



Det utstationerande företags skyldighet att tillämpa ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering

På långvarig utstationering, dvs. arbete som varar i minst 12 månader, tillämpas utöver de obligatoriska arbetsvillkor som fastställs i lagen om utstationering av arbetstagare även ytterligare anställningsvillkor.

På så sätt säkerställs att utstationerade arbetstagare behandlas jämlikt med arbetstagarna i det land där arbetet utförs efter att utstationeringen har pågått i över 12 månader.

Tidsgränsen för när de ytterligare anställningsvillkoren börjar tillämpas kan förlängas till högst 18 månader, om det utstationerande företaget gör en motiverad anmälan till arbetarskyddsmyndigheten.

Långvarig utstationering

Långvarig utstationering innebär arbete som pågår i minst 12 månader.

Vid beräkningen av tidsgränsen beaktas det faktiska arbetet, med vilket avses den faktiska arbetstiden i Finland, avlönad semester och sjukfrånvaro.

Om det utstationerande företaget ersätter den utstationerade arbetstagaren med en annan utstationerad arbetstagare som utför samma arbete på samma plats, beaktas utstationeringsperiodens längd vid bedömningen av utstationeringens varaktighet med beaktande av den hopräknade längden på utstationeringsperio-

Undantag som gäller vägtrafikens underentreprenad

Vid transporttjänster som utförs på underentreprenad tillämpas inte den beräkningsbestämmelse som nämns i denna anvisning vid bedömningen av om den utstationerade arbetstagarens arbetstid på 12 månader har nåtts. Utstationeringen anses upphöra när föraren vid internationell transport av gods eller passagerare lämnar den mottagande medlemsstaten. Denna utstationeringsperiod får inte räknas ihop med tidigare utstationeringsperioder i samband med sådana internationella transporter som utförs av samma förare eller en annan förare som vars ställföreträdare föraren är verksam.

derna. Långvarig utstationering bedöms alltså inte separat för varje arbetstagare.

Ett utstationerande företag är som arbetsgivare skyldigt att meddela en utstationerad arbetstagare om samma uppgift har skötts av en annan arbetstagare som tidigare varit utstationerad på samma arbetsplats. Arbetsgivaren ska också meddela hur länge den tidigare arbetstagarens eller arbetstagarnas utstationeringsperiod har varat.

Det vore bra om arbetsgivaren använde ett uppföljningssystem som gör det möjligt att följa upp hur tidsgränsen för arbetstagarnas arbetstid uppfylls i ersättningssituationer.

Långvarig utstationering bedöms inte separat för varje arbetstagare.

Fortsätter på nästa sida >



Ytterligare anställningsvillkor

I Finland avser ytterligare anställningsvillkor sådana villkor i ett allmänt bindande kollektivavtal eller annat kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget och som tillämpas utöver bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd. **Till de ytterligare anställningsvillkoren** hör inte bestämmelser om ingående och avslutande av anställningsförhållande, konkurrensförbud och yrkesinriktade tilläggspensioner.

De ytterligare anställningsvillkor som grundar sig på kollektivavtal anknyter oftast till avlönad frånvaro, till exempel arbetstagarens 50-årsdag, dagen för en nära anhörigs begravning, tjänsteårstillägg och skyldigheterna att betala sjuklön. De ytterligare anställningsvillkoren ska utredas från fall till fall utifrån kollektivavtalet som tillämpas på anställningen.

Beaktande ska tas i synnerhet till eventuella bestämmelser i kollektivavtalet, där intjäningen beror på tidsgränserna eller anställningens varaktighet. Sådana kan vara till exempel:

- hur den personliga lönedelen bestäms
- bemärkelsedagar med lön
- intjäning av semester och semesterlön
- semesterersättning och semesterpremie
- måltidsersättning
- arbetserfarenhetstillägg
- lön för sjukdomstid
- lönebetalning för moderskaps- och faderskapsledighet.

Beaktande ska också tas till andra eventuella bestämmelser om olika tillägg och ersättningar som har betydelse för att främja likabehandling av utstationerade arbetstagare.

De ytterligare anställningsvillkoren ska utredas från fall till fall utifrån kollektivavtalet som tillämpas på anställningen.

Semester, självständighetsdagen och första maj

Vid långvarig utstationering tillämpas dessutom

- semesterlagens bestämmelser om givande av semester
- lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag
- lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna.

Enligt lagen ska arbetstagaren trots att arbetet avbryts betalas lön som motsvarar en hvel arbetsdag för självständighetsdagen, om självständighetsdagen annars hade varit en arbetsdag. Lönebetalningen för första maj och söckenhelger bestäms på basis av bestämmelserna i kollektivavtal som är tillämpliga på arbetet.

Fortsätter på nästa sida >



Motiverad anmälan om förlängning av utstationeringens varaktighet

På motiverad begäran av företaget bakom utstationeringen kan tidsgränsen för 12 månaders arbete förlängas till högst 18 månader. Tillämpningen av ytterligare anställningsvillkor börjar då först efter den anmälda förlängningen, om utstationeringen fortsätter i samma arbete på samma arbetsplats.

Det utstationerande företaget ska göra en motiverad anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om förlängning av tidsgränsen på 12 månader om det utstationerande företaget anser att ytterligare anställningsvillkor inte ska tillämpas.

Anmälan lämnas med en elektronisk blankett till arbetarskyddsmyndigheten före utgången av den i Finland utstationerade arbetstagarens arbetsperiod på 12 månader: [Anmälan om förlängning av utstationeringens varaktighet](#).

Det utstationerande företaget ska motivera sin anmälan om förlängning av perioden. En förlängning godkänns inte på basis av en helt grundlös anmälan. En grundad anledning till förlängningen är till exempel en sådan orsak som inte beror på det utstationerande företaget själv och som gör att utstationeringen drar ut på tiden.

Förlängningens varaktighet bestäms enligt anmälan, men den kan vara högst sex månader. Anställningsförhållandets ytterligare villkor ska alltså tillämpas senast när arbetet i samma arbete och på samma arbetsplats de facto har pågått 18 månader utan avbrott.

Endast helt omotiverade eller uppenbart bristfälligt motiverade anmälningar kan avvisas. Detta innebär att perioden på 12 månader inte förlängs, och de ytterligare anställningsvillkoren ska börja tillämpas omedelbart.

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att lagen om utstationering av arbetstagare följs. Arbetarskyddsmyndighetens uppgift är att ta emot anmälningar om utstationering av arbetstagare och vid behov hänvisa till att meddela motiveringar.

Lagstiftning

- > [Lag om utstationering av arbetstagare \(447/2016\) 4 a § Ytterligare anställningsvillkor vid långvarig utstationering](#)

Mer information

- > [Työsuojelu.fi: Anställningsvillkor för långvarig utstationering](#)
- > [Työsuojelu.fi: Anmälan om förlängning av utstationeringens varaktighet](#)
- > [Työsuojelu.fi: Utstationerad arbetstagare](#)

