstol talan skall väckas i ett tvistemål på privaträttens område, dels ömsesidigt erkännande av och verkställighet av rättsliga avgöranden. De båda konventionerna har nästan liktydigt innehåll. I Finland brukar avtal om tillträde till konventioner sättas i kraft genom så kallade blankolagar.

Luganokonventionen sattes i kraft genom förordningen om ikraftträdande av konventionen om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område och därtill hörande protokoll samt av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i dessa och om tillämpning av konventionen (613/1993) av den 1 juli 1993 och Brysselkonventionen genom förordningen om ikraftträdande av konventionen om Österrikes, Finlands och Sveriges tillträde till konventionen om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område samt till protokollet om tolkningen av konventionen i Europeiska gemenskapernas domstol och om ikraftträdande av lagen om godkännande av vissa bestämmelser i konventionen av den 1 april 1999 (395/1999).

Bryssel- och Luganokonventionerna tillämpas på domar inom privaträttens område. Det betyder att straffrättsliga och andra offentlighetsrättsliga frågor inte omfattas av konventionernas tillämpningsområde. Däremot omfattas bland annat privaträttsliga yrkanden, till exempel skadestandsfrågor, som handläggs i samband med brottmål av konventionerna. Också privaträttsliga tvistemål som avser anställningsavtal ingår i konventionernas tillämpningsområde. På internationella tvister om anställningsavtal där konventionerna inte gäller tillämpas i Finland 10 kap. rättegångsbalken.

Enligt artikel 2 i konventionerna skall talan mot den som har hemvist i en konventionsstat väckas vid en domstol i den staten. Vid tvistemål gällande anställningsavtal gäller därtill en alternativ behörighetsbestämelse som avser att skydda den svagaste parten i avtalet. Enligt artikel 5.1 i båda konventionerna kan talan som avser anställningsavtal också väckas vid domstolen i den ort där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete. Om arbetstagaren vanligtvis inte utför sitt arbete i ett och samma land, kan talan mot arbetsgivaren också väckas vid domstolen i den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är.

Det finns några små skillnader mellan Bryssel- och Luganokonventionerna när det gäller bestämmelsen om särskild behörighet för anställningsavtal. Enligt Brysselkonventionen kan talan väckas vid domstolen på den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är eller var beläget. Dessutom är det bara arbetstagaren som har rätt

att väcka talan vid domstolen på den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställd är. Enligt Luganokonventionen tillkommer denna rätt också arbetsgivaren.

Bestämmelsen om prorogationsklausul i artikel 17 i konventionerna tillämpas också på anställningsavtal. Enligt artikel 17.6 är avtal om domstols behörighet i mål om anställningsavtal giltigt endast om det har ingåtts efter tvistens uppkomst eller om arbetstagaren åberopar det för att väcka talan vid andra domstolar än domstolen på den ort där svaranden har hemvist eller de domstolar som anges i artikel 5.1. Också bestämmelsen i artikel 18 om så kallad tyst prorogation är tillämplig på tvister om anställningsavtal.

Bryssel- och Luganokonventionerna kommer att ses över. En ad hoc-arbetsgrupp bestående av företrädare för konventionsstaterna lade våren 1999 fram ett förslag till reviderade konventioner. Amsterdamfördraget trädde i kraft den 1 maj 1999 och detta inverkade på revideringsarbetet. När Amsterdamfördraget trädde i kraft överfördes en betydande del av unionens interna samarbete på privaträttens område till den första pelaren i unionens rättsordning. I enlighet med den nya konstellationen uppnådde EG:s ministerråd i maj 1999 politiskt samförstånd om att innehållet i Brysselkonventionen och det anknyttande protokollet i överensstämmelse med förslaget i reviderad form skall lyftas över till en ny förordning. Den 7 september 1999 lade kommissionen fram ett förslag till rådets förordning om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på civil- och handelsrättens område (KOM/99/348 slutlig) och experterna i civilrättskommittén har tagit itu med behandlingen. Revideringen av Luganokonventionen väntar på att arbetet med att ändra Brysselkonventionen till en förordning framskrider.

Frågan om att införliva en särskild behörighetsbestämmelse om utstationerade arbetstagare i konventionerna togs upp i ad hoc-arbetsgruppen utifrån artikel 6 i direktivet om utstationerade arbetstagare. Det hade varit en naturlig konsekvens att ta in ett behörighetsrekvisit i konventionerna. Arbetsgruppen måste dock ge upp planerna eftersom rättigheterna och skyldigheterna beträffande de arbets- och anställningsvillkor som avses i direktivet inte betraktas som privaträttsliga frågor i alla medlemsstater. Medlemsstaterna har till exempel inga klara

gränser mellan privaträtt och offentlig rätt i fråga om reglerna för säkerhet på arbetsplatsen. Revideringen av konventionerna går därför ut på att Brysselkonventionens gällande bestämmelser om arbetsavtal materiellt sett skall bibehållas i oförändrad form.

Finsk lag innehåller inga allmänna bestämmelser om erkännande eller verkställighet av utländska domar och huvudregeln är att domarna inte erkänns eller verkställs. Enligt Bryssel- och Luganokonventionerna måste Finland dock erkänna privaträttsliga domar och på ansökan av part förklaras vara verkställbar.

2.6. Direktivet om utstationerade arbetstagare

Tillämpningsområde

Enligt artikel 1 skall direktivet tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna utstationerar arbetstagare inom en annan medlemsstats territorium. Å andra sidan föreskriver artikeln att företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte får behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat. Direktivet gäller inte social trygghet. Bestämmelser om sociala förmåner och sociala avgifter fastställs i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen.

Direktivet säger klart ut att bestämmelserna inte skall tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt de avser besättning ombord. Vad gäller tillämpningsområdet måste det också beaktas att bland annat artikel 45 i EG-fördraget med stöd av artikel 55 i fördraget skall tillämpas på tillhandahållande av tjänster. Med stöd av artikel 45 tillämpas inte bestämmelserna om tillhandahållande av tjänster i medlemsstaterna på verksamhet som hos medlemsstaten fortlöpande eller tillfälligt är förenad med utövandet av offentlig makt.

Enligt punkt 3 i artikeln skall direktivet tillämpas på företag i tre olika fall: a) utstationering av arbetstagare för egen räkning och under egen ledning inom en medlemsstats territorium, enligt avtal som ingåtts mellan det utstationerande företaget och mottagaren av tjänsterna, b) utstationering

av arbetstagare inom en medlemsstats territorium på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör företagsgruppen och c) i egenkap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande, verkställer utstationering av en arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium. Ett villkor i alla dessa tre fall är att det finns ett anställningsförhållande mellan det utstationerande företaget och arbetstagaren under utstationeringen. Enligt yttrandena av rådet och kommissionen gäller artikel 1.3 a när tillhandahållande av tjänster består i arbete som utförs av ett företag för egen räkning och under egen ledning, i enlighet med avtal som har slutits mellan detta företag och mottagaren av de tillhandahållna tjänsterna, och av att arbetstagare utstationeras för tillhandahållande av denna tjänst. Om villkoren inte uppfylls gäller inte a till exempel om en arbetstagare vanligtvis utför sitt arbete inom två eller flera medlemsstaters territorium och ingår i den gränsöverskridande personalen inom ett företag som för egen del och yrkesmässigt utför internationella transporter av personer eller varor i järnvägs-, väg-, flyg- eller vattentrafik.

Artikel 2 föreskriver att med begreppet arbetstagare avses det begrepp som tillämpas i rätten i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad. Enligt samma artikel avses i direktivet med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar.

Tillämpliga arbets- och anställningsvillkor

De arbets- och anställningsvillkor i värdstaten som räknas upp i artikel 3.1 skall tillämpas på arbete som utstationerade arbetstagare utför redan från och med den första arbetsdagen på några undantag när. Ett villkor för tillämpningen är att arbets- och anställningsvillkoren är fastställda i bestämmelser i lagar eller andra författningar. I byggnadsverksamhet måste en arbetsgivare också följa arbets- och anställningsvillkoren i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet. De arbeten inom byggnadsverksamhet som avses finns uppräknade i en bilaga till direktivet. En medlemsstat får på vissa villkor bestämma att

arbets- och anställningsvillkoren i kollektivavtal och skiljedomar också gäller andra branscher.

Artikel 3 räknar upp de arbets- och anställningsvillkor som huvudsakligen omfattas av värdlandets rätt. Detta får dock inte hindra tillämpning av villkor som är förmånligare för arbetstagaren. I förteckningen över arbets- och anställningsvillkor ingår bestämmelser om längsta arbetstid och kortaste vilolid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, inbegripet övertidsersättning, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga och om lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Enligt artikel 3.2 gäller värdlandets bestämmelser om minsta antal betalda semesterdagar per år och minimilön för sådant arbete i samband med en första montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk och som utförs av yrkesarbetare och/eller specialiserade arbetare från det levererande företaget endast om utstationeringens varaktighet överstiger åtta dagar. Medlemsstaterna måste således införa bestämmelser om en obligatorisk minimitid på åtta dagar i dessa fall. Minimitiden skall emellertid inte tillämpas på den byggnadsverksamhet som anges i bilagan till direktivet.

Artikel 3 medger medlemsstaterna en viss prövningsrätt när det gäller undantag från skyldigheten att tillämpa bestämmelserna om minsta antal betalda semesterdagar per år och minimilön. Rätten att göra undantag gäller inte företag som ställer tillfällig arbetskraft till förfogande eller företag som hyr ut arbetskraft.

Medlemsstaterna har tre möjligheter att göra undantag. De kan bestämma att reglerna om minimilön inte skall gälla om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad. För det andra kan en medlemsstat ange att det får göras undantag från bestämmelserna om minimilön genom kollektivavtal för ett eller flera verksamhetsområden, om utstationeringens varaktighet inte överstiger en månad. Kollektivavtalet måste i

detta fall ha förklarats ha allmän giltighet eller uppfylla vissa särskilda villkor i direktivet. För det tredje kan medlemsstaterna ange att undantag får beviljas från bestämmelserna om minimilön och minsta antal betalda semesterdagar per år på grund av arbetets ringa omfattning.

Kollektivavtalens roll

Om medlemsstaterna saknar system för att förklara att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet, kan de på grundval av artikel 3.8 andra stycket utgå från kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet inom det aktuella geografiska området. Medlemsstaterna kan också utgå från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet. Ett villkor för tillämpningen av kollektivavtal eller skiljedomar är att medlemsstaterna garanterar att alla företag behandlas på samma sätt.

Direktivet särbehandlar byggnadsverksamhet i relation till minimivillkoren i kollektivavtal. Skyldigheten att följa de arbets- och anställningsvillkor som anges i artikel 3, när de grundar sig på ett kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet, är tvingande endast för byggnadsverksamhet. I bilagan till direktivet framhålls att byggnadsverksamhet omfattar all byggnadsverksamhet som avser uppförande, istandsättande, underhåll, ombyggnad eller rivning av byggnader, särskilt följande arbeten: schaktning, markarbeten, byggnadsarbete, montering och nedmontering av prefabricerade delar, ombyggnad eller inredning, ändringar, renovering, reparationer, nedmontering, rivning, löpande underhåll, underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten och sanering. Byggnadsverksamhet ses således i ett mycket brett perspektiv. En jämförelse mellan de olika språkversionerna visar att den finska översättningen av bilagan innehåller vissa fall.

Medlemsstaterna kan, om de så vill, på vissa villkor utsträcka skyldigheten att följa de arbets- och anställningsvillkor som artikel 3 avser och som grundar sig på kollektivavtal till att gälla andra sektorer. Enligt artikel 3.10 andra strecksatsen hindrar inte direktivet att medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, på samma villkor ålägger de na-

tionella företagen och företagen från andra medlemsstater arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal eller skiljedomar enligt punkt 8 med avseende på annan verksamhet än de som anges i bilagan. Bestämmelsen lämnar i någon mån rum för tolkning men på grund av den inbyggda strukturen i artikel 3 måste andra strecksatsen tolkas så att möjligheten att utsträcka tillämpningen gäller de arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i artikel 3.1. Listan kan å andra sidan kompletteras med villkoren i artikel 3.10 första strecksatsen. Villkoren beskrivs nämare i nästa kapitel.

Utvidgning av listan över arbets- och anställningsvillkor

Med stöd av artikel 3.10 första strecksatsen kan medlemsstaterna, i enlighet med fördraget, med stöd av principen om lika behandling ålägga företagen arbets- och anställningsvillkoren på andra områden än de som anges i listan i punkt 1, om bestämmelserna rör ordre public. Direktivet anger ingen definition på ordre public. Däremot tangerar rådet och kommissionen begreppet ordre public i sina uttalanden. Uttalandena är visserligen inte rättsligt bindande. Enligt uttalandena skall begreppet anses gälla de tvingande regler som en medlemsstat inte kan göra undantag från och som motsvarar absoluta krav på ett allmänt intresse i fråga om sin art och sina mål. Bestämmelserna kan innefatta en reglering med karaktären av grundläggande rättighet, exempelvis förbud mot tvångsarbete eller myndigheternas medverkan i tillsynen över efterlevnaden av bestämmelserna om arbets- och anställningsvillkoren.

Medlemsstaterna får själva utöva sin prövningsrätt när det gäller en definition av ordre public eftersom gemenskapsrätten inte känner till begreppet. Prövningsrätten är trots allt begränsad eftersom begreppet både i gemenskapsrätten och i internationell privaträtt står för ett undantag med en snäv tolkning. Direktivet ställer även i övrigt gränser för medlemsstaternas prövningsrätt. De tillämpliga bestämmelserna skall gälla alla som tillhandahåller tjänster. Bestämmelserna måste tillämpas med beaktande EG-fördraget. Härigenom hänvisas till principer i EG-domstolens rättspraxis. När tillämpningen av bestämmelserna på utstationerade arbetstaga-

re medför påfrestningar för företag från andra medlemsstater som måste anses begränsa friheten att tillhandahålla tjänster, får bestämmelserna bara tillämpas om detta är lämpligt och relevant med hänsyn till målet med bestämmelserna.

Domstols behörighet

För att kunna göra gällande rätten i artikel 3 i direktivet om utstationerade arbetstagare måste en utstationerad arbetstagare och/eller en företrädare för arbetstagaren enligt direktivet kunna väcka talan i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är eller har varit utsänd. Direktivet har ingen bestämmelse om den ort vars domstol är behörig att undersöka talan som väcks i enlighet med artikel 6. Behörighetsreglerna i direktivet avser inte heller exklusiv behörighet. Artikel 6 föreskriver vidare att talan kan väckas i en behörig domstol i en annan stat i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet för att göra gällande den rätt som garanteras i artikel 3, till exempel i en behörig domstol i enlighet med behörighetsbestämmelserna i Bryssel- och Luganokonventionerna.

Direktivet hänvisar indirekt till behörighetsreglerna i Bryssel- och Luganokonventionerna. Konventionerna innefattar bestämmelser om deras förhållande till gemenskapsinstrument som reglerar samma frågor. I artikel 57.3 i Brysselkonventionen föreskrivs att konventionen inte skall påverka tillämpningen av de bestämmelser som, på särskilda områden, reglerar domstols behörighet eller erkännande eller verkställighet av domar som finns intagna i, eller kommer att tas in i rättsakter antagna av Europeiska gemenskapernas institutioner eller i nationell lagstiftning som harmoniserats för att genomföra sådana rättsakter. Gemenskapens rättsakter skall enligt punkt 1 i protokoll Nr 3 till Luganokonventionen behandlas på samma sätt som de konventioner på särskilda områden som avses i artikel 57.1. De ömsesidiga hänvisningarna i konventionerna och direktivet medför således att behörighetsregeln i direktivet kompletterar behörighetsreglerna i konventionerna, när det gäller frågor som ingår i Bryssel- och Luganokonventionernas och direktivets tillämpningsområden.

Erkännande och verkställighet av domar

Direktivet om utstationerade arbetstagare innehåller inga bestämmelser om erkännande och verkställighet i en annan EU- eller EES-stat av domar som faller inom direktivets tillämpningsområde. Bryssel- och Luganokonventionerna föreskriver att konventionsstaterna skall erkänna domar inom privaträttsens område och de kan verkställas i en annan konventionsstat. Hur en stat som inte är part i Bryssel- eller Luganokonventionen erkänner och verkställer en finländsk dom regleras i statens nationella rätt.

Samarbete, övervakning och åtgärder för efterlevnad av direktivet

I syfte att genomföra direktivet skall medlemsstaterna, enligt artikel 4, utse ett eller flera förbindelsekontor eller ett eller flera nationella behöriga instanser. Medlemsstaterna skall dessutom föreskriva om ett samarbete mellan övervakningsmyndigheterna i medlemsstaterna. Samarbetet skall särskilt bestå i att besvara förfrågningar från offentliga förvaltningar om information angående utstationering av arbetstagare i andra medlemsstater, inbegripet uppenbart missbruk eller gränsöverskridande verksamheter som antas vara olagliga. Den ömsesidiga administrativa hjälpen skall vara kostnadsfri.

Därtill kräver direktivet att varje medlemsstat skall vidta åtgärder för att informationen om de arbets- och anställningsvillkor som avses artikel 3 skall vara allmänt tillgänglig. Artikel 5 innehåller regler för lämpliga åtgärder som medlemsstaterna skall vidta om bestämmelserna i direktivet inte följs. Gemenskapsrätten kräver att medlemsstaterna ser till efterlevnaden av de nationella bestämmelser som genomför direktivet övervakas effektivt. Medlemsstaterna skall enligt artikel 5 i synnerhet sörja för att arbetstagarna och/eller deras företrädare har tillgång till lämpliga förfaranden såvitt de avser att säkerställa de skyldigheter som anges i direktivet.

2.7. De viktigaste skillnaderna mellan direktivet om utstationerade arbetstagare och gällande finsk lag

I vår finska lagstiftning finns det inga andra lagbestämmelser utom 17 § 6 mom. lagen om arbetsavtal som föreskriver vilka arbets-

rättsliga bestämmelser som skall tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare. Direktivet räknar däremot upp vissa frågor och anger att bestämmelserna för dessa skall tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare, om inte övrig tillämplig lag är förmånligare för arbetstagaren. Listan över arbets- och anställningsvillkor i direktivet får utvidgas bara på vissa villkor. För vissa arbeten kräver direktivet en minimitid på åtta dagar när det gäller minsta antal betalda semesterdagar per år och minimilön. Rättsakten kompletterar därtill bestämmelserna i Bryssel- och Lugano-konventionerna om domstolars internationella behörighet. Men det behövs också bestämmelser om övervakningen av efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som avses i direktivet samt information om villkoren. Vidare kräver direktivet att medlemsstaterna organiserar ett samarbete mellan de offentliga förvaltningarna i medlemsstaterna.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

3.1. Målen med propositionen

Propositionen avser att i Finland genomföra direktivet om utstationerade arbetstagare genom en särslag med bestämmelser om de arbets- och anställningsvillkor som skall tillämpas på utstationerade arbetstagare. Det behövs en särslag eftersom de regler som gäller arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3 i direktivet är utspridda på flera materiella lagar. Att komplettera var och en av dessa materiella lagar med bestämmelser om utstationerade arbetstagare hade varit en otillfredsställande utväg lagtekniskt sett med hänsyn till att direktivet har ett relativt snävt tillämpningsområde. Dessutom hade det i så fall varit nödvändigt att upprepa vissa bestämmelser som direktivet kräver i ett flertal lagar. Det är å andra sidan inte motiverat att foga bestämmelser om utstationerade arbetstagare till lagen om arbetsavtal med tanke på begränsningarna i direktivets tillämpningsområde. Generellt sett är huvudregeln att Romkonventionen är avgörande när det gäller att välja tillämplig lag vid anställningsavtal med internationell karaktär.

3.2. De viktigaste förslagen

På grund av den karaktär som direktivet om utstationerade arbetstagare har består den föreslagna lagen om utstationerade arbetstagare till stor del av hänvisningar till arbetslagstiftningen. Lagen har samma tillämpningsområde som direktivet men kompletteras med att lagen inte bara skall gälla utstationerade arbetstagare från EU-medlemsstater utan också från tredje länder. Lagen skall inte gälla arbete som utförs på grundval av offentliga kontrakt i enlighet med ILO:s konvention nr 94 utom när det gäller paragrafen om domstolsbehörighet. Lagen skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt den avser besättning ombord.

Lagen anger att bestämmelserna om de arbets- och anställningsvillkor som avses i direktivet är tillämpliga på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare och att bestämmelserna skall ange ett minimiskydd för arbetstagarna. Lagen hänvisar till de materiella lagar som trots den lag som är tillämplig för avtalet anger minimiskyddet för arbetstagarna vid arbete inom ramen för ett arbetsförhållande som avses i lagen om arbetsavtal. Parterna i ett arbetsavtal kan också tillämpa tillämplig lag i den andra medlemsstaten om reglerna är förmånligare för skyddet av arbetstagaren. Men vår nationella lagstiftning inför ett minimiskydd för arbetstagaren. På vissa punkter, exempelvis beträffande bestämmelserna om säkerhet på arbetsplatsen, skall de finländska bestämmelserna tillämpas oavsett vilken lag som är tillämplig på avtalet.

Med stöd av artikel 3.10 utvidgar den föreslagna lagen de tillämpliga bestämmelserna om arbets- och anställningsvillkor. Därutöver får lagen en paragraf om en minimitid på åtta dagar för vissa typer av arbeten.

Lagen skall också gälla allmänt bindande kollektivavtal och bestämmelserna om arbetstid, semester och säkerhet på arbetsplatsen i dem skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, om de är förmånligare än de i övrigt tillämpliga bestämmelserna. Utstationerade arbetstagare har rätt att få minimilön. I detta fall skall minimilön tolkas som vederlag i enlighet med ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

I den mån som de i lagen uppräknade materiella bestämmelserna innehåller straffbe-

stämmelser skall också dessa tillämpas med stöd av den behöriga sär lagen eller den behöriga straffbestämmelsen i strafflagen. När lagen i ett främmande land tillämpas på utstationerade arbetstagare, är det enligt vår finska strafflag däremot inte straffbart att bryta mot dessa bestämmelser, förutsatt att gärningen inte samtidigt uppfyller brottsrekvisitet i finsk lag.

Lagen om utstationerade arbetstagare har också hänvisningar till bestämmelser om gottgörelse, ersättningar, skadestånd och överklagandefrister. Vidare finns det en bestämmelse om domstolsbehörighet som komplement till bestämmelserna om domstolars internationella behörighet.

Tillsynen över efterlevnaden av lagen anförtros arbetarskyddsmyndigheterna. Ett undantag utgör de bestämmelser i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) som den föreslagna lagen hänvisar till. De övervakas av jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Det ministerium som ansvarar för tillsynen över arbetarskyddet skall verkställa lagen, ha hand om samarbetet mellan de offentliga förvaltningarna i medlemsstaterna och organisera informationen om tillämpliga bestämmelser. Direktivet ålägger medlemsstaterna en särskild förpliktelse att informera om bestämmelserna. Tack vare detta minskar de problem som berörda parter brukar ha med att gestalta innehållet i denna typ av internationella regler på privaträttens område.

I propositionen föreslås att 17 § 6 mom. lagen om arbetsavtal upphävs. Hänvisningsbestämmelsen i 51 a § kompletteras med en hänvisning till lagen om utstationerade arbetstagare. Också 29 § utlänningslagen föreslås bli ändrad. Ändringen innebär att minimivillkoren för anställningen bestäms enligt den föreslagna nya lagen för arbetstagare som är anställda hos utländska arbetsgivare och arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbeten eller som hyrd arbetskraft.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

Den föreslagna lagen ålägger arbetarskyddsmyndigheterna nya uppgifter dels i form av tillsyn över lagen, dels i form av information om vilka bestämmelser som gäller för utstationerade arbetstagare och samar-

bete mellan de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna. De nya åtagandena kan medföra nya förfaranden eller en avsevärd utbyggnad av befintliga förfaranden. Därtill måste arbetarskyddsmyndigheterna ta fram och dela ut mer informationsmaterial och på flera språk. Bestämmelserna om tillsynen över jämställdhetslagen ökar också jämställdhetsombudsmannens och jämställdhetsnämndens arbete en aning. Myndigheternas åtaganden är dock inte av den arten att de förväntas medföra betydande kostnader. De ekonomiska effekterna av propositionen bedöms därför som obetydliga.

Det finns inga statistiska uppgifter att tillgå om antalet utstationerade arbetstagare i Finland. Utifrån befintlig information kan man dock dra slutsatsen att det på årsnivå finns några hundra utstationerade arbetstagare i Finland som kommer att omfattas av lagen. Även om den föreslagna lagen innebär att gällande regler ändras, kommer skyddet för utstationerade sett i ett helhetsperspektiv inte att förändras särskilt mycket. Propositionen bedöms följaktligen inte ha några betydande konsekvenser för näringsverksamhet som karakteriseras av att arbetstagare utstationeras i Finland när tjänster tillhandahålls.

4.2. Verkningar i fråga om organisation och personal

Propositionen ökar i någon mån framför allt arbetarskyddsmyndigheternas arbete. Myndigheterna skall lämna information om bestämmelserna om kollektivavtal och anställningsförhållanden. Detta innebär centraliserade förberedelser i den omfattning att det årligen kommer att behövas arbetsinsatser av några personer till. Några andra betydande personella eller organisatoriska konsekvenser har propositionen inte.

5. Ärendets beredning

Propositionen har beretts av en förhandlingsgrupp under ledning av arbetsministeriet. I gruppen ingick företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet och jämställdhetsombudsmannens byrå. Under arbetets gång begärde arbetsministeriet utlåtande från handels- och industriministeriet, justitieministeriet, inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet

och delegationen för sjömansärenden. Därtill har trafikministeriet hört.

Arbetsmarknadsorganisationerna har i viss mån olika uppfattningar om hur direktivet skall genomföras. Propositionen är så uppbyggd att den i förekommande fall samord-

nar de olika synsätten.

Propositionen tar i mån av möjlighet hänsyn till slutsatserna från den arbetsgrupp för genomförande av direktivet som EG-kommissionen har tillsatt.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslagen

1.1. Lagen om utstationerade arbetstagare

1 §. *Tillämpningsområde.* Lagen skall på vissa villkor tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare i Finland. Lagen omfattar arbetsavtal som avses i lagen om arbetsavtal, om arbetet utförs tillfälligt av en arbetstagare som utstationerats från en annan stat i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna. Anställningsförhållandet läggs således alltid fast enligt finsk lag.

Enligt 2 mom. avses i lagen med utstationerad arbetstagare en arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som medan arbetsförhållandet pågår under en begränsad tid utstationeras i Finland av ett företag som är etablerat i en annan stat och är arbetsgivare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna. Bestämmelserna gäller situationer då ett företag utstationerar arbetstagare under egen ledning och för egen räkning enligt avtal som ingåtts mellan den utstationerande arbetsgivaren och en i Finland verksam mottagare av tjänsterna (2 mom. 1 punkten), när arbetstagaren utstationeras på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör samma företagsgrupp (2 mom. 2 punkten) eller arbetstagaren utstationeras till ett användarföretag. I sådana fall kan företaget vara ett företag som ställer tillfällig arbetskraft till förfogande eller ett företag för uthyrning av arbetskraft och som är etablerat inom en annan stats territorium (2 mom. 3 punkten). Reglerna stämmer överens med artikel 1.3 i direktivet. Med företagsgrupp avses här förutom koncern också andra rättsliga grupper av företag där en och samma aktör utövar bestämmandeinflytande. Även om företag som ställer arbetskraft till förfogande, i Finland strängt taget inte ingår arbetsavtal med

de arbetssökande kan det i vissa länder existera ett anställningsavtal mellan ett företag som ställer arbetskraft till förfogande och arbetstagaren. Därför nämner 2 mom. 3 punkten i enlighet med direktivet både företag för uthyrning av arbetskraft och företag som förmedlar tillfällig arbetskraft. Arbetstagare som utstationeras av företag etablerade i tredje länder ställs inte utanför tillämpningsområdet, eftersom företag etablerade i tredje länder enligt direktivet inte får behandlas förmånligare än företag etablerade i medlemsstaterna.

Med tjänster avses i enlighet med artikel 50 i EG-fördraget prestationer som normalt utförs mot ersättning, i den utsträckning de inte faller under bestämmelserna om fri rörlighet för kapital, personer och varor. Enligt artikeln skall med tjänster särskilt avses verksamhet av industriell natur, verksamhet av kommersiell natur, verksamhet inom hantverk och verksamhet inom fria yrken som utförs mot ersättning.

I artikel 50.3 i EG-fördraget sägs att tillhandahållande av tjänster är tillfällig verksamhet. Däremot avser etablering en mer varaktig verksamhet i en medlemsstat. Etablering i enlighet med artikel 43—48 betyder att den som tillhandahåller tjänster utövar sin verksamhet varaktigt och fortlöpande i en medlemsstat.

Lagen skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan när det gäller besättning ombord. Dessutom skall lagen inte heller med undantag för 9 § om domstols behörighet gälla arbete som en utstationerad arbetstagare utför på grundval av ett offentligt kontrakt som en offentlig myndighet inom centralförvaltningen har ingått. Undantaget för handelsflottan grundar sig direkt på bestämmelserna om tillämpningen av direktivet. Arbete på grundval av offentliga kontrakt kommer till största delen att ställas utanför lagens tillämpningsområde på grund av be-

stämmelserna i ILO:s konvention nr 94, eftersom bestämmelserna strider mot kraven i direktivet. Artikel 3.2 i direktivet kräver en minimitid på åtta dagar för vissa arbeten. Därtill är den lista över arbets- och anställningsvillkor, inbegripet möjligheterna till utvidgning, som tillämpas med stöd av artikel 3.1 betydligt mer begränsad än de regler i den stat där arbetet utförs som med stöd av artikel 2 i konventionen skall tillämpas på arbete inom ramen för offentliga kontrakt. Också möjligheten att tillämpa undantag enligt prövning enligt artikel 3.3—5 avviker från skyldigheterna i konventionen.

I den föreslagna lagen avses med en offentlig myndighet inom centralförvaltningen ministerier och verk och inrättningar under dem. I praktiken kan 3 mom. vara tillämpligt på ekonomiskt viktiga offentliga upphandlingar över gränserna när de är förknippade med utstationering av arbetstagare mellan staterna. Stora upphandlingar regleras också i EG-rätten och målet är att offentliga upphandlingar skall öppnas för fri konkurrens i gemenskapen.

2 §. *Tillämpliga bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor.* I 1 mom. föreskrivs för tydlighetens skull att tillämplig lag i fråga om anställningsavtal för utstationerade arbetstagare bestäms i enlighet med Romkonventionen. Konventionen medger att lagbestämmelserna i Finland eller i någon annan stat kan vara tillämpliga på avtalen. Det är nödvändigt med en informativ bestämmelse eftersom konventionen innefattar generella regler för lagval och den föreslagna lagen kompletterar lagvalsreglerna bara på vissa punkter.

I 2 mom. räknas de materiella bestämmelser upp som är tillämpliga om de är förmånligare för en arbetstagare än de bestämmelser i en främmande stat som i övrigt kan vara tillämpliga på arbetsavtalet. Minimireglerna för arbets- och anställningsvillkoren följer således finsk lag men de bestämmelser som räknas upp i lagförslaget får inte hindra att bestämmelser som är förmånligare för arbetstagaren tillämpas. I stället för de uppräknade bestämmelserna skall i övrigt tillämplig lag tillämpas på avtal när de är förmånligare för arbetstagaren. Bestämmelserna motsvarar listan över arbets- och anställningsvillkor i artikel 3.1 i direktivet men med vissa utvidgningar.

I 1 punkten nämns de arbetstidsregler som föreskriver om övertidsersättning och löneut-

betalningar. För att dessa arbetstidsregler skall separeras från andra tillämpliga arbets-tidsbestämmelser samlas de i en och samma punkt, 1 punkten. Detta för att de omfattas av den minimitid på åtta dagar som avses i 4 § och som baserar sig på direktivet. Bland dessa bestämmelser märks 22 § arbetstidslagen (605/1996) som gäller mertids- och övertidsersättningar och 23 § arbetstidslagen som ger arbetsgivaren och arbetstagaren rätt att komma överens om att mertid och övertid kompenseras i form av ledighet. Vidare är 24 § arbetstidslagen tillämplig och den reglerar arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod. I 25 § finns regler för beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel och bestämmelsen införlivas i 1 punkten. I 33 § 2 och 3 mom. ingår regler för förhöjd lön för söndagsarbete. I 5 § lagen om arbetet i bagerier (302/1961) ingår bestämmelser om lönen för nattarbete i bagerier. Eftersom bestämmelserna gäller löneutbetalningar har de i lagförslaget tagits in i 1 punkten.

I 2 punkten ingår bestämmelser om längsta arbetstid och kortaste vilotid i enlighet med direktivet. Bestämmelserna kompletteras på grundval av utvidgningsmöjligheten i artikel 3.10 i direktivet med bestämmelser om natt- och skiftarbete, som är av stor betydelse för skyddet av arbetstagarnas arbetstid. Lagförslaget kräver att arbetstidslagen tillämpas på utstationerade arbetstagare på följande punkter: 6—14 § om ordinarie arbetstid, 16 § om dygn och vecka, 17—21 § om överskridande av ordinarie arbetstid och 28—32 § om vilotider. Vidare föreslås att 26 § om natt- och skiftarbete och 27 § om skiftarbete och nattskift i periodarbete skall vara tillämplig eftersom bestämmelserna spelar en stor roll för skyddet av arbetstagarna. Detsamma gäller 33 § 1 mom. om söndagsarbete. Bestämmelsen kräver att det alltid skall finnas en grund för söndagsarbete, antingen arbetstagarens samtycke eller arbetets art. Trots att bestämmelsen är beroende av parternas vilja måste den ses som ett viktigt skydd för arbetstagaren. Bestämmelsen bör därför utsträckas till utstationerade arbetstagare. Att bestämmelsen placeras förteckningen i 2 mom. bygger på artikel 3.10 i direktivet. Beträffande de bestämmelser i arbetstidslagen som räknas upp i förteckningen i hänvisningsbestämmelsen kan det noteras att arbetsrådet med stöd av 3 § lämnar utlåtande om tillämpningen och tolkningen av arbets-

tidslagen. På arbetstiderna vid arbete som utförs av unga arbetstagare tillämpas lagen om unga arbetstagare (998/1993). Det föreslagna 5 mom. skall gälla lagen.

Direktivet kräver att bestämmelserna om minsta antal betalda semesterdagar per år skall gälla utstationerade arbetstagare. Semesterlagen (272/1973) är följaktligen tillämplig när det gäller 3 § om semesternas längd och 6—14 § som gäller arbetsförhållandets fortbestånd, utbetalning av semesterlön, semesterersättning och arbete under semestern. Också dessa tvingande bestämmelser om minsta antal semesterdagar per år skall i enlighet med direktivet omfattas av minimitiden i den föreslagna 4 §.

I punkt 4 hänvisas till 27 § lagen om arbetsavtal som gäller lönen vid förhinder för arbete, 28 § om lön för sjukdomstid och 31 § om bostad i anslutning till arbetsförhållandet. I 27 § 1 mom. lagen om arbetsavtal sägs att arbetsgivaren skall betala lön till arbetstagaren för den tid han inte har fått arbeta av orsaker som berott på arbetstidens. Bestämmelsen är viljebetingad men av sociala skäl viktig för skyddet av arbetstagarna och principiellt betydande eftersom den med hänsyn till utvidgningsmöjligheten i artikel 3.10 i direktivet också skall tillämpas på utstationerade arbetstagare. I lagen om arbetsavtal gäller 27 § 2 mom. rätten till lön när arbetet avbryts på grund av att en exceptionell händelse har drabbat arbetsplatsen. Vidare gäller 3 mom. arbetsgivarens rätt att från lön som betalas ut med stöd av 1 eller 2 mom. dra av det som arbetstagaren till följd av utebliven arbetsprestation har sparat in eller under tiden tjänat genom annat arbete eller avsiktligt låtit bli att tjäna. I 28 § ingår bestämmelser om lön för sjukdomstid. Också dessa bestämmelser omfattas i enlighet med direktivet av den obligatoriska minimitiden på åtta dagar i 4 §.

I punkt 5 i förteckningen i 2 mom. nämns de bestämmelser om familjeledighet som kan anses vara skyddsbestämmelser i den mening som avses i listan i artikel 3.1 i direktivet. De bestämmelser om skyddsåtgärder för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn som avses i direktivet ingår både i lagen om arbetsavtal och i lagen om skydd i arbete (299/1958). I 5 mom. ingår bestämmelser om tillämpningen av lagen om skydd i arbete. För det första hänvisar 2 mom. 5 punkten till 35 b § i lagen om arbetsavtal. Enligt lagrummet får en arbetsta-

gare inte arbeta två veckor före den beräknade tidpunkten före nedkomsten och inte två veckor efter nedkomsten. Punkten hänvisar också till 35 i § lagen om arbetsavtal. Enligt 35 i § 2 mom. har en gravid arbetstagare rätt att få ersättning för inkomstbortfall på grund av medicinska undersökningar före nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstiden. Enligt 1 mom. är arbetsgivaren å andra sidan inte skyldig att betala ut lön vid familjeledighet. Därtill hänvisar 5 punkten till 35 j § om en arbetstagares rätt att återgå till sitt arbete efter familjeledighet.

I 3 mom. föreskrivs att bestämmelserna i enlighet med 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal om arbetstid, semester och säkerhet på arbetsplatsen i allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare. De allmänt bindande kollektivavtalen jämföras med de kollektivavtal som förklarats ha allmän giltighet som avses i artikel 3.8 i direktivet. Enligt kraven i lagen om arbetsavtal skall ett allmänt bindande kollektivavtal vara ett riksomfattande kollektivavtal som anses vara allmänt i vederbörande bransch, vilket också direktivet kräver. Tillämpningen av allmänt bindande kollektivavtal på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare utsträcks med stöd av artikel 3.10 i direktivet till andra branscher än byggverksamhet.

Enligt 4 mom. skall utstationerade arbetstagare få minimilön. I detta fall avses med minimilön det vederlag som bestäms utifrån ett kollektivavtal som avses i 17 § 1 mom. Också denna bestämmelse berörs av den föreslagna minimitiden på åtta dagar. Vederlag skall förstås som del ersättning för arbete i enlighet med behörigt kollektivavtal, dels andra penningförmåner i anknytning till arbetsförhållandet. Innehållet i det faktiska vederlaget utformas således i kollektivavtalen och kommer att variera beroende på kollektivavtal.

Vederlag skall för det första tolkas som ersättning för arbete i enlighet med vederbörande kollektivavtal. Till denna grupp hör minimilöner inklusive tillägg. När parterna kommer överens om lönevillkoren enas de ofta också om tillägg på grund av arbetsförhållandena och om tillägg för kompetens och erfarenhetsår. Dessa kan betraktas som vederlag till arbetstagaren i den mening som lagförslaget avser.

Tillägg på grund av arbetstiden eller ar-

betstidens förläggning förhandlas ofta fram i samband med arbetstidsreglerna i kollektivavtalen. Bland tillägg och ersättningar som vanligen inbegrips i kollektivavtal märks tillägg för skiftarbete, nattarbete och kvällsarbete, ersättningar för övertids-, mertids-, veckovilo-, beredskaps- och nödarbete. Också semesterlön, semesterersättning och semesterpeng ingår i avtalsbestämmelserna om semester.

Arbetsstagare skall vidare ha rätt att av arbetsgivaren få ersättning som inte direkt hänger samman arbetet, men som kan betraktas som ett led i den ekonomiska grundtryggheten för arbetstagaren, till exempel lön på grund av arbetsoförmåga.

Vid jämförelser av vad som är förmånligast för arbetstagaren skall hänsyn inte tas till lönesystemet. Arbetsgivarens skyldighet att ge ut ersättningar av likartade skäl begränsas till i vilket hänseende det kollektivavtal i Finland som är tillämplig med stöd av den föreslagna lagen är förmånligare för arbetstagen än de arbets- och anställningsvillkor som i övrigt tillämpas på arbetsförhållandet. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut löneposter, om det strider mot avsikten med löneposterna att de betalas ut till utstationerade arbetsstagare. Arbetsgivaren får till exempel rätt att räkna sig till godo de vederlag som enligt de bestämmelser om social trygghet som tillämpas på arbetstagarrens arbetsavtal har getts ut för liknande ändamål, exempelvis lön för sjukdomstid, även om de betalas av en myndighet för social trygghet eller en liknande instans. På samma sätt skall också liknande förmåner bedömas som arbetsgivaren själv har betalat och som vägts mot utstationeringstiden i Finland, till exempel motsvarande semesterersättning, men som i övrigt enligt lag i hemstaten betalas ut på andra grunder.

Vissa av de arbets- och anställningsvillkor som nämns i direktivet måste betraktas som tvingande i den meningen att de föreslås vara direkt tillämpliga på utstationerade arbetsstagare. Direktivet ålägger medlemsstaterna att i lagar och andra författningar föreskriva om bestämmelser om säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen som skall tillämpas på utstationerade arbetsstagare, liksom bestämmelser om skyddsåtgärder för barn och unga, lika behandling av kvinnor och män och om icke-diskriminerande behandling. En bestämmelse om detta tas in i 2 § 5 mom.

Enligt det föreslagna 5 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetsstagare bestämmelserna i 8 §, 17 § 3 mom. och 52 § lagen om arbetsavtal, 6 § och 7—9 § jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete, lagen om företagshälsovård (743/1978) samt lagen om unga arbetsstagare och de författningar och föreskrifter som utfärdats med stöd av dem. Av dessa grundar sig 52 § lagen om arbetsavtal på möjligheten att komplettera listan över arbets- och anställningsvillkoren i artikel 3.10 i direktivet. I 8 § lagen om arbetsavtal ingår bestämmelser om arbetsgivarens rätt att sätta in någon annan i sitt ställe för att leda och övervaka arbetet. Det är enligt paragrafen arbetsgivaren som skall ersätta skadorna, om ställföreträdaren försummar sitt arbete eller begår fel. I 17 § 3 mom. lagen om arbetsavtal ingår en skyldighet för arbetsgivaren att behandla arbetstagarna opartiskt samt ett allmänt diskrimineringsförbud. I 52 § talas om parternas föreningsfrihet. I 6 § jämställdhetslagen ingår en generell skyldighet för arbetsgivaren att främja jämställdheten men 7 § innehåller ett generellt förbud mot diskriminering på grund av kön. I 8 § ingår kompletterande bestämmelser om arbetsgivarens förfarande skall betraktas som förbjuden diskriminering. Lagen om skydd i arbete är en generell lag om säkerhet på arbetsplatsen och en säker arbetsmiljö. Den lägger fast en miniminivå för säkerheten i nästan alla typer av arbete oavsett vilka rättsliga förhållanden arbetet grundar sig på. Lagen om företagshälsovård innefattar bestämmelser om hur företagshälsovården skall ordnas. Arbetarskyddet för barn och unga finns inskrivet i lagen om unga arbetsstagare, förordningen om skydd för unga arbetsstagare (508/1986), arbetsministeriets beslut om lätta arbeten som lämpar sig för unga arbetsstagare (1431/1993) och i arbetsministeriets beslut om arbeten som är farliga för unga arbetsstagare (756/1996). Det föreslagna 5 mom. är framför allt avsett som information, eftersom de ovan nämnda bestämmelserna och författningarna liksom normer på lägre nivå som utfärdats med stöd av dem är tvingande rättsregler som redan nu tillämpas på arbete som utförs i Finland.

Direktivet om utstationerade arbetsstagare kräver att specialbestämmelser om inhyrd arbetskraft eller förmedling av arbetskraft tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetsstagare. När det gäller arbetsför-

hållanden skall arbetslagstiftningen gälla för inhyrda arbetstagare och arbetstagare anställda av företag som ställer arbetskraft till förfogande på samma villkor som för arbetsförhållanden överlag. Särbestämmelser med en viss relevans för direktivet ingår i statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete (782/1997). Beslutet är utfärdat med stöd av lagen om skydd i arbete och kan tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare på grundval av det föreslagna 2 § 5 mom.

Med avseende på tillämplig lag är det motiverat att här väga in dels de lagbestämmelser som enligt den föreslagna lagen är tillämplig lag, dels konsekvensen av artikel 7.2 i Romkonventionen. Med stöd av artikeln kan till exempel bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna i Regeringsformen för Finland eller andra viktiga bestämmelser om skydd för den enskilde eller en arbetstagare vara tillämpliga på arbetsförhållanden för utstationerade arbetstagare. Därtill garanterar bestämmelsen om ordre public i artikel 16 i konventionen att grunderna för rättsordningen beaktas.

I en del av de materiella bestämmelser som räknas upp i denna proposition och som med stöd av den föreslagna lagen skall tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare ingår också straffbestämmelser. De viktigaste straffbestämmelserna för arbetslivet ingår i 47 kap. om arbetsbrott i strafflagen (39/1889). Där finns bestämmelser om bl.a. arbetarskyddsbrott, arbetstidsbrott och diskriminering i arbetslivet. Därutöver ingår en del lindrigare straffbestämmelser med hot om vite i arbetslagstiftningen, till exempel i lagen om arbetsavtal, arbetstidslagen och semesterlagen. I de fall då finsk lag med stöd av lagen om utstationerade arbetstagare tillämpas på utstationerade arbetstagare, skall också straffbestämmelserna tillämpas på de fall då det är straffbart att bryta mot normerna i lagstiftningen.

Straffbestämmelserna i strafflagen och i vederbörande materiella lagar gäller således också en utstationerad arbetstagares arbetsgivare och/eller dennes representant om de bryter mot de bestämmelser som enligt denna lag skall följas om brott mot dem är en straffbar gärning enligt vederbörande särslag eller strafflagen. Följaktligen gäller till exempel brott mot straffstadgandena i 19 § 1 mom. semesterlagen på grundval av 2 § 2 mom. i den föreslagna lagen också en utsta-

tionerad arbetstagares arbetsgivare eller dennes representant. Likaså gäller till exempel bestämmelsen om arbetstidsbrott i 42 § 1 mom. arbetstidslagen arbetsgivaren och dennes representant med stöd av 2 § 2 mom. i den föreslagna lag. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes representant bestäms i sådana fall enligt kriterierna för ansvarsfördelning i 47 kap. 7 § strafflagen.

3 §. *Särskilda ersättningar som en del av lönen.* Direktivet kräver att lönen för utstationerade arbetstagare under utstationeringen bestäms med hänsyn till att ersättningar som hör ihop med utstationeringen skall anses utgöra en del av minimilönen; detta för att garantera en minimilön. Ersättningar för utgifter som i själva verket har uppkommit till följd av utstationeringen räknas dock inte till denna kategori. Bestämmelser om detta finns i 3 §.

4 §. *Minimitid som gäller vissa arbeten.* Paragrafen föreskriver i enlighet med direktivet en obligatorisk minimitid på åtta dagar. Bestämmelserna i 2 § om minsta antalet semesterdagar per år och minimilön skall inte tillämpas när utstationeringen varar högst åtta dagar. Bestämmelsen gäller arbete i samband med en första montering och/eller en första installation som ingår i leveranskontraktet för en vara och som krävs för att den levererade varan skall kunna tas i bruk, när arbetet utförs av en yrkesarbetare och/eller en specialiserad arbetstagare.

Byggnadsverksamhet i den mening som avses i direktivet berörs inte av minimitiden. De arbeten inom byggnadsverksamhet som räknas upp i bilagan till direktivet stämmer överens med det som avses med byggande och byggnadsarbeten i vår finska lagstiftning och i praktiken. Därtill motsvarar bilagan i stort sett bilaga 1 i rådets direktiv 92/57/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser. Direktivet har i Finland genomförts genom statsrådets beslut (629/1994) om säkerheten vid byggnadsarbeten.

Definitionen på arbeten inom byggnadsverksamhet är mycket omfattande och ingående i bilagan till direktivet om utstationerade arbetstagare. Därför har en definition på arbetena tagits in i paragrafen. De byggnadsarbeten och de exempel som räknas upp i paragrafen bygger således på bilagan till direktivet. På grund av översättningsfel som kommit fram baserar sig innehållet på jäm-

förelser av olika språkversioner. Minimitiden skall bara gälla när en arbetstagare är utstationerad högst åtta dagar inom loppet av ett år. Vid beräkningen av utstationeringens varaktighet enligt 1 mom. beaktas alla tidigare perioder under de senaste tolv månaderna då arbetet har utförts av en arbetstagare som utstationerats av samma arbetsgivare. Avsikten med denna beräkningsbestämmelse är att säkerställa att minimtiden inte kringgås genom att arbetstagarna byts ut för samma arbete.

5 §. *Arbetsbrottsbalk och semesterbrottsbalk.* Arbetsbrottsbalk och semesterbrottsbalk kan anses viktiga med avseende på tillsynen över arbetsskyddet. Därför är det motiverat att lagen föreskriver att 18 § semesterlagen och 37 och 37 a § arbetsbrottslagen också gäller arbete som utförs av utstationerade arbetstagare. Skyldigheterna i fråga om arbetsbrottsbalk och semesterbrottsbalk samt i fråga om personlig körjournal för förare av motordrivna fordon skall följaktligen tillämpas direkt på utstationerade arbetstagare. Därutöver skall 36 § arbetsbrottslagen tillämpas. Lagrummet medger att dispenssektionen vid arbetsskyddsdistriktets arbetsbrottsnämnd på vissa villkor beviljar befrielse från upprätta en förteckning över arbetsskift. Å andra sidan tillämpas också 34 och 35 § men i dessa paragrafer kan avsteg göras från skyldigheten att göra en förteckning över arbetsskift och utjämningschema för arbetstiden. I sådana fall skall arbetsgivaren tillämpa något annat förfarande som ger arbetstagaren ett likvärdigt skydd. Här kan ett förfarande enligt en främmande stats rätt som ger ett likadant skydd som arbetsbrottslagen eller något annat adekvat förfarande komma i fråga. En tänkbar möjlighet är att ett i förväg uppgjort utjämningschema för arbetstiden inte gäller hela utjämningsperioden men att arbetsgivaren å andra sidan inte får ändra systemet för utjämnning av arbetstiden.

Brott mot 34 och 35 § arbetsbrottslagen är straffbara enligt 42 §. När arbetsgivaren enligt denna proposition ges möjlighet att ordna med något annat förfarande som garanterar arbetstagaren ett likvärdigt skydd, kan han inte utesluta på grund av detta dömas till straff med stöd av 42 § arbetsbrottslagen, om han bryter mot detta förfarande. Men om han genom sitt handlande också hade brutit mot skyldigheterna i 34 och 35 § hade straffbestämmelsen i 42 § kunnat till-

lämpas på honom. Orsaken till detta är att avsikten med bestämmelsen är att erbjuda arbetsgivaren en möjlighet att ordna med något annat förfarande som ger arbetstagaren motsvarande skydd men inte sämre skydd än det som 34 och 35 § arbetsbrottslagen förutsätter. Det faktum att arbetsgivaren inte bara bryter mot 34 och 35 § arbetsbrottslagen utan också mot ett förfarande som garanterar arbetstagaren motsvarande skydd, med andra ord mot två normer, kan självfallet inte befria honom från straffansvar.

6 §. *Bestämmelser som skall tillämpas på arbetsgivarens ersättningsskyldighet.* Paragrafen har bestämmelser om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet. Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet gentemot arbetstagaren regleras i 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal. Enligt bestämmelsen är arbetsgivaren skyldig att ersätta arbetstagaren för skador som denne har åsamkats på grund av att arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter på grundval av lagen om arbetsavtal och enligt arbetsavtalet. När lagen om arbetsavtal tillämpas på ett anställningsförhållande som avses i den föreslagna lagen skall i fråga om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet iakttas vad som bestäms i 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal. På brott mot diskrimineringsförbudet i 8 § jämställdhetslagen tillämpas 10 § 1—3 och 5 mom. angående arbetsgivarens skyldighet att lämna utredning och i tillämpbara delar 4 mom. samt 11 § om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse. Paragrafen föreskriver om arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse till den kränkta vid brott mot diskrimineringsförbudet i 8 § jämställdhetslagen.

7 §. *Yrkande på ersättning eller gottgörelse.* Paragrafen innehåller bestämmelser om procedurer och tider för väckande av talan vid gottgörelse eller skadeståndersättning i enlighet med jämställdhetslagen, vilka arbetstagaren måste följa.

På samma sätt skall de särskilda tiderna för väckande av talan i semesterlagen och arbetsbrottslagen tillämpas på den föreslagna lagen. Detta innebär att den tid på två år för väckande av talan i 38 § semesterlagen och den lika långa tiden i 15 § semesterlagen skall tillämpas på de lagbestämmelser som nämns i 2 § i den föreslagna lagen. Tiden i 38 § arbetsbrottslagen tillämpas på ersättningar som avses i arbetsbrottslagen och tiden i 15 § semesterlagen på rätt angående arbetstagares semesterlön och semesterersättning.

På rätten att yrka på gottgörelse eller annan ersättning vid diskriminering på grund av kön enligt 8 § jämställdhetslagen tillämpas 12 § 2 och 3 mom. nämnda lag. Förhållandet mellan gottgörelsebestämmelsen i jämställdhetslagen och andra regler om ersättning regleras i 13 § jämställdhetslagen. Utöver gottgörelse har den som diskrimineras på grund av kön rätt att få skadestånd för den skada han eller hon har lidit på grund av diskrimineringen. I 12 § jämställdhetslagen ingår en särskild tid på ett år för väckande av talan. Paragrafen skall tillämpas när någon yrkar på gottgörelse med stöd av 7 § i den föreslagna lagen.

8 §. *Tillsyn.* Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att bestämmelserna om arbetarskydd följs på det sätt som lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) föreskriver. I respektive materiella lag ingår bestämmelser om vilka frågor som ingår i arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn. I detta syfte föreskriver 8 § att arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag iakttas. Det hör dock till jämställdhetsombudsmanen och jämställdhetsnämnden att övervaka att de bestämmelser i jämställdhetslagen som nämns i 2 § 5 mom. iakttas utifrån 17—22 §. Paragraferna stadgar om administrativa medel som kan användas om någon bryter mot förpliktelserna i lagen.

När 17 § 6 mom. lagen om arbetsavtal infördes kompletterades samtidigt normerna om tillsynen över lagen om arbetsavtal. I syfte att underlätta tillsynen över arbetarskyddet fogades 1996 ett 3 mom. till 55 § lagen om arbetsavtal. Enligt momentet skall arbetsgivaren, eller om han inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet, på begäran lämna utredning till arbetarskyddsmyndigheterna enligt 4 § 3 mom. om de arbetsvillkor i en utländsk arbetstagares arbetsförhållande som enligt 17 § 6 mom. skall tillämpas på arbetsavtalet oberoende av den lag som annars vore tillämplig. I den föreslagna lagen tas en tillsynsbestämmelse in som ger arbetarskyddsmyndigheterna rätt att också av den som låter utföra arbetet få utredning beträffande de arbetsvillkor för utstationerade arbetstagare som avses i lagen.

9 §. *Behörig domstol.* Lagen slår fast finska domstolars internationella och nationella behörighet i frågor som faller inom den föreslagna lagens tillämpningsområde. Para-

grafen bygger på artikel 6 i direktivet om utstationerade arbetstagare och skall även tillämpas på arbete som utförs utifrån ett kontrakt där en offentlig myndighet inom centralförvaltningen är part. I övrigt faller sådant arbete inte inom denna lag.

Finska domstolars behörighet att utreda tvistemål beträffande arbetsavtal för utstationerade arbetstagare måste skrivas in i lagen. Detta är nödvändigt eftersom domstolarna på grund av Bryssel- och Luganokonventionerna annars inte skulle vara behöriga att behandla sådana tvistemål. Bestämmelsen gäller dock bara anställningsavtal som faller inom tillämpningsområdet för Bryssel- och Luganokonventionerna. Om ett företag som utstationerar en arbetstagare i Finland är etablerat i en stat som inte omfattas av Bryssel- och Luganokonventionernas territoriella tillämpningsområde, kan talan väckas i Finland med stöd av behörighetsbestämmelserna i 10 kap. rättegångsbalken.

Paragrafen bestämmer vilken domstol som har nationell behörighet att utreda ett mål. Enligt förslaget är en allmän underrätt, tingsrätten, på den ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad behörig. Detta innebär att sökanden kan väcka talan i den tingsrätt inom vars domkrets orten ligger. Om arbetstagaren är utstationerad på flera orter och det finns flera behöriga tingsrätter kan sökande själv bestämma var han eller hon vill väcka talan.

Behörighetsbestämmelsen är inte exklusiv utan alternativ. Avsikten är inte att utesluta behörighetskriterierna enligt 10 kap. rättegångsbalken. Detta innebär att sökande utanför Bryssel- och Luganokonventionerna har rätt att väcka talan till exempel enligt 1 § 1 mom. i 10 kap. rättegångsbalken. I frågor som faller under Bryssel- och Luganokonventionerna kan talan alternativt väckas i de behöriga domstolar som avses i behörighetsbestämmelserna i konventionerna.

Paragrafen säger ingenting om vem som har rätt att väcka talan eller mot vem talan får väckas. Detta innebär att en utstationerad arbetstagare eller en företrädare för en arbetstagare och även arbetsgivaren har rätt att väcka talan beträffande de rättigheter och skyldigheter som avses i den föreslagna lagen. Här bör dock understrykas att domstolen bara är behörig i mål som gäller rättigheter och skyldigheter i den föreslagna lagen. Domstolen är således inte med stöd av 9 § behörig att till exempel undersöka andra

yrkanden i anknytning till en utstationerad arbetstagares arbetsavtal.

Paragrafen tar inte ställning till den privat- eller offentligrättsliga karaktären av de rättigheter och skyldigheter som avses i lagen. De rättigheter som avses i denna lag måste som regel anses höra till privaträttens område. Det kan dock vara svårt att dra upp en tydlig gräns. För att det inte skall uppstå någon risk ogrundad förlust av rätt definieras inte de rättigheter som lagen garanterar närmare.

Bestämmelsen skall inte gälla brottmål. På denna punkt bör det noteras att skadeståndsmål inom privaträttens område som väcks med stöd av Lugano- och Brysselkonventionerna också kan behandlas i samband med brottmål.

10 §. *Verkställande organ.* Genomförandet av direktivet övervakas av det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över det. I förekommande fall skall ministeriet samarbeta med det ministerium som ansvarar för beredningen av lagstiftningen om anställningsförhållanden och arbetstider. I samarbetet kan parterna tillämpa samma former och principer som behöriga ministerier tillämpar i styrningen av lagstiftningen om anställningsförhållanden. Det ministerium som ansvarar för verkställigheten skall också ha hand om de uppgifter inom samarbetet mellan myndigheterna i medlemsstaterna och beträffande informationen om bestämmelserna om utstationerade arbetstagare som hör till det förbindelsekontor som avses i direktivet.

11 §. *Ikraftträdande.* Lagen avser att genomföra direktivet om utstationerade arbetstagare. Lagen föreslås därför träda i kraft så snart som möjligt sedan den har antagits och blivit stadfäst.

1.2. Lagen om ändring av 17 och 51 a § lagen om arbetsavtal

17 §. *Allmänt stadgande om arbetsgivares skyldigheter.* Bestämmelsen i 17 § 6 mom. om att allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas på utländska arbetstagare med hänsyn till de där föreskrivna undantagen strider mot kraven i direktivet om utstationerade arbetstagare. Eftersom den föreslagna lagen har bestämmelser om tillämpningen av allmänt bindande kollektivavtal föreslås 17 § 6 mom. bli upphävt.

51 a §. *Tillämplig lag vid arbetsavtal.*

Hänvisningsbestämmelsen i 51 a § kompletteras med en hänvisning till den föreslagna lagen om utstationerade arbetstagare, eftersom lagen innefattar bestämmelser som både avviker från och kompletterar Romkonventionen.

1.3. Lagen om ändring av 29 § utlänningslagen

29 §. *Arbetsgivares skyldigheter.* Paragrafen reglerar arbetsgivarens skyldigheter angående anställningsvillkoren när arbetstillstånd beviljas. Innan arbetsgivaren anhåller om arbetstillstånd skall han lämna en försäkran enligt 29 § 2 mom. om att den lön som en utlänning får och övriga arbetsvillkor stämmer överens med gällande kollektivavtal. Om det inte finns något kollektivavtal i branschen skall arbetsgivaren försäkra att lönen och arbetsvillkoren motsvarar den praxis som gäller för finska arbetstagare.

I 3 mom. föreskrivs om arbetstagare som är utstationerade från tredje länder. Då arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbeten eller som inhyrd arbetskraft, tillämpas 1 och 2 mom. på den som lämnat entreprenaden eller underentreprenaden eller på den som låter utföra arbetet. Eftersom lagen om utstationerade arbetstagare kommer också att tillämpas på utstationerade arbetstagare från tredje länder, föreslås 29 § 3 mom. bli ändrat så att vad som bestäms i den föreslagna lagen skall tillämpas på de tillämpliga arbetsvillkoren. I fråga om minimikraven för arbetsvillkoren skall med andra ord iakttas vad som bestäms i den föreslagna lagen om utstationerade arbetstagare.

Hänvisningsbestämmelsen i 4 mom. föreslås bli upphävd eftersom den är onödig. Saken framgår av det ändrade 3 mom.

2. Ikraftträdande

De lagar som hör samman med genomförandet av direktivet om utstationerade arbetstagare föreslås träda i kraft så snart möjligt sedan de har antagits och blivit stadfästa. Åtgärder som verkställigheten av lagarna kräver får vidtas innan lagarna träder i kraft.

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

1.

Lag

om utstationerade arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland med stöd av ett arbetsavtal som avses i 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970).

Med en utstationerad arbetstagare avses en arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som medan arbetsförhållandet pågår under en begränsad tid utstationeras till Finland av ett företag som är etablerat i en annan stat och som fungerar som arbetsgivare i samband med att företaget tillhandahåller tjänster över gränserna, när

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

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

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

Denna lag tillämpas inte på personal som arbetar ombord på fartyg som tillhör företag som idkar handelssjöfart. På arbete som utförs med stöd av kontrakt där en offentlig myndighet inom centralförvaltningen är part tillämpas endast bestämmelserna i 9 § om behörig domstol.

2 §

Tillämpliga bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor

Den lag som skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal bestäms en-

ligt konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (FördrS 30/1999).

Om en främmande stats lag skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall följande bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

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

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

3) 3 och 6—14 § semesterlagen (272/1973) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,

4) 27—28 och 31 § lagen om arbetsavtal i fråga om bestämmande av lön och bostad i anslutning till arbetsförhållande, samt

5) 35 b och 35 i—35 j § lagen om arbetsavtal i fråga om den reglering som har samband med familjeledigheter.

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom de bestämmelser om semester, arbetstid samt skydd i arbetet i allmänt bindande kollektivavtal som avses i 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal.

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

Utan hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 8 §, 17 § 3 mom. och 52 § lagen om arbetsavtal, 6 och 7—9 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete (299/1958), lagen

om företagshälsovård (743/1978) samt lagen om unga arbetstagare (998/1993) och de bestämmelser som utfärdats med stöd av dem.

3 §

Särskilda ersättningar som en del av lönen

När det skall fastställas om den lön som betalas till en utstationerad arbetstagare uppfyller kraven i 2 § 2 och 4 mom., skall sådana särskilda ersättningar som betalas till arbetstagaren för att han eller hon är utstationerad och som inte avser faktiska kostnader som orsakas av utstationeringen, betraktas som en del av arbetstagarens lön.

4 §

Minimitid som gäller vissa arbeten

Vad som bestäms om minsta antal semesterdagar med lön och minimilön i 2 § 2 mom. 1, 3 och 4 punkten samt i 3 och 4 mom. tillämpas inte på den första monteringen eller den första installationen av en vara när arbetet utförs av en yrkesarbetare eller en specialiserad arbetstagare och utgör en väsentlig del av leveranskontraktet för varan och är nödvändig för att den levererade varan skall kunna tas i bruk ifall utstationeringen varar högst åtta dagar.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas inte på byggnadsarbeten som avser uppförande, istandsättning, underhåll, ombyggnad och rivning av byggnader. Till dessa arbeten räknas också schaktning, markarbeten, montering och nedmontering av prefabricerade delar samt inredning och installationer, ändringar, nedmontering, löpande underhåll, underhåll i form av måleri- och rengöringsarbeten samt förbättringsarbeten.

Vid beräkning av utstationeringens varaktighet enligt 1 mom. beaktas alla tidigare perioder under de senaste 12 månaderna då arbetet i fråga har utförts av en arbetstagare som utstationerats av samma arbetsgivare.

5 §

Arbetsdshandlingar och semesterbokföring

På arbete som utförs av utstationerade arbetstagare tillämpas vad som i 36—37 a § arbetstidslagen bestäms om arbetstidshand-

lingar och i 18 § semesterlagen om semesterbokföring. Arbetsgivaren skall dessutom iakttä vad som bestäms i 34—35 § arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren motsvarande skydd.

6 §

Bestämmelser som skall tillämpas på arbetsgivarens ersättningsskyldighet

När lagen om arbetsavtal skall tillämpas på ett arbetsförhållande enligt denna lag bestäms arbetsgivarens skadeståndsskyldighet enligt 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

På arbetsgivarens skyldighet att betala gottgörelse med anledning av diskriminering enligt 8 § jämställdhetslagen tillämpas 10 § 1—3 och 5 mom. samt 11 § och i tillämpliga delar 10 § 4 mom. i nämnda lag.

7 §

Yrkande på ersättning eller gottgörelse

Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 1 punkten skall väckas inom den tid som anges i 38 § arbetstidslagen. Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 3 punkten skall väckas inom den tid som anges i 15 § semesterlagen.

På ett yrkande på en gottgörelse eller någon annan ersättning med anledning av diskriminering enligt 8 § jämställdhetslagen tillämpas 12 § 2 och 3 mom. samt 13 § i nämnda lag.

8 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag iakttas, med undantag för de bestämmelser i jämställdhetslagen som nämns i 2 § 5 mom. vilkas iakttagande övervakas av jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden.

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet skall på begäran ge arbetskyddsmyndigheterna en utredning enligt 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal om de arbetsvillkor som avses i denna lag och som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal.

9 §

Behörig domstol

Utöver det som bestäms om domstolars behörighet på något annat ställe i lag eller i internationella överenskommelser som är bindande för Finland kan i Finland talan som grundar sig på rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag väckas i tingsrätten på den ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

10 §

Verkställande organ

För verkställigheten av denna lag samt för lämnande av uppgifter i anslutning till den

och för samarbetet med andra medlemsstaters myndigheter svarar det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över det och som i frågor som gäller verkställigheten vid behov skall samarbeta med det ministerium som ansvarar för beredningen av lagstiftningen om anställningsförhållanden och arbetstider.

11 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den .
Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

2.

Lag**om ändring av 17 och 51 a § lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) 17 § 6 mom., sådant det ly-
der i lag 402/1999, samt
ändras 51 a §, sådan den lyder i sistnämnda lag, som följer:

51 a §

Tillämplig lag vid arbetsavtal

Om ett arbetsavtal har anknytning till mer
än en stat, bestäms den lag som skall tilläm-
pas på arbetsavtalet enligt Romkonventio-
nen. Bestämmelser om den lag som skall

tillämpas på en utstationerad arbetstagares
arbetsavtal ingår dessutom i lagen om utsta-
tionerade arbetstagare (/).

Denna lag träder i kraft den .

3.

Lag**om ändring av 29 § utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i utlänningslagen av den 22 februari 1991 (378/1991) 29 § 4 mom., sådant det lyder i lag 639/1993, samt
ändras 29 § 3 mom., sådant det lyder i sistnämnda lag, som följer:

29 §

Arbetsgivares skyldigheter

Då arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas vad som i 1 och 2 mom. bestäms om arbetsgivares skyldigheter

på den som lämnat entreprenaden eller underentreprenaden eller på den som låter utföra arbetet. I fråga om de arbetsvillkor som skall iakttas tillämpas emellertid vad som bestäms i lagen om utstationerade arbetstagare (/).

Denna lag träder i kraft den .

Helsingfors den 29 oktober 1999

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Sinikka Mönkäre*

2.

Lag

om ändring av 17 och 51 a § lagen om arbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
 upphävs i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) 17 § 6 mom., sådant det lyder i lag 402/1999, samt
 ändras 51 a §, sådan den lyder i sistnämnda lag, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

17 §

Allmänt stadgande om arbetsgivares skyldigheter

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. skall anses som sådana tvingande bestämmelser i finsk rätt som avses i artikel 7.2 i den i Rom den 19 juni 1980 ingångna konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Romkonventionen), när ett arbetsavtal med stöd av vilket en utländsk arbetstagare utför arbete i Finland gäller annat arbete än sådan planering, övervakning och utbildning som hänför sig till anskaffning av en maskin eller en anordning eller ett expertsystem samt installation, reparation eller service av dessa eller transport av personer och varor via Finland eller till Finland, när detta arbete är av tillfällig natur och inte kan utföras med inhemsk arbetskraft.

(upphävs)

51 a §

Tillämplig lag vid arbetsavtal

Om ett arbetsavtal har anknytning till mer än en stat, bestäms den lag som skall tillämpas på arbetsavtalet enligt Romkonventionen.

Om ett arbetsavtal har anknytning till mer än en stat, bestäms den lag som skall tillämpas på arbetsavtalet enligt Romkonventionen. Bestämmelser om den lag som skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal ingår dessutom i lagen om utstationerade arbetstagare (/).

Denna lag träder i kraft den

3.

Lag

om ändring av 29 § utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i utlänningslagen av den 22 februari 1991 (378/1991) 29 § 4 mom., sådant det lyder i lag 639/1993, samt
ändras 29 § 3 mom., sådant det lyder i sistnämnda lag, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

29 §

Arbetsgivares skyldigheter

 Då arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas vad som i 1 och 2 mom. stadgas om arbetsgivarens skyldigheter på den som lämnat entreprenaden eller underentreprenaden eller på den som låter utföra arbetet.

 Då arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas vad som i 1 och 2 mom. *bestäms* om arbetsgivares skyldigheter på den som lämnat entreprenaden eller underentreprenaden eller på den som låter utföra arbetet. *I fråga om de arbetsvillkor som skall iakttas tillämpas emellertid vad som bestäms i lagen om utstationerade arbetstagare (/).*

På ett arbetsförhållande som har anknytning till flera stater tillämpas vad som stadgas särskilt.

(upphävs)

Denna lag träder i kraft den .

