

EF-domstolens beslut (Laval, Viking, Rüffert och Luxemburg) Inverkan på Finland

Raila Kangasperko
Regeringsråd



Är vi så likadana?

Finland:

- Den fackliga organiseringsgraden är hög
 - riksomfattande kollektivavtal (normalt bindande verkan)
- Vi har ändå flera arbetsrättsliga lagar än t.ex. Sverige och Danmark har
- Lagarna har utarbetats tillsammans med parterna
- Vi har bestämmelser om kollektivavtal med allmänt bindande verkan
 - Kollektivavtal skall tillämpas med stöd av lagen hos de arbetstagar som är anställda hos arbetsgivare som inte är fackligt organiserade



Andra bestämmelser om lönen

Om det inte als finns något kollektivavtal

- kan avtalas i arbetsavtal
- om inte heller har avtalats, skall enligt lag betalas sedvanlig och skälig lön

Lag om utstationerade arbetstagare

- **Minimilön som betraktas ett allmänt bindande kollektivavtal**
- **Om det inte finns, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön**
 - kan jämkas
 - skall ta hänsyn de lönebestämmelser som finns i normalt bindande avtal



Inverkan av Laval-Case och Viking-case

Inte direkt inverkan av Laval-case

- allmänt bindande kollektivavtal bestämmer minimilönevillkoren

Inte heller av Viking-case (parterna har kommit överens om saken)

Finland delar ut bekymmer med andra nordiska länder

- om något annat land börjar tolka i sina domstolar bestämmelser av strejkrätten som tillämpas i något annat land
- också en kompetent fråga?
- vi planerar inte några ändringar i lagstiftningen



Rüffert-case

Inte direkt inverkan

- allmänt bindande kollektivavtal bestämmer minimilönevillkoren på hela branchen i hela landet
- **nationellt** kanske ett problem att våra bestämmelser gäller bara minimilönet i vissa arbetsutgifter (i praktiken lönen kan vara större)



Luxemburg-case

Lag om utstationerade arbetstagare

om utstationerande företag inte har något driftställe i Finland, skall det ha **en företrädare**

- EF-domstolen: i några fall kan det vara möjligt att ha en företrädare men ... en stor fråga: när och hurdan (tillsvidare domstolen har funnit inga skäl)
- handlar i domstolen och tar emot stämningar och övriga myndighetshandlingar
- skall utses senast när den arbetstagaren **börjar arbeta (inget problem)**
- bemyndigandet skall **gälla i minst 12 månader efter arbetstagaren har slutat arbeta (problem)**
- behöver inte utses om utstationering varar högst 14 dagar



Företrädaren skall inneha bl.a.

- utredning om anställningsvillkor som tillämpas på utstationerade arbetstagarens arbetsavtal bl. vilket kollektivavtal och grunder enligt vilka lönen bestäms
 - om utstationering varar över 8 dagar, skall också inneha arbetstidsbokföringen och uppgifter om löner (angående arbetet i Finland)
 - uppgifter skall bevaras i 2 år efter den arbetstagaren har slutat arbeta i Finland (foreträdare eller arbetsgivare i någon annan stat) Ett problem
 - utstationerande företag skall meddela beställare vem som innehar uppgifter
 - uppgifter och utredningar skall ge arbetarskyddsmyndigheterna på begäran
 - om bryter mot skall dömas till böter
- om utstationering varar över 8 dagar uppgifterna om anställningsvillkor lämnas till förtroendeman (bemyndigad av utstationerade arbetstagaren)



De största problemen i Finland

- vilka möjligheter var och en EU-medlemsstat har att övervaka arbetsvillkor av utstationerade arbetstagare
- Vi anser att kommissionens förslag om det bättre organiserade informationsbytet inte hjälper saken och inte kan ersätta övervakning i landet man faktiskt jobbar
 - På så sett kan man inte få veta de konkreta arbetsvillkor man verkligen har, bara de villkor som man borde ha

