



Ändringar i utlänningslagen som gäller arbetsgivarens skyldigheter

Det har gjorts flera ändringar i 5 kap. i utlänningslagen (301/2004) som gäller både arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter. De centrala ändringarna har sammanställts i denna anvisning.

Den ändrade skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta ska iakttas genast när lagen träder i kraft, dvs. från och med 23.2.2023.

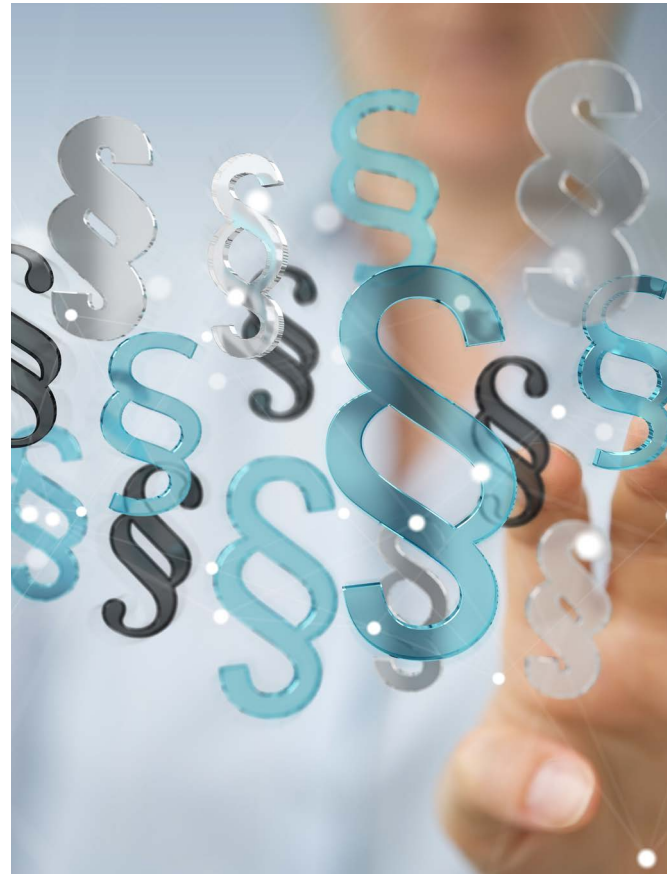
Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter (82 §)

Rätt att arbeta och förvaring av uppgifter

Efter reformen är arbetsgivaren fortfarande skyldig att försäkra sig om att utlänningar som anlitas och har anlitats har rätt att arbeta. I fortsättningen gäller denna skyldighet även utländska arbetsgivare, dvs. arbetsgivare med hemort någon annanstans än i Finland.

Dessutom ska arbetsgivaren i fortsättningen förvara uppgifterna om grunderna för utländska arbetstagares rätt att arbeta två år efter att tjänsteförhållandet upphört. Förvaringstiden förkortades alltså från fyra till två år.

Skyldigheten att förvara uppgifter är en ny skyldighet för uppdragsgivare.



Shutterstock

Det är bra att observera att både skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta och att förvara uppgifterna även gäller uppdragsgivare, när arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete, som hyrd arbetskraft eller inom ramen för företagsintern förflyttning.

Skyldigheten att förvara uppgifter är en ny skyldighet som lagändringen medför för uppdragsgivare. Med uppdragsgivare avses den som låter utföra entreprenaden eller underentreprenaden eller arbetet.

Fortsätter på nästa sida >



Inlämning av uppgifter till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare som anlitar en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa ska utan dröjsmål underrätta arbets- och näringsbyrån om

- arbetstagaren som anställts
- anställningsförhållandets längd
- lönen
- det kollektivavtal som tillämpas.

Innehållet i den utredning som lämnas till arbets- och näringsbyrån är alltså snävare än tidigare. Från och med nu ska informationen lämnas in via det elektroniska ärendehanteringssystemet. Endast om detta inte är möjligt kan uppgifterna lämnas i pappersform.

Dessutom ska arbetsgivaren underrätta arbetsplatsens förtroendeman, förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktig om utlänningens namn samt det kollektivavtal som tillämpas.

I och med lagändringen ska uppdragsgivaren lämna uppgifter endast till arbetsplatsens förtroendeman, förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktig. Uppdragsgivaren behöver inte längre lämna några utredningar till arbets- och näringsbyrån.

Huvudentreprenörers och varvsaktörers nya skyldigheter

I lagreformen fick byggarbetsplatsens huvudentreprenör och varvsaktörer nya särskilda skyldigheter. På byggarbetsplatser ska huvudentreprenören eller någon annan som i huvudsak genomför byggprojektet försäkra sig om att alla utlänningar som arbetar på området har rätt att arbeta. Detsamma gäller den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på ett varvsområde. I och med lagändringen måste man alltså säkerställa att även utländska arbetstagare som är anställda hos finländska företag har rätt att arbeta.

Dessutom har ovan nämnda parter skyldighet att förvara uppgifterna om grunderna för alla utländska arbetstagares rätt att arbeta. Uppgifterna ska förvaras i två år efter att arbetet upphört.

Byggarbetsplatsens huvudentreprenör och varvsaktörer fick nya skyldigheter. På byggarbetsplatsen ska huvudentreprenören försäkra sig om att alla utlänningar som arbetar på området har rätt att arbeta. Detsamma gäller den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på ett varvsområde.

Olovligt arbete (185, 186 §, SL 47 kap. 6 a §)

Straffansvaret gäller även utländska arbetsgivare och uppdragsgivare

Olovligt arbete är fortfarande straffbart för arbetsgivaren med stöd av både utlänningslagen och strafflagen. Benämningen anlitage av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt strafflagen ändrades inte. Båda lagarnas straffansvar gäller både arbetsgivare och uppdragsgivare, inklusive byggarbetsplatsens huvudentreprenör eller någon annan huvudsaklig genomförare samt arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på varvsområdet.

Nytt i utlänningslagens bestämmelse om arbetsgivarens utlänningsförseelse är att straffansvaret har utvidgats till att även gälla utländska arbetsgivare och uppdragsgivare. Enligt utlänningslagen är det bland annat straffbart att hålla en utlänning i sin tjänst som inte har rätt till det förvärvsarbete som hen utför.

En utländsk arbetstagare kan göra sig skyldig till en utlänningsförseelse om hen utför förvärvsarbete utan rätt till det. I fråga om detta gjordes inga ändringar i lagen.

Fortsätter på nästa sida >



Utstationerade arbetstagares rätt att arbeta (81 b § 1 mom. 4 punkten)

Tid i arbete och tid som är likställd med arbetad tid

Även efter lagändringen har en utländsk utstationerad arbetstagare rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd i högst 90 dagar under vilken som helst period på 180 dagar. Förutsättningen är att hen är arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan stat inom Europeiska unionen eller i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som kommer för att i högst sex månader utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete som omfattas av friheten att tillhandahålla tjänster.

Dessutom förutsätts att den utländska arbetstagaren i nämnda stat har tillstånd som berättigar till vistelse och arbete och som är i kraft efter att arbetet upphört i Finland.

Lagändringen preciserade hur denna tid som berättigar till arbete beräknas.

Tiden i arbete eller tid som är likställd med arbetad tid får inte under någon 180 dagars period överskrida 90 dagar. Endast en klart längre period som tillbringats utanför Finland avbryter utnyttjandet av rätten att arbeta, förutsatt att det inte är fråga om tid som är likställd med arbetad tid. Minimilängden för en sådan period anses vara en månad.

Med tid likställd med arbetad tid avses enligt 7 § i semesterlagen (162/2005) bland annat tid för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön till arbetstagaren, ledighet för utjämnande av genomsnittlig arbetstid samt arbetsdagar, under vilka arbetstagaren, på grund av orsaker som anges i lagrummet, är förhindrad att utföra arbete. I fråga om rätten att arbeta räknas alltså inte enskilda vistelsedagar i landet.

Tiden som berättigar till arbete avbryts inte även om utlänningen emellanåt besöker ett område utanför Finland till exempel under semester, sjukfrånvaro eller ledighet för utjämnande av arbetstiden.

Fast anställning och tillstånd beviljat av utreselandet

En utstationerad arbetstagare förutsätts inte längre vara fast anställd hos det utstationerande företaget.

Kravet på längden på det tillstånd som utreselandet beviljar har också ändrats. Ett tillstånd som berättigar till vistelse och arbete i utreselandet behöver inte längre vara i kraft i ett år, utan det räcker att tillståndet är i kraft efter att arbetet i Finland har upphört.

Tillfälligt leverans- och underleveransarbete

I och med lagändringen har även leverans- eller underleveransarbete definierats som en entreprenad som pågår i högst sex månader. En enskild entreprenad får pågå i högst sex månader, eller om den består av flera delar, får den totala tiden inte överskrida sex månader.

Genom att dela upp entreprenadavtal kan man inte förlänga varaktigheten på sex månader. Med entreprenad avses såväl en viss arbetsplats eller ett visst arbetsställe eller flera arbetsplatser eller arbetsställen, om så har avtalats i entreprenadavtalet. Om entreprenaden har pågått i över sex månader, har arbetstagaren inte rätt att arbeta enligt denna paragraf.

Mer information

> [Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi: Anställningsförhållande > Utländsk arbetstagare](#)



> [Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi: Anställningsförhållande > Utstationerad arbetstagare](#)

