

Guide för hyrd arbetskraft

2013

FFC

pro

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Bemanningsföretag – att jobba som hyrd arbetstagare.....	3
Definitioner	4
När kan företaget anlita hyrd arbetskraft?	5
Kundavtal mellan bemanningsföretag och användarföretag	5
Val av hyranställd	6
Arvoden som man kan ta ut av den hyrda arbetstagaren.....	6
Det lönar sig att ingå arbetsavtalet skriftligt	7
Även för uthyrt arbete är huvudregeln en fast anställning	9
En visstids anställning skall ha en grundad orsak.....	9
Visstids avtal på arbetstagarens initiativ.....	10
Prövotid	10
Löne- och andra anställningsvillkor i hyrt arbete	11
När anställningsförhållandets anställningsvillkor följer den egna arbetsgivarens kollektivavtal	12
Kollektivavtalets villkor bestäms på basis av användarföretagets kollektivavtal	13
Hur bestämmer man anställningsvillkoren när man inte kan tillämpa ett kollektivavtal?	14
Arbetsrelaterade förmåner, som inte baserar sig på lagstiftningen eller på kollektivavtalet	14
Matsalstjänster, skjuts till och från arbetet, semesterstugor och andra förmåner, som inte är bundna till anställningsförhållandet	15
Jämställdhet och annan likvärdighet.....	16
En hyrd arbetstagares arbetstid.....	17
Antecknande av arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen	18
Att ställa in ett arbetsskift	18
Övertid.....	19
En hyrd arbetstagares rätt till merarbete.....	19
Yrkes- och affärshemligheter, avtal om konkurrensförbud samt upphovsrätt och uppfinningar som görs i ett anställningsförhållande.....	20
Familjeledigheter	20
Semester, semesterersättning och semesterpremie/semesteråtergångspenning	21
Sjukdom	22
Företagshälsovård.....	22
Arbetssäkerhet	23
Den hyrda arbetstagarens arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddssamarbetet i bemanningsföretag.....	25
En hyrd arbetstagares beskattning	26
Intjäning av pension i hyrt arbete	26
Användarföretagets skyldighet att informera den hyrda arbetstagaren om lediga arbetsplatser	26
Permittering av en hyrd arbetstagare och uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.....	27
Att upphäva en hyrd arbetstagares arbetsavtal av orsak som beror på personen.....	28
Arbetsintyg	28
Förtroendeman.....	29
Hur väljer man en förtroendeman i ett bemanningsföretag	29
Vilken rätt har förtroendemannen i användarföretagets att sköta de inhyrda arbetstagarnas frågor	29
Användarföretagets förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktiges rätt till information.....	30
Samarbetslagen och hyrarbete.....	33
Att ersätta egna arbetstagare med inhyrd arbetskraft och skyldigheten att erbjuda merarbete	34
Auktorisering av bemanningsföretag	35

Bemanningsföretag – att jobba som hyrd arbetstagare

Detta är FFC:s (Finlands Fackförbunds Centralorganisations rf.) och Fackförbundet Pro rf:s guide för hyrd arbetskraft.

De senaste åren har man livligt diskuterat frågan om hyrt arbete. Arbetsgivarsidan har låtit utföra undersökningar som visar att de hyrda arbetstagarna är nöjda med sitt arbete och rekommenderar det även för andra. Arbetstagarna har också andra erfarenheter. För många är hyrt arbete det allra sista alternativet.

Som arbete avviker inte hyrt arbete från annat arbete. Vår lagstiftning utgår från att man skall behandla en hyrd arbetstagare likvärdigt med alla andra arbetstagare. I praktiken är situationen emellertid en annan.

I denna guide presenterar vi en hyrd arbetstagares rättigheter och skyldigheter. Dessutom berättar vi om företagets rätt att använda hyrd arbetskraft och om förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning och rättigheter.

Lagstiftningen om hyrt arbete bör onekligen förbättras. Vi vågar trots detta påstå, att en hyrd arbetstagares ställning i lagstiftningen är bättre än den situation som de hyrda arbetstagarna möter i vardagen på arbetsplatserna. Hyrt arbete lider ofta av att varken arbetstagarna eller arbetsgivaren är väl förtrogna med de normer som reglerar arbetslivet. När arbetsgivaransvaret dessutom delas mellan användar- och bemanningsföretaget så händer det alltid då och då att arbetsgivarnas skyldigheter förblir ogjorda. Redan det att man, när man ingår kundavtalet, noggrant går igenom ansvarsfördelningen mellan de två företagen kan förbättra situationen. Samtidigt bör man satsa mer än nu på att introducera arbetstagaren i arbetet.

Guiden är skriven för hyrda arbetstagare samt förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga samt för alla som är intresserade av hyrt arbete.

Vi beskriver frågorna på en allmän nivå. Därför gör ni klokt ifall ni, när det är frågan om enskilda problem, frågar om råd av er förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig i det företag var ni arbetar eller i bemanningsföretaget. Ni kan även kontakta ert fackförbund och be om råd.

Guiden är skriven av jurist Anu-Tuija Lehto från FFC (anu-tuija.lehto@sak.fi) och sektorchef Annemarije Salonen (annemarije.salonen@proliito.fi) från Fackförbundet Pro. Ni får gärna skicka kommentarer eller förbättringsförslag till oss.

Vi tackar jur.stud. Joonas Tutti, informatör Henni Laitinen, ict-branschens avtalsansvariga och -ombudsmän på Pro samt äldre regeringssekreterare Anne-Mari Mäkinen.

Definitioner

Hyrt arbete

Vid uthyrning av arbetskraft ingår ett företag som behöver arbetskraft (användarföretaget) ett avtal med ett annat företag (bemanningsföretaget) om uthyrning av arbetstagare. Ett företag som använder hyrd arbetskraft kallas även för kundföretag eller beställarföretag.

Bemanningsföretaget är den uthyrda arbetstagarens arbetsgivare. Bemanning-företaget kallas även för ett personalserviceföretag eller uthyrningsföretag.

Bemanningsföretaget ställer sin arbetstagare till ett annat företags (användarföretaget) förfogande. Användarföretaget får samtidigt rätten att leda och övervaka den uthyrda arbetstagarens arbete. Arrangemanget förutsätter alltid arbetstagarens samtycke.

Underleverans

Uthyrning av arbetskraft avviker från underleverantörsverksamhet i det, att företagen i det senare fallet kommer överens om resultatet medan ledningen och övervakningen stannar hos underleverantören.

Skillnaden mellan att hyra ut arbetskraft och underleverans är inte alltid tydlig. Men t.ex. det att de hyrda arbetstagarna har en egen arbetsledning betyder inte att hyrt arbete räknas som underleverans om någon annan än den egna arbetsgivaren reellt svarar för ledningen och övervakningen av arbetet.

Om skillnaden mellan underleverantörsverksamhet och hyrt arbete: AD:2010-60

Uppdrag

Med ett uppdrag avser man en period under vilken bemanningsföretaget tillfälligt överför en arbetstagare till användarföretaget för att arbeta under detta företags ledning och övervakning. Uppdraget kallas ofta på finska för en "keikka".

Kundavtal

Kundavtalet (eller uppdragsavtal) är ett avtal mellan användarföretaget och bemanningsföretaget om uthyrning av arbetskraft.

När kan företaget anlita hyrd arbetskraft?

I lagstiftningen finner vi inga bestämmelser som definierar när ett företag kan anlita hyrd arbetskraft. I princip kan hela arbetsstyrkan vara inhyrd.

I vissa kollektivavtal har man begränsat användandet av hyrd arbetskraft till rusningstider (även rusningstopp). Dessa bestämmelser står inte i strid med direktivet om bemanningsföretag ([RP104/2011](#)).

I kollektivavtalen har man inte definierat vad man menar med rusningstid. I rättspraxisen har man konstaterat, att arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet ifall han utan avbrott anlitar en anställd som hyrd arbetstagare i över två år ([AD 2007-10](#)).

Trots att man i kollektivavtalet inte har slagit fast någon exakt tidsgräns så torde man kunna utgå från det, att om företaget låter utföra hyrt arbete i mer än ett halvt år så är det sällan frågan om en rusningstid. Samtidigt varierar begreppet rusningstid mycket från bransch till bransch och därför kan man inte slå fast någon exakt tidsgräns.

Ifall man i kollektivavtalet begränsar användningen av hyrd arbetskraft har de anställda rätt att förutsätta, att arbetsgivaren iakttar dessa bestämmelser.

Ifall arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet kan han dömas till att betala bot.

Användningen av hyrd arbetskraft har även behandlats i domsluten [AD 1994-77](#), [AD 1991-34](#) och [AD 1986-81](#).

Kundavtal mellan bemanningsföretag och användarföretag

Huvudregeln är att bemanningsföretaget och användarföretaget ingår ett skriftligt kundavtal.

I kundavtalet kommer man bl.a. överens om följande:

- Den inhyrda arbetstagarens arbetsuppgifter
- Den plats där arbetet utförs
- Den kunskap och färdighet som den hyrda arbetstagaren skall ha
- Storleken på den ersättning som användarföretaget betalar till bemanningsföretaget
- En kontaktperson som den andra parten kan kontakta

Till avtalet kan man bifoga branschens allmänna avtalsvillkor ([HPL YSE 2006](#)).

I avtalet kan man även komma överens om en rekryteringsavgift. Med en rekryteringsavgift avser man ett arvode, som användarföretaget måste betala till den inhyrda arbetstagarens arbetsgivare i fall arbetstagaren anställs av användarföretaget.

Kundavtalet påverkar i regel den hyrda arbetstagarens ställning. Ett exempel är det arvode som man kommer överens om att användarföretaget skall betala till bemanningsföretaget. Arvodet påverkar den lön som den hyrda arbetstagaren får. Trots detta har inte den hyrda arbetstagaren, förtroendemannen eller någon annan representant för arbetstagarna rätt att bekanta sig med kundavtalet eller att få information om avtalet.

Med kundavtalet kan man inte försvaga den hyrda arbetstagarens rättigheter. Den hyrda arbetstagaren har alltid, oberoende av vad man har kommit överens om i kundavtalet, rätt att få en lön som motsvarar lagen och kollektivavtalet. Den hyrda arbetstagarens arbetsgivare kan inte vädja till det, att man i kundavtalet har kommit överens om ett pris eller arvode för arbetet som är lägre än den miniminivå som man har kommit överens om i lagen eller i kollektivavtalet.

Val av hyranställd

Den hyranställdas arbetsgivare, det vill säga bemanningsföretaget, och användarföretaget kommer inbördes överens om valet av hyranställda.

Det hur man väljer en hyrd arbetstagare är avhängigt av arbetsuppgifterna och uppdragets varaktighet. Ibland gör bemanningsföretaget en första gallring varefter användarföretaget gör sitt val.

Oberoende av vilket förfarande man följer så svarar bemanningsföretaget för att man i valet av arbetstagare följer lagen. Bemanningsföretaget svarar även för att urvalsprinciperna inte är diskriminerande.

Arvoden som man kan ta ut av den hyrda arbetstagaren

Det är inte tillåtet att av den hyrda arbetstagaren ta ut några förmedlingsarvoden eller att förbjuda användarföretaget att anställa den hyrda arbetstagaren när uppdraget avslutats. Den som tar ut förbjudna avgifter kan dömas för arbetsförmedlingsbrott till böter eller fängelse om högst ett år.

Det som är tillåtet är att den hyrda arbetstagarens arbetsgivare tar ut en rekryteringsavgift av användarföretaget. I kundavtalet kan man komma överens om en avgift som kundföretaget betalar ifall företaget anställer den hyrda arbetstagaren.

Rekryteringsavgiftens storlek motsvarar vanligen en lön om en till sex månader. I direktivet om uthyrd arbetskraft konstaterar man, att ersättningen skall vara skälig. Vad som är skäligt bedömer man från fall till fall. Ifall ni misstänker att avgiften är oskälig så bör ni kontakta det egna fackförbundet.

En hög rekryteringsavgift anses vara ett sysselsättningshinder.

[Lagen om offentlig arbetskraftsservice \(1295/2002\)](#)

[Strafflagen \(1889/39\)](#)

[Europaparlamentets och Rådets direktiv 2008/104/EC](#)

Det lönar sig att ingå arbetsavtalet skriftligt

Den hyrda arbetstagaren ingår arbetsavtalet med bemanningsföretaget. Det är alltså bemanningsföretaget som är den hyrda arbetstagarens arbetsgivare. Bemanningsföretaget betalar lönen och sköter även om alla andra arbetsgivarförpliktelser.

Arbetstagaren utför arbetet i användarföretaget. Användarföretaget äger rätten att leda och övervaka arbetet (arbetsledningsrätt). Den inhyrda arbetstagaren är skyldig att följa de anvisningar som användarföretaget ger om arbetets utförande.

Arbetsavtalet mellan den hyrda arbetstagaren och bemanningsföretaget kan ingås muntligt, skriftligt eller elektroniskt. Det bästa alternativet är att ingå avtalet skriftligt – då undgår man oklarheter.

I arbetsavtalet kommer man överens om de villkor som gäller för arbetet. Ni skall inte underteckna något som ni inte själva förstår eller godkänner.

Ifall anställningsförhållandet varar över en månad, och om man enbart muntligt har kommit överens arbetets utförande, skall arbetsgivaren skriftligt informera arbetstagaren om de centrala anställningsvillkoren. Denna information skall ges till arbetstagaren även utan att han eller hon skilt ber om det. Ifall arbetstagaren ber om det skall arbetsgivaren ge honom eller henne en utredning av de centrala anställningsvillkoren även om anställningsförhållandet är kortare än en månad.

Ifall arbetsgivaren inte, trots att en hyrd arbetstagare har bett om det, ger arbetstagaren en utredning över de centrala anställningsvillkoren så kan han dömas till böter för brott mot lagen om arbetsavtal.

Centrala villkor i anställningsförhållandet är bland annat:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens hem- och affärsort
2. När arbetet börjar
3. Hur länge visstidsarbetsavtalet gäller och grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid samt (fr.o.m. 1.1.2013) den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla
4. Prövotid
5. Plats där arbetet skall utföras eller en utredning om de grunder varför arbetstagaren skall arbeta på olika arbetsställen
6. Arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter
7. Det kollektivavtal som man tillämpar på arbetet
8. Grunderna för bestämmande av lönen och annat vederlag samt löneutbetalningsperioden
9. Den regelbundna arbetstiden
10. Hur man bestämmer semestern
11. Uppsägningstiden eller på vilka grunder den bestäms

Om arbetsgivaren motiverar det, att han med den hyrda arbetstagaren har ingått ett arbetsavtal på en viss tid med ett enskilt kundavtal så bör han i den utredning som han skall ge till arbetstagaren även informera om varaktigheten eller den uppskattade varaktigheten av den beställning som utgör grunden för visstidsanställningen. Dessutom skall arbetsgivaren till arbetstagaren ge en bedömning av andra arbetsuppgifter i bemanningsföretaget som motsvarar den hyrda arbetstagarens arbetsuppgifter. Med denna förpliktelse vill man, i enlighet med lagens förarbeten ([RP 152/2012](#)), att den hyrda arbetstagaren, på basis av den kundorders varaktighet och orsak som utgör grunden för hans eller hennes visstidsanställning på bemanningsföretaget, kan bedöma om detta arbetsavtal på visstid fyller de villkor som man avser i lagen.

Ifall bemanningsföretaget enbart kan erbjuda deltidsarbete eller om den hyrda arbetstagaren är en s.k. on call arbetstagare (nollarbetsavtal) kan bemanningsföretaget inte förbjuda arbetstagaren att ta emot arbete i till exempel ett annat bemanningsföretag. För en hyrd arbetstagare gäller, precis som för andra arbetstagare, samma plikt att inte delta i konkurrerande verksamhet.

Allmänt kan man konstatera, att hyrd arbetskraft inte används i arbeten var konkurrerande verksamhet kan komma på fråga.

[Lagen om arbetsavtal \(55/2001\)](#)

[Se närmare om ingående av arbetsavtal och de centrala villkoren](#)

Även för uthyrt arbete är huvudregeln en fast anställning

Precis som i andra anställningsförhållanden är huvudregeln för hyrt arbete en ordinarie (fast) anställning. Man kan ingå ett arbetsavtal på viss tid på samma förutsättningar som i andra anställningsförhållanden. Det att arbetet utförs som hyrt arbete är inte en tillräcklig orsak för att arbetsavtal skall ingås på viss tid.

I hyrarbete är huvudparten av arbetsavtalen på viss tid och bundna till ett enskilt uppdrag i användarföretag. Detta är olagligt. Tillsviare arbetsavtal skall vara huvudregeln. I arbetsavtalslagens ([55/2001](#)) 1 kapitel 3 § och i rättspraxisen ([HD 2012:10](#)) konstaterar man, att det att arbetet utförs som hyrarbete inte är en tillräcklig orsak för att arbetsavtalet skall ingås på viss tid.

Ifall bemanningsföretaget har ett kontinuerligt behov på hyrd arbetskraft så skall anställningsförhållandet mellan bemanningsföretaget och den hyrda arbetstagaren gälla tillsvidare och vara en ordinarie (fast) anställning. Den hyrda arbetstagaren har därmed rätt att anta, att det avtal man ingått med honom är ett ordinarie arbetsavtal.

En visstids anställning skall ha en grundad orsak

Ibland kan situationen emellertid vara sådan, att ett arbetsavtal på viss tid kan i enlighet med lagen om arbetsavtal ha en saklig orsak. En grundad eller saklig orsak kan vara:

1) vikariat

Ett vikariat kan vara en grundad orsak för ett visstids anställningsförhållande bara om vikariatet är i bemanningsföretaget. Detta är dock sällsynt.

2) arten av det arbete som skall utföras (Arbetet kan till exempel ha en säsongkaraktär eller så kan behovet av merarbetskraft bero på behovet att utjämna produktionsstoppar eller på en angiven engångsbeställning).

Men en hyrd arbetstagare kan man enbart ingå ett visstidsavtal ifall det arbete som bemanningsföretaget erbjuder är av säsongkaraktär, det är frågan om rusningstid (rusningstopp) eller av en tydlig engångsbeställning. Arten av användarföretagets arbete berättigar däremot inte som sådant att man ingår avtalet på viss tid.

Med rusningstid eller säsongarbete avses arbete som enbart utförs under vissa månader av året eller att arbetsmängden väsentligt ökar under vissa av årets månader.

Om bemanningsföretaget kan erbjuda arbetstagaren samma eller annat arbete av säsongkaraktär under andra säsonger i samma eller andra användarföretag så att man i praktiken kan erbjuda regelbundet arbete (det vill säga 9-10 månader per år) så finns det inte någon grund för att ingå ett avtal på visstid. (HD 1989:100)

3) en icke etablerad efterfrågan

Det att användarföretagen inte har etablerat sig ger inte bemanningsföretaget en grundad orsak att ingå avtal på viss tid. Ett bemanningsföretag kan ingå ett visstidsavtal enbart om företagets egen verksamhet ännu inte har etablerat sig. Detta kan gälla om bemanningsföretaget nyligen har startat sin verksamhet.

Visstids avtal på arbetstagarens initiativ

På arbetsgivarens initiativ kan ett arbetsavtal ingås för en viss tid, men detta förutsätter en sådan grundad orsak som avses i lagen om arbetsavtal. På arbetstagarens initiativ kan man ingå ett visstidsavtal, men man får inte tvinga arbetstagaren att ingå ett visstidsavtal. Om bemanningsföretaget föreslår, att man som orsak skall anteckna arbetstagarens begäran trots att arbetstagaren inte önskar ett visstidsavtal så bör ni kontakta fackförbundet.

[Lagen om arbetsavtal \(55/2001\)](#)

Prövotid

Man kan precis som med andra arbetstagare komma överens med en hyrd arbetstagare om en prövotid. Prövotiden följer det som står i lagen om arbetsavtal och i det kollektivavtal som tillämpas för arbetet.

Ifall användarföretaget anställer den hyrda arbetstagaren så skall den maximala prövotiden förkortas med den tid som arbetstagaren har arbetat i användarföretaget (t.ex. [AD 2011-34](#)). Prövotiden skall förkortas ifall det är frågan om samma eller liknande arbete. Ifall arbetsuppgifterna avviker på ett väsentligt sätt från det som arbetstagaren tidigare har utfört som hyrd arbetstagare så kan man, precis som i andra anställningsförhållanden, komma överens om en ny prövotid.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Löne- och andra anställningsvillkor i hyrt arbete

Enligt principen om lika behandling som regleras i direktivet om hyrd arbetskraft bör en hyrd arbetstagares löne- och övriga viktiga anställningsvillkor motsvara minst de villkor som skulle gälla ifall användarföretaget hade anställt arbetstagaren.

Direktivet tillåter dock att man avviker från principen om likabehandling. Finland har utnyttjat möjligheten att bestämma om annat när det gäller de minimivillkor som gäller för hyrd arbetskraft.

Enligt arbetsavtalslagens [\(55/2001\) 2:a kap. 9 §](#) skall en hyrd arbetstagares minimivillkor i första hand bestämmas på basis av (1) den egna arbetsgivarens kollektivavtal. Ifall arbetsgivaren inte är bundet av ett kollektivavtal bestäms villkoren av (2) användarföretagets kollektivavtal. Om den egna arbetsgivaren inte är bundet av det egna eller användarföretagets kollektivavtal följer man (3) de avtal eller den praxis som är bindande för och som allmänt tillämpas i användarföretaget.

Bemanningsföretaget svarar som arbetsgivare för att man respekterar minimivillkoren.

Utstationerad hyrd arbetskraft

Med en utstationerad arbetstagare avser man en arbetstagare som är i tjänst hos en arbetsgivare som är etablerad utanför Finland och som vanligen arbetar utanför Finlands gränser men som har skickats till Finland för att arbeta i landet under en begränsad tid.

En utstationerad arbetstagares minimianställningsvillkor bestäms på basis av den lag som stiftats för utstationerade arbetstagare. En utstationerad arbetstagare kan även vara en hyrd arbetstagare.

Om man inte tillämpar utländsk lagstiftning bestäms en utstationerad arbetstagares minimilön i enlighet med arbetsavtalslagens 2 kapitel 9 §. Ifall det inte finns ett kollektivavtal eller något annat avtal som binder användarföretaget så skall den hyrda arbetstagaren få en sedvanlig och skälig lön.

Annan än finländsk lön bestäms i enlighet med det så kallade Rom-fördraget.

Användarföretaget bör se till att den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare får de uppgifter som bemanningsföretaget behöver för att uppfylla sina skyldigheter.

[Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104](#) om hyrt arbete

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

[Lagen om utstationerade arbetstagare \(1146/1999\)](#)

[Det s.k. Rom-fördraget](#)

När anställningsförhållandets anställningsvillkor följer den egna arbetsgivarens kollektivavtal

Anställningsförhållandets villkor bestäms av det egna företags (bemanningföretags) kollektivavtal om avtalet är allmänt bindande. Ett kollektivavtal kan vara normalt bindande eller allmänt bindande.

Ett normalt bindande kollektivavtal binder enbart de arbetsgivare som är medlemmar i det arbetsgivarförbund som undertecknat avtalet. Ett allmänt bindande kollektivavtal binder även sådana arbetsgivare som inte är medlemmar i arbetsgivarförbundet.

I dagens läge är tre av bemanningsbranschens kollektivavtal allmänt bindande.

Allmänt bindande kollektivavtal är:

- [Avtalet för personalservicebranschen](#) (henkilöstöpalveluala)

Kollektivavtalet gäller för inhyrda arbetstagare som i användarföretaget arbetar i ekonomiförvaltnings- och ict-uppgifter. Ifall den hyrda arbetstagaren inte utför ovan nämnda uppgifter tillämpar man inte detta kollektivavtal. Då tillämpar man användarföretagets kollektivavtal eller de avtal och den praxis som man allmänt tillämpar i eller som är bindande för användarföretaget.

Ifall en hyrd arbetstagare jobbar i ovan nämnda uppgifter i ett användarföretag som är skyldig att tillämpa handelsbranschens kollektivavtal så skall man för hans eller hennes anställningsvillkor tillämpa detta avtal. Den inhyrda arbetstagaren skall kräva detta när han eller hon tar emot uppdraget eller under den tid som uppdraget varar.

I stället för personalservicebranschens kollektivavtal tillämpar man Fackförbundet Pros kollektivavtal för tjänstemän inom ict-branschen när det är frågan om operatörsarbete och därtill hörande underleveransarbeten.

<http://www.finlex.fi/sv/viranomaiset/tyoehto/tyoehto/2013/4862>

- [Restaurangmusikernas kollektivavtal](#)

Kollektivavtalet tillämpas på programbyråer (artistförmedlingar) och på inhemska och utländska restaurangmusiker samt orkestersolister då de uppträder på restaurang eller tillfälligt på passagerarfartyg.

- [Den kemiska branschens avtal för inhyrd arbetskraft](#)

Kollektivavtalet tillämpas på inhyrda arbetstagare som arbetar i produktionsuppgifter inom den kemiska basindustrin, plast- och kemiska produktindustrin, glaskeramiska industrin, bildäcksbranschen, textilvårdbranschen, textil- och konfektionsindustrin, sko- och läderindustrin, gummiindustrin samt olje-, naturgas- och petrokemiska industrin. Dessutom tillämpar man avtalet i Iittala Group Oy.

Man har även ingått några normalt bindande kollektivavtal, till exempel har Finlands journalistförbund rf tillsammans med Teater- och mediearbetstagarna rf ingått ett [avtal om hyrd arbetskraft](#) som gäller arbete som utförs för Mediarinki Oy. Även Seurue henkilöstöpalvelut Oy har ingått ett [kollektivavtal](#) som gäller för inhyrd arbetskraft.

När man för en hyrd arbetstagar tillämpar bemanningsföretagets egna kollektivavtal så bestäms anställningsvillkoren enbart på basis av detta avtal. Vanligen betyder detta att användarföretagets och bemanningsföretagets arbetstagar arbetar på olika villkor. Till exempel kan lönen eller lönetilläggen vara mindre än de tillägg som användarföretagets egna arbetstagar får. Även andra kollektivavtalsbaserade förmåner kan vara olika. Det är möjligt att en del eller alla av en hyrd arbetstagar anställningsvillkor avviker från de villkor som gäller för användarföretagets egna arbetstagar.

Kollektivavtalets villkor bestäms på basis av användarföretagets kollektivavtal

Generellt sätt följer en inhyrd arbetstagar lön och andra minimiförmåner användarföretagets kollektivavtal.

Detta innebär att man på den inhyrda arbetstagar tillämpar användarföretagets regler för arbetstid, övertidstillägg, lön, pauser, olika lönetillägg, arbetstidens förkortning ("Pekkasdag"), lokala sjukledighetsförmåner och lediga dagar samt övriga kollektivavtalsbaserade förmåner. Om t.ex. den kollektivavtalsbaserade lönen bygger på en arbetsvärdering så skall bemanningsföretaget bedöma den inhyrda arbetstagar lön enligt samma system.

Den hyrda arbetstagar lön bestäms av användarföretagets egna arbetsgivare skall utreda både innehållet i användarföretagets kollektivavtal och i de möjliga lokala avtal som man i företaget ingått på basis av detta och även följa dem ([AD 2009-118](#)). Ifall det lokala avtalet försvagar den hyrda arbetstagar lön behöver arbetsgivaren inte följa avtalet. Man måste emellertid alltid följa det arbetsavtal som man ingått med den hyrda arbetstagar lön.

I vissa situationer kan skyldigheten att följa lokala avtal förorsaka problem. När man t.ex. delar ut lokala lönepotter så avgör den hyrda arbetstagar lön bestäms av användarföretagets egna arbetsgivare hur lönepotten skall fördelas. Arbetsmarknadsparterna (FFC,STTK, AKAVA, EK, KT och HPL) har behandlat frågan i promemorian Vuokratyö ja paikalliset sopimukset. [Muistio 12.1.2009](#)). / Hyrt arbete och lokala avtal).

Bemanningsföretaget har rätt att till sina arbetstagar utbetala en bättre lön än vad användarföretagets kollektivavtal förutsätter eller annars ge till den uthyrda arbetstagar lön bättre förmåner (t.ex. telefonförmån och företagshälsovård). Anställningsvillkoren måste dock alltid fylla minimivillkoren i användarföretagets

kollektivavtal och naturligtvis villkoren i den uthyrda arbetstagarens arbetsavtal. Man skall t.ex. i enlighet med kollektivavtalet betala för arbetstidens förkortning och detta kan man inte göra fördelat på varje löneutbetalning, med undantag om det är skrivet i kollektivavtalet.

Hur bestämmer man anställningsvillkoren när man inte kan tillämpa ett kollektivavtal?

Ifall man inte kan tillämpa något kollektivavtal skall man som minimum tillämpa de andra normer som binder användarföretaget. Denna skyldighet gäller dock enbart för arbetstid, övertid, vilotider, nattarbete, semester och allmänna lediga dagar samt lön. Dessa villkor skall minst vara de samma som gäller för användarföretagets egna arbetstagare som utför motsvarande arbete. Lönen skall vara sedvanlig och skälig. Sedvanlig och skälig avgörs från fall till fall.

Regler som är bindande för och allmänt skall tillämpas i företaget kan t.ex. vara ett för företaget bindande lönesystem eller en i företaget allmänt tillämpad etablerad praxis. Det viktiga är, att systemet binder företaget och att man allmänt tillämpar det. Därutöver skall man respektera det arbetsavtal som man ingått med den hyrda arbetstagaren.

Andra än ovan nämnda anställningsvillkor kan avvika från de villkor som gäller för användarföretagets egna anställda.

[Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104](#) om hyrt arbete

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Arbetsrelaterade förmåner, som inte baserar sig på lagstiftningen eller på kollektivavtalet

I användarföretaget kan förtroendemannen eller en annan personalrepresentant ha kommit överens om avtal som inte bygger på lagstiftningen eller på kollektivavtalen. Företaget kan även ensidigt ha tagit i bruk andra motsvarande förmåner. Ett exempel på en till anställningsförhållandet bunden förmån som inte bygger på avtal eller på kollektivavtal är t.ex. en av arbetsgivaren ensidigt introducerad resultatlön.

Det finns ingen rättspraxis om hyrda arbetstagares rätt till sådan resultatbonus som utbetalas i användarföretaget. Däremot har högsta domstolen i sitt beslut [HD 2008:28](#) (avgörande genom omröstning) tagit ställning till det, när företag kan lämna visstidsanställda, deltidsanställda och praktikanter utanför sina bonusprogram. Enligt högsta domstolen kräver detta en godtagbar orsak. I detta fall fann man inte någon godtagbart orsak som skulle förklara varför de visstidsanställda och deltidsanställda

skulle lämnas utanför programmet Lärlingspraktikanterna kunde man däremot lämna utanför. Högsta domstolen motiverade detta med lärlingsutbildningens syfte och arten av lärlingarnas arbetsuppgifter.

Högsta domstolens beslut har varit en del av diskussionerna om en hyrd arbetstagares rätt till sådan resultatbonus som betalas ut i användarföretaget.

I de direktiv som reglerar deltidsarbete och visstidsarbete konstaterar man, att man inte enbart på grund av arbetsavtalets längd (viss tid) eller arbetstiden (deltid) får särbehandla viss- eller deltidsanställda. En motsvarande regel om likabehandling ingår i direktivet om hyrd arbetskraft. I direktivet konstaterar man, att de centrala anställningsvillkoren för en hyrd arbetstagare minst bör motsvara de villkor som gäller för användarföretagets arbetstagare. Med centrala villkor avser man arbetstid, övertid, pauser, vilotid, nattarbete, semester, allmänna fri- och helgdagar och lön.

Av direktivet och den högsta domstolens dom är det möjligt att dra den slutsatsen, att det att man är en hyrd arbetstagare inte är en tillräcklig orsak för att man skall lämnas utanför bonusprogram och motsvarande. Vi har emellertid inte ett klart svar som skulle täcka alla olika situationer och därför måste frågan avgöras från fall till fall på basis av de grunder som användarföretaget hänvisar till. Det är möjligt att arbetsgivaren har en godtagbar orsak för att lämna de inhyrda arbetstagarna utan bonus. Bonusen kanske förutsätter att man under en viss minimitid varit anställt i företaget. Ofta kan en sådan bevekelsegrund godkännas med hänvisning till att man för att uppnå ett resultat måste ha arbetat en längre tid i företaget.

[Europaparlamentets direktiv 2008/104/EC om bemanningsföretag](#)

[Direktiv 97/81/EC om deltidsarbete](#)

[Direktiv 1999/70/EC om visstids arbete](#)

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Matsalstjänster, skjuts till och från arbetet, semesterstugor och andra förmåner, som inte är bundna till anställningsförhållandet

Användarföretaget bör erbjuda den hyrda arbetstagaren en möjlighet att använda sådana tjänster och arrangemang som företaget erbjuder sina egna arbetstagare och som inte kan anses vara bundna till anställningsförhållandet.

Med tjänster och arrangemang avses i detta sammanhang närmast olika permanenta eller långvariga arrangemang eller förmåner som arbetsgivaren erbjuder sina anställda och som inte är lön. Sådana tjänster är t.ex. matsalstjänster, transportarrangemang samt företagshälsovård.

Ifall användarföretaget till exempel har en egen matsal så skall en hyrd anställd ha rätt att använda matsalen. Användarföretaget behöver emellertid inte stöda billigare måltider ekonomiskt. Fritidsverksamhet och semesterstugor är andra exempel på förmåner som avses i lagen. Dessa och andra motsvarande tjänster bör ges till den hyrda arbetstagaren på samma villkor som till de egna anställda.

Samma princip gäller för företagshälsovården. En inhyrd arbetstagare har rätt att utnyttja användarföretagets företagshälsovård men måste i så fall betala för de tjänster han eller hon använder det pris som tjänsteleverantören bestämmer.

För att särbehandla den hyrda arbetstagaren måste man ha objektiv anledning. I förarbetena till lagen har man inte närmare definierat vad man avser med en objektiv anledning. Det blir därför rättspraxisen som får definiera vad man menar med en godtagbar orsak. En godtagbar orsak kan dock inte vara att det är frågan om en hyrd arbetstagare.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

[RP 104/2011](#)

Jämställdhet och annan likvärdighet

Utan giltig orsak får man inte på basis av en orsak som är förbjuden i någon lag särbehandla arbetstagare. Förbjudna grunder är kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion, åsikt, övertygelse, facklig verksamhet, politisk verksamhet, hälsosituation, handikapp, sexuell inriktning, familjerelationer eller annan personlig orsak. Annan orsak som anknyter till personen är till exempel boplat.

Könsdiskriminering är det att man särbehandlar en person på grund av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning eller att man särbehandlar en person på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Man måste från fall till fall överväga om en särbehandling haft en objektivt godtagbar orsak eller ej. Vanligen vädjar arbetsgivaren till att arbetstagarens uppgifter eller ställning berättigar en särbehandling. Då gäller det utreda den verkliga situationen.

Diskriminering är inte tillåtet vid anställning, under anställningsförhållandet eller när arbetsavtalet upphör.

Diskrimineringsförbudet gäller även för hyrt arbete.

Ansvaret för att diskrimineringsförbudet respekteras fördelas mellan den egna arbetsgivaren och användarföretaget i enlighet med det hur företagen använder beslutanderätt i frågor som berör den hyrda arbetstagaren. Bemanningsföretaget kan

inte som arbetsgivare särbehandla sina uthyrda arbetstagare jämfört med de arbetstagare som arbetar på bemanningsföretagets kontor. (se [HD 2009:52](#))

Användarföretaget svarar för att det inte behandlar den inhyrda arbetstagaren diskriminerande när det använder sin arbetsgivarmakt på honom eller henne i frågor som berör ledning och övervakning av arbetet samt i frågor som berör anställningsförhållandena. Användarföretaget skall behandla en inhyrd arbetstagare på samma sätt som sina egna arbetstagare när det ger arbetsorder, värdering av arbetsprestationer och handledning av arbetstagaren i frågor som berör arbets säkerheten. Användarföretaget är även skyldigt att i förväg förhindra trakasserier.

Användarföretaget måste i sin jämställdhetsplan beakta de hyrda arbetstagarna till den del som företaget använder arbetslednings- och övervakningsmakt på dem.

I övrigt är det bemanningsföretagets uppgift att främja jämställdhet och göra upp jämställdhetsplaner.

[Lagen om likabehandling](#) (21/2004)

[Arbetsavtalslagen](#) (55/2001)

[Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män](#) (609/1986)

En hyrd arbetstagares arbetstid

Precis som för andra arbetstagare bestämmer man en hyrd arbetstagares arbetstid på basis av arbetstidslagen och det kollektivavtalet som man tillämpar. I arbetsavtalet kommer man närmare överens om arbetstiden.

För uthyrt arbete gäller att rätten att leda och övervaka arbetet ligger hos det företag som använder den hyrda arbetstagaren. Därför svarar användarföretaget för det hur man placerar (förelägger) arbetstiden (gäller även resor) och meddelar det till arbetstagaren.

Den hyrda arbetstagaren skall informeras om det hur arbetstimarna meddelas till bemanningsföretaget. Vanligen meddelar arbetstagaren en gång i veckan eller en gång varannan vecka med en särskild blankett eller på webben sina arbetstimmar till sin arbetsgivare. Praxis är, att användarföretaget godkänner antalet arbetstimmar innan man sänder uppgifterna till bemanningsföretaget.

Det är möjligt att placera den hyrda arbetstagarens arbetstid enbart till en viss tid på dygnet, t.ex. till kvällen om inte annat följer av arbetsavtalet eller det kollektivavtal som man tillämpar. Arbetstagaren har härvid rätt till sådana tillägg som man möjligen har kommit överens om i kollektivavtalet, t.ex. kvällstillägg och nattillägg.

Ifall det i det kollektivavtal som man tillämpar på den hyrda arbetstagaren ingår bestämmelser om pauser, vilotider och arbetstid så skall man även tillämpa dem på hans eller hennes anställningsförhållande.

Ifall det inte finns något kollektivavtal som man kan tillämpa så skall villkoren för den hyrda arbetstagarens pauser, vilotider och arbetstid minst motsvara de villkor, som de arbetstagare i användarföretaget, som utför motsvarande arbete, har. Dessa villkor bör minst motsvara de villkor som slås fast i arbetstidslagstiftningen.

Antecknande av arbetstiden i arbetsskiftförteckningen

Bemanningsföretaget och användarföretaget kommer överens om vilket av företagen sörjer för uppgörandet av arbetsskiftförteckningen.

Den hyrda arbetstagarens egna arbetsgivare svarar för bokföringen av arbetstiden. Bemanningsföretaget skall bl.a. föra bok över arbetstagarens dagliga arbets- och vilotider samt när arbetstiden börjar och slutar. Man bör även anteckna alla mer- och övertidstimmar.

I många bemanningsföretag är det vanligt att arbetstagaren själv antecknar sina arbetsskift i arbetsskiftförteckningen på webben. På ett sätt är det de hyrda arbetstagarna själva som gör upp sina arbetsskiftförteckningar. Härvidlag bör man garantera att alla inhyrda arbetstagare i ett användarföretag har en lika möjlighet att välja arbetsskift.

Arbetsskiftförteckningen skall skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar.

När förteckningen är klar får man enbart göra förändringar i den med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hör samman med arbetsarrangemangen. Enligt arbetstidslagets förarbeten avser man med ett vägande skäl en oförutsebar händelse, eller en händelse som betyder att man måste göra förändringar i arbetsskiftförteckningen för att garantera att arbetet på arbetsplatsen kan fortsätta. ([RP 34/96](#)).

Ifall det är mindre än en vecka till det att arbetsskiftet skall inledas skall man så snabbt som möjligt informera arbetstagaren om arbetsskiftförteckningen. Därefter gäller det som ovan konstateras om förutsättningarna att förändra arbetsskiftförteckningen.

Ifall man i det kollektivavtal som tillämpas på hyrarbetarens arbete har bestämmelser om arbetsskiftförteckningen så skall man följa dem.

Att ställa in ett arbetsskift

Ifall användarföretaget ställer in ett arbetsskift får bemanningsföretaget erbjuda annat arbete i dess ställe. Arbetstagaren skall ta emot ett arbete som överensstämmer med arbetsavtalet. Ifall man inte gör det så får man ingen lön för det inställda arbetsskiftet.

Ifall företaget inte erbjuder annat arbete, betalar företaget normal lön för det annullerade arbetsskiftet.

Ifall hyrarbetstagaren vill ställa in ett arbetsskift så bör han komma överens om det med bemanningsföretaget.

Övertid

Övertid utförs på användarföretagets initiativ och med den hyrda arbetstagarens samtycke.

Arbetstagaren kan inte arbeta övertid utan användarföretagets samtycke.

Övertidsarbete får endast utföras om arbetstagaren varje gång separat ger sitt samtycke. Det att man i förväg i sitt arbetsavtal ger sitt samtycke till övertid är inte giltigt. Ett sådant samtycke binder inte arbetstagaren.

Användarföretaget skall till bemanningsföretaget anmäla det övertidsarbete som arbetstagaren har utfört.

Bemanningsföretaget ansvarar för betalningen av övertidsersättningarna och uppföljningen av övertidsarbetet. I övertidsarbete följer man arbetstidslagen och det kollektivavtal som tillämpas.

Ifall man inte kan tillämpa något kollektivavtal så skall den inhyrda arbetstagarens övertidsvillkor minst vara de samma som de villkor som gäller för användarföretagets egna arbetstagare med motsvarande arbetsuppgifter. Villkoren bör även uppfylla de krav som arbetstidslagen ställer.

[Arbetstidslagen \(605/1996\)](#)

En hyrd arbetstagares rätt till merarbete

En hyrd arbetstagare har samma rätt till merarbete som de övriga arbetstagarna. Rätten till arbete bestäms enligt lagen om arbetsavtal och det kollektivavtal som man tillämpar på arbetet.

Ett bemanningsföretag kan inte anställa nya arbetstagare förrän det har utrett om det bland de arbetstagare som företaget tidigare anställt finns intresse för merarbete. Ifall bemanningsföretaget försummar sin skyldighet att erbjuda merarbete, kan den hyrda arbetstagaren ha rätt till skadestånd.

[Arbetsavtalslagen \(55/1996\)](#)

Yrkes- och affärshemligheter, avtal om konkurrensförbud samt upphovsrätt och uppfinningar som görs i ett anställningsförhållande

En hyrd arbetstagare är underställd samma sekretessregler som andra anställda. Så länge som anställningsförhållandet varar så får man inte utnyttja eller för andra yttra sin arbetsgivares, d.v.s. bemanningsföretagets, yrkes- och affärshemligheter.

Enbart på basis av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att begränsa en arbetstagares rätt att ingå ett nytt arbetsavtal efter att anställningsförhållandet upphört. Arbetsgivaren bör med arbetstagaren komma överens om denna begränsning.

När man bedömer giltigheten av ett konkurrensförbudsavtal som ingåtts med ett bemanningsföretag skall man bland annat beakta verksamhetens kvalitet och behovet av skydd samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

Arbetstagarens verksamhet när anställningsförhållandet upphör kan begränsas endast i den utsträckning det är nödvändigt för att bevara affärs- och yrkeshemligheter som är skyddade genom lag. I hyrarbete ingår man rätt så sällan avtal om konkurrensförbud.

Man kan inte förhindra en hyrd arbetstagare att gå över i användarföretagets tjänst.

I kundavtalet kan man trots detta komma överens om en rekryteringsavgift.

Man tillämpar samma regler för hyranställda som för andra anställda i frågor som berör den hyranställdas upphovsrätter och rättigheter vid uppfinningar i arbetet.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

[Lag om rätt till arbetstagares uppfinningar \(656/1967\)](#)

[Upphovsrättslagen \(404/1961\)](#)

Familjeledigheter

Med familjeledigheter avses moderskaps-, specialmoderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet, vårdledighet, partiell vårdledighet, tillfällig vårdledighet samt frånvaro på grund av tvingande familjeskäl.

En hyrd arbetstagare har samma rätt till familjeledighet som andra arbetstagare. Rätten till familjeledighet regleras i arbetsavtalslagens 7 kapitel och den lön som utbetalas under familjeledigheten regleras av kollektivavtalet.

Rätten till lön under familjeledigheten kan även basera sig på den praxis man följer i företaget. Bemanningsföretaget svarar för den lön som man möjligen betalar under familjeledigheten.

Bemanningsföretaget bör informera den hyrda arbetstagaren till vem han eller hon skall meddela om utnyttjandet av familjeledigheter som t.ex. vård av sjukt barn.

Man kan inte häva en hyrd arbetstagares anställningsförhållande på grund av att han eller hon utnyttjar sin rätt till familjeledighet.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

<http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1398757>: Mer information om familjeledigheter.

Information om de sociala förmåner som FPA utbetalar i samband med familjeledigheter finner du på FPAs hemsidor: [Personkunder/ Barnfamiljer](#). På ingångssidan finner du även en [guide](#) om två sidor med information om det hur du kan söka familjeledighetsförmåner.

Semester, semesterersättning och semesterpremie/semesteråtergångspenning

En uthyrd arbetstagare har på samma sätt som andra arbetstagare rätt till semester med lön och semesterersättning. Även rätten till semesterpremie bestäms på samma sätt som i andra anställningsförhållanden.

I praktiken påverkar de semestertider som avvärdarföretagets anställda har det, när den hyrda arbetstagaren kan ta ut sin semester. Som arbetsgivare har bemanningsföretaget dock ansvaret för att arbetstagaren får och även håller sin semester inom föreskriven tid.

Bemanningsföretaget skall, när det ger semester, följa semesterlagen och det kollektivavtal som man tillämpar på arbetet.

Medan anställningsförhållandet pågår får semestern inte ersättas med att man i stället för semester i samband med varje löneutbetalning utbetalar en semesterersättning.

Bemanningsföretaget svarar för att arbetstagaren får både sin semesterlön, semesterersättning och semesterpremie.

[Semesterlagen \(162/2005\)](#)

Mer information om semesterreglerna: <http://www.vuosilomaopas.fi/>

Sjukdom

En hyrd arbetstagare har samma rätt till sjukledighet och lön för sjukdomstid som andra arbetstagare. Rätten till lön för sjuktid bestäms av arbetsavtalslagen och det kollektivavtal som man tillämpar på arbetet.

Enligt lagen om arbetsavtal har arbetstagaren rätt till full lön under nio vardagar om han eller hon varit anställd i minst en månad. Om anställningsförhållandet har varat mindre än en månad har arbetstagaren rätt att få 50 procent av sin lön. Det är emellertid vanligt, att man i kollektivavtalen har kommit överens om att rätten till lön för sjuktid börjar tidigare.

En arbetstagare har rätt till lön för sjuktid trots att han eller hon har varit frånvarande innan arbetet skulle börja ifall arbetstagaren under anställningsförhållandet tidigare har varit i arbete den tid som lagen och kollektivavtalet förutsätter.

Ett exempel

En hyrd arbetstagares tillsvidareanställning började den 2 januari. Arbetstagaren arbetade till den 30 april. Därefter meddelade arbetsgivaren att följande arbete börjar den 1 juni. Arbetstagaren insjuknar den 15 maj och kan inte ta emot arbetet före den 15 juni.

Bemanningsföretaget betalar till arbetstagaren full lön enligt användarföretagets kollektivavtal för perioden 1–15 juni. Under arbetstagarens sjukledighet utförs arbetet av en annan arbetstagare.

Bemanningsföretaget meddelar arbetstagaren till vem han eller hon skall anmäla sin sjukledighet.

Man kan häva ett arbetsavtal på grund av sjukdom på samma villkor som i andra anställningsförhållanden (arbetsavtalslagens 11 kapitel).

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Företagshälsovård

Bemanningsföretaget skall på samma sätt som andra arbetsgivare ordna en företagshälsovård. Ofta erbjuder användarföretagen sina egna arbetstagare en bättre företagshälsovård än vad lagen stadgar.

Den inhyrda arbetstagaren skall ha en företagshälsovård som motsvarar den som de som arbetar på bemanningsföretagets kontor har ([HD 2009:52](#)). Däremot kan företagshälsovården i bemanningsföretaget avvika från företagshälsovården i användarföretaget och gör det även ofta. Många användarföretag erbjuder sina

anställda en bättre företagshälsovård än vad som stadgas i lagen. Man kan t.ex. erbjuda sjukvård på allmänläkarnivå och åldersbaserade hälsokontroller.

(Om den lagstadgade företagshälsovården se:

<http://www.kela.fi/web/sv/foretagshalsovardens-mal>).

Trots att bemanningsföretaget svarar för ordnandet av företagshälsovården har den inhyrda arbetstagaren samma rätt att använda användarföretagets företagshälsovård som användarföretagets egna anställda. Den inhyrda arbetstagaren betalar det pris som serviceleverantören debiterar för de tjänster han eller hon väljer att använda.

Användarföretaget bör meddela den egna företagshälsovården och arbetarskyddsfullmäktigen om att hyrarbete skall inledas.

Användarföretagets företagshälsovård skall i sin arbetsplatsutredning även beakta de inhyrda arbetstagarna. I arbetsplatsutredningen bedömer man exponeringen på arbetsplatsen, arbetsbelastningen, arbetsarrangemangen samt riskerna för olycksfall och våld. Arbetsplatsutredningens mål är att utreda förhållandena i arbetet och på arbetsplatsen och att bedöma hur de påverkar hälsan.

Eftersom en del av företagshälsovårdens arbete har en nära anknytning till den plats var arbetet utförs så är det viktigt att bemanningsföretaget och användarföretaget samarbetar.

Mer information om företagshälsovården se: <http://www.tyosuojelu.fi>, <http://www.tyoturva.fi>, <http://www.ttl.fi> och <http://www.stm.fi>.

Arbetssäkerhet

Trots att bemanningsföretaget är hyrarbetstagarens arbetsgivare så arbetar han eller hon i användarföretaget under dess ledning och övervakning. Därför har både bemanningsföretaget och användarföretaget ett ansvar för säkerheten i arbetet. Det konkreta ansvaret fördelas från fall till fall enligt det vilket av företagen använder rätten att leda och övervaka arbetet.

Både bemanningsföretaget och användarföretaget är skyldiga att se till att arbetet utförs säkert och att arbetet inte hotar arbetstagarnas hälsa. Arbetsgivaren bör beakta de faktorer som påverkar arbetet, arbetsförhållandena och den övriga arbetsmiljön samt de faktorer som anknyter till personliga förutsättningar.

Frågor som bemanningsföretaget och användarföretaget tillsammans bör komma överens om

Bemanningsföretaget och användarföretaget bör när de kommer överens om ett kundavtal utreda de frågor som berör hyrarbetstagarens arbetssäkerhet. Parterna bör ha en samsyn om den utbildning och yrkesskicklighet som man förutsätter och om de riskfaktorer som hör ihop med arbetet. Arbetet kan enbart erbjudas arbetstagare som utifrån sitt hälsotillstånd klarar uppgiften.

Parterna skall till exempel komma överens om vilket av företagen som anskaffar den personliga skyddsutrustningen och de personliga arbetskläderna. I allmänhet vet användarföretaget bäst vilka skydd och arbetskläder arbetet förutsätter.

Bemanningsföretagets ansvar för arbetssäkerheten

Bemanningsföretaget svarar för att den hyrda arbetstagaren kan utföra sitt arbete i användarföretaget på ett sätt som är säkert och utan att äventyra sin eller andras hälsa.

Bemanningsföretaget ger arbetstagaren en allmän introduktion i frågor som berör arbetssäkerheten.

Bemanningsföretaget svarar för arrangerandet av företagshälsovården och informerar arbetstagaren om dess innehåll.

Bemanningsföretaget informerar arbetstagaren om hur man skall agera i olycksfallssituationer och till vem man skall meddela om man insjuknat. Dessutom skall bemanningsföretaget bland annat även följa hur man iakttar reglerna om övertid.

Bemanningsföretaget informerar arbetstagaren vem som är arbetarskyddsfullmäktig i respektive bemanningsföretaget och användarföretaget.

Till god praxis hör, att de frågor arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans går igenom bygger på ett i förväg utarbetat dokument. Mer informationen: Tampereen tekninen yliopisto, [Lomake 2](#) - työntekijän yleisperehdytys (Tammerfors tekniska universitet, Blankett 2 – allmän introduktion för arbetstagare).

Användarföretagets ansvar för arbetssäkerheten

Användarföretaget är skyldigt att följa de regler i lagen om arbetarskydd som berör arbetsgivaren. Medan bemanningsföretaget svarar för den allmänna introduktionen i arbetssäkerhetsfrågor skall användarföretaget introducera arbetstagaren i detalj. Bemanningsföretaget presenterar sättet att arbeta, vägleder och styr i frågor som berör arbetssäkerheten och övervakar, att arbetet utförs på ett säkert sätt.

Användarföretaget bedömer farorna i arbetet och svarar för maskinernas och apparaternas säkerhet.

I sista hand svarar användarföretaget för att arbetstagaren skyddas på ett tillbörligt sätt och att hans eller hennes kunnande motsvarar de krav som arbetet ställer. Användarföretagets uppgift är att följa hur arbetsbelastningen utvecklas och rätta till brister i ergonomin.

Till god praxis hör, att de frågor som arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan går igenom bygger på ett i förväg utarbetat dokument. ([Työnopastus; Tampereen teknillinen yliopisto](#)/Arbetsintroduktion: Tammerfors universitet).

Användarföretaget skall underrätta arbetsplatsens företagshälsovård och arbetarskyddsfullmäktigen om att det inhyrda arbetet skall inledas. I den arbetsplatsutredning som användarföretagets företagshälsovård utarbetar skall man även beakta de inhyrda arbetstagarna. Mer om arbetsplatsutredningar se ([työpaikkaselvitys Arbetshälsoinstitutet](#), [Arbetarskyddscentralen](#)).

Material på finska om arbetssäkerhetsfrågor: Vuokratyöntekijän työturvallisuusasioista Tampereen teknillinen yliopisto [Malli vuokratyön työturvallisuuden ja – hyvinvoinnin varmistamiseen](#) ja [Työkivyn tuki vuokratyössä](#), Immo Terävä, Arbetarskyddsfonden 2013

Den hyrda arbetstagarens arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddssamarbetet i bemanningsföretag

Ett bemanningsföretag skall ordna arbetarskyddssamarbetet på samma sätt som andra arbetsgivare.

Ett bemanningsföretag skall ha en arbetarskyddschef.

I varje företag med minst 10 arbetstagare i ordinarie arbete skall arbetstagarna alltid välja en arbetarskyddsfullmäktig och två vice fullmäktige. Om bemanningsföretaget inte har en arbetarskyddsfullmäktig och de hyrda arbetstagarna vill välja en så lönar det sig att före valet kontakta det egna fackförbundet.

På en arbetsplats med mer än 20 arbetstagare väljs en arbetarskyddskommitté. Kommittén består av representanter för arbetstagarna och arbetsgivarna.

I problemsituationer kan en hyrd arbetstagare kontakta antingen det egna företagets eller användarföretagets arbetarskyddsfullmäktige.

[Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen \(44/2006\)](#)

[Lag om företagshäsovård \(1383/2001\)](#)

Mer information om arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt om arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen: www.ttk.fi.

En hyrd arbetstagares beskattning

En hyrd arbetstagare beskattas på samma sätt som arbetstagare i andra anställningsförhållanden.

I beskattningen är den hyrda arbetstagarens egentliga arbetsplats användarföretaget och därför kan man inte utbetala skattefria dagtraktamenten och resekostnader för resor mellan hemmet och användarföretaget. ([HD:2012:17](#))

Mer information om [beskattningen av den hyrda arbetstagarens dagtraktamenten och reseutgifter](#)

Intjäning av pension i hyrt arbete

I hyrt arbete intjänar man pension på basis av arbetsinkomsten på samma sätt som i andra anställningsförhållanden.

Om man arbetar i kortjobb lönar det sig att granska att arbetsgivaren har betalat pensionsavgifterna i saklig ordning.

Löneutvecklingen i kortjobb och därmed även intjäningen av pension är ofta lägre än för visstidsanställda och heltidsanställda arbetstagare. Mer information om pensioner och intjäning av pension se: www.etk.fi

Användarföretagets skyldighet att informera den hyrda arbetstagaren om lediga arbetsplatser

Användarföretaget skall informera den inhyrda arbetstagaren om arbetsplatser som lediganslås på samma sätt som det informerar sina egna arbetstagare.

Sättet att informera bör säkerställa, att de inhyrda arbetstagarna i realiteten informeras om dessa arbetsplatser. Om de inhyrda arbetstagarna till exempel inte har åtkomst till företagets intranät bör man sköta informationen på något annat sätt.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Permittering av en hyrd arbetstagare och uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Grunderna för permittering och för upphävande av ett arbetsavtal följer samma regler både för en hyrd arbetstagare och för arbetstagare i andra anställningsförhållanden (arbetsavtalslagen 5, 6 och 7 kapitel).

Även i hyrt arbetet är huvudregeln en ordinarie anställning. Det att användarföretagets uppdrag upphör påverkar därför inte den hyrda arbetstagarens anställningsförhållande och arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Båda fortsätter trots att användarföretagets uppdrag har avslutats.

Det att användarföretagets uppdrag upphör kan emellertid betyda att bemanningsföretaget inte mer kan erbjuda arbete. I en sådan situation kan man endera permittera eller säga upp arbetstagaren. Ifall bemanningsföretaget regelbundet sysselsätter fler än 20 arbetstagare skall man före uppsägningen behandla frågan i samarbetsförhandlingar.

Man bedömer de följder som det upphörda kundavtalet har från fall till fall. I bedömningen bör man bl.a. beakta, att man inte

– med bemanningsföretagets och användarföretagets inbördes avtal kan reducera de arbetstagarrättigheter som bygger på en tvingande lagstiftning.

– med hänvisning till att arbetet tillfälligt förhindras av en orsak som är oberoende av den hyrda arbetstagaren kan avsluta ett arbetsavtal som ingåtts på viss tid.

Användarföretaget har inte rätt att upphäva den hyrda arbetstagarens arbetsavtal. Det är något som enbart bemanningsföretaget som är arbetsgivare kan göra.

Bemanningsföretaget svarar för att uppsägningen och permitteringen är lagenlig.

Ett arbetsavtal på viss tid upphör när den utsatta tiden går ut. Den hyrda arbetstagaren bör alltid utreda om man har haft en grundad orsak när man ingick avtalet på en viss tid.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Om samarbetsförhandlingar se www.yhteistoimintaopas.fi

Att upphäva en hyrd arbetstagares arbetsavtal av orsak som beror på personen

Bemanningsföretagets rätt att säga upp eller häva en hyrd arbetstagares arbetsavtal regleras på samma sätt som för andra arbetsavtal (arbetsavtalslagen 6,7 och 8 kapitel).

En uppsägning föregås vanligen av en varning.

Syftet med varningen är att ge arbetstagaren en möjlighet att korrigera sitt förfarande med hot om att en upprepning av förfarandet som strider mot arbetsavtalet kan leda till att arbetsavtalet kan hävas.

Bemanningsföretaget hör arbetstagaren och ger honom eller henne en varning.

Bemanningsföretaget svarar för att varningen och uppsägningen är lagenliga.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Arbetsintyg

Bemanningsföretaget skall på arbetstagarens begäran ge den hyrda arbetstagaren ett arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art.

Ifall den hyrda arbetstagaren önskar en bedömning över sin arbetsskicklighet och sitt uppförande skall användarföretaget ge dessa uppgifter till bemanningsföretaget för bedömning.

Det är klokt att spara arbetsintygen så att det inte senare kan uppkomma osäkerhet om att arbetstagaren arbetat för bemanningsföretaget.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

[Mer om arbetsintyg](#)

Förtroendeman

Hur väljer man en förtroendeman i ett bemanningsföretag

Det finns inte några egna regler för hur man skall välja en förtroendeman i ett bemanningsföretag, men man väljer förtroendemannen på samma sätt som i andra företag.

När man skrev den lagstiftning och kom överens om de kollektivavtalsbestämmelser som gäller för förtroendmän så hade man inte bemanningsföretag i tankarna. Till dessa delar bör man granska lagarna och bestämmelserna i kollektivavtalen på nytt.

Valet av en förtroendeman genomförs enligt:

- bemanningsföretagets kollektivavtal ifall arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal (till exempel personalservicebranschens kollektivavtal). I detta fall bestäms förtroendemannens rättigheter och skyldigheter av det kollektivavtalet som binder arbetsgivaren.
- användarföretagets kollektivavtal ifall arbetsgivaren bör tillämpa användarföretagets kollektivavtal. I detta fall är det möjligt, att man i företaget har fler förtroendmän som valts på basis av många olika avtal såsom t.ex. handelns, teknologiindustrins eller byggnads avtal. Varje förtroendeman representerar ett visst kollektivavtal och de inhyrda anställda som arbetar under det. Förtroendemannens rättigheter och skyldigheter följer det gällande kollektivavtalet.

Det om man kan välja en egen förtroendeman i de olika användarföretagen eller om en förtroendeman skall representera alla uthyrda arbetstagare inom samma bransch avgörs utgående från det kollektivavtal som gäller.

Ifall bemanningsföretaget inte har en förtroendeman och ifall de uthyrda arbetstagarna vill välja en förtroendeman så lönar det sig att kontakta fackförbundet.

[Se förtroendemannens rättigheter och skyldigheter](#)

Vilken rätt har förtroendemannen i användarföretagets att sköta de inhyrda arbetstagarnas frågor

Användarföretagets förtroendeman kan sköta om de inhyrda arbetstagarnas frågor. En inhyrd arbetstagare kan alltså i en problemsituation kontakta förtroendemannen i sitt eget företag eller i användarföretaget.

Användarföretagets förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktiges rätt till information

Personalrepresentanternas rätt till information bygger på:

- samarbetslagen
- lagen om beställarens ansvar
- lagen om utstationerade arbetstagare och
- utlänningslagen

Samarbetslagen

Om rätten till information enligt samarbetslagen se [samarbetslagens 17 §](#).

Lagen om beställarens ansvar

Användarföretagets förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har enligt lagen om beställarens ansvar rätt, att

– sköta frågor som berör den inhyrda arbetstagarens anställningsförhållande och få av bemanningsföretaget den information som behövs för att lösa tvister som berör den inhyrda arbetstagarens lön eller anställningsförhållande.

I förarbetena till lagen om beställarens ansvar har man inte noggrannare preciserat vad man menar med den information som behövs. Av saksammanhanget kan man dock sluta sig till, att personalens representant har rätt till all den information som han eller hon behöver för att lösa tvisten. Sådana uppgifter är bl.a. grunderna för lönen och arbetstiden. Ifall den inhyrda arbetstagarens arbetsavtal är på viss tid har användarföretagets förtroendeman rätt att av den inhyrda arbetstagarens arbetsgivare få information om bemanningsföretagets arbetskraftsbehov.

Men, man har inte rätt att få information om det kundavtal som den inhyrda arbetstagarens arbetsgivare och användarföretaget ingått.

Rätten till information förutsätter att den hyrda arbetstagaren har i enlighet med lagen om beställarens ansvar gett sin fullmakt (bemyndigat) till förtroendemannen om detta. Fullmakten kan ges skriftligt eller muntligt. Användarföretagets förtroendeman behöver dock inte en särskild fullmakt ifall den inhyrda arbetstagarens anställningsvillkor bestäms i enlighet med användarföretagets kollektivavtal och förtroendemannen utreder om man har iakttagit kollektivavtalet. Ifråga varande arbetstagares samtycke är inte obligatoriskt för att man skall få uppgifterna eller kan utreda tvisten eftersom det i sista instans är frågan om att övervaka en till kollektivavtalet delaktig arbetstagarförenings intressen ([TT 2006-62](#)). Trots att fallet i

arbetsdomstolen inte berörde hyrt arbete skall man dock tillämpa principen på hyrt arbete.

– få information om orsaken till att hyrt arbete används samt storleken på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet. Ifall man inte tillämpar något kollektivavtal på den hyrda arbetstagarens anställningsförhållande skall man klargöra de centrala anställningsvillkoren för personalens representant.

I förarbetena avser man med orsak till användning av hyrd arbetskraft till exempel att den inhyrda arbetstagaren används som ersättare när användarföretagets egna arbetstagare är frånvarande eller att man behöver merarbetskraft för att utjämna en rusningstopp eller någon annan orsak. Arbetsgivaren kan även motivera användandet av hyrd arbetskraft med kollektivavtalsbestämmelser.

Ifall man inte i kollektivavtalet har begränsat användningen av hyrd arbetskraft kan man enligt förarbetena motivera användandet av hyrd arbetskraft med t.ex. en beräknad kostnadsinbesparing, ett önskemål om att använda en hyrd arbetstagare i stället för att anställa en egen arbetstagare och så undgå en rekryteringsprocess eller någon annan orsak. När man bedömer orsakerna är det bra att ha i minnet, att ifall man tillämpar användarföretagets kollektivavtal på den inhyrda arbetstagaren så är den inhyrda alltid dyrare än en egen arbetstagare.

Lagen om utstationerade arbetstagare

Med en utstationerad arbetstagare avser man en arbetstagare, som arbetar för en arbetsgivare som är placerad utanför Finland och som vanligen arbetar utanför Finland, men som skickats hit för att arbeta under en begränsad tid.

Minimivillkoren för en utstationerad arbetstagare avgörs i enlighet med den lag som getts om utsända arbetstagare. En utsänd arbetstagare kan även vara en hyrd arbetstagare.

Minimilönen för en utstationerad hyrd arbetstagare bestäms enligt lagen om arbetsavtal (2 kapitel 9 §) på samma sätt som för andra arbetstagare (se löne- och övriga villkor i anställningsförhållandet). Undantaget är ifall man tillämpar utländsk lag på den inhyrda arbetstagaren. Annan än Finländsk lag regleras i det så kallade Romfördraget.

Användarföretagets förtroendeman har som bemyndigad av den inhyrda arbetstagaren, rätt att informeras om de anställningsvillkor som man tillämpar på den inhyrda arbetstagarens arbetsavtal. Informationen skall tillhandahållas av endera den inhyrda arbetstagarens arbetsgivare eller av arbetsgivarens i Finland varande företrädare. Med anställningsvillkor avser man här de centrala anställningsvillkor som avses i arbetsavtalslagens 2 kapitel 4 § (se Det lönar sig att ingå arbetsavtalet

skriftligt). Förtroendemannen har rätt till information enbart om arbetstagaren är utsänd i mer än åtta dagar.

Arbetsgivaren och dennes representant i Finland kan dömas till böter ifall de inte ger förtroendemannen ovan nämnda uppgifter.

Utlänningslagen

Med andra utlänningar avser man här andra än medborgare i den Europeiska Unionen eller andra motsvarande eller deras familjemedlemmar.

Enligt utlänningslagen bör en arbetsgivare som anställer ovan nämnda arbetstagare utan dröjsmål för arbetsplatsen förtroendemann och arbetarskyddsfullmäktig uppge utlänningens namn och det kollektivavtal som tillämpas. Samma skyldighet gäller för huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet ifall den utländskt anställda arbetstagaren är en hyrd arbetstagare.

Annat som personalrepresentanterna bör komma ihåg

Dessutom är det bra om förtroendemannen och arbetsskyddsfullmäktig i användarföretaget försäkrar sig om, att

- man informerar den inhyrda arbetstagaren om arbetsplatser som blir lediga
- [man informerar den inhyrda arbetstagaren om rätten att utnyttja användarföretagets tjänster](#)
- företaget respekterar de bestämmelser som är fastslagna i kollektivavtalet om bruk av hyrd arbetskraft.

För övervakningen av de egna och de inhyrda arbetstagarnas intressen är det viktigt, att man erbjuder de inhyrda arbetstagarna i företaget medlemskap i facket och att man inte lämnar dem utanför.

Om beställarens ansvar och information, se <http://www.yhteistoimintaopas.fi/>.

[Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft](#)

[Lagen om samarbete i företagen \(334/2007\)](#)

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

[Lagen om utstationerade arbetstagare \(1146/1999\)](#)

[Utlänningslagen \(301/2004\)](#)

[Det s.k. Romfördraget \(SopS 30/1999\)](#)

[Allmänt om förtroendemannens ställning och rättigheter](#)

Samarbetslagen och hyrarbete

Samarbetet i bemanningsföretaget

De inhyrda arbetstagarna står i ett anställningsförhållande till bemanningsföretaget och utgör en del av det sammanlagda antalet anställda i bemanningsföretaget.

Ifall bemanningsföretaget regelbundet har minst 20 arbetstagare i arbete (inklusive de hyrda arbetstagarna) skall företaget tillämpa samarbetslagen precis på samma sätt som andra företag.

Samarbetet i användarföretaget

När man räknar antalet anställda i användarföretaget beaktar man inte de hyrda arbetstagarna.

Trots detta skall man i användarföretagets personalplan och utbildningsmål:

- behandla principerna för anlitande av hyrd arbetskraft
- behandla företagets personalstruktur och -storlek och bedöma utvecklingen av dem (och även beakta de inhyrda arbetstagarna)
- bedöma arbetstagarnas yrkeskunnande och de förändringar som sker i kraven på yrkeskunnande, orsakerna till förändringarna och det årliga utbildningsbehovet per personalgrupp (och även inkludera de hyrda arbetstagarna i granskningen).
- följa hur planer och mål genomförs

Personalrepresentanterna kan med arbetsgivaren komma överens om anlitande av hyrd arbetskraft i enlighet med de modeller som presenteras i bilagan.

I kollektivavtalen kan det ingå bestämmelser om bruk av hyrd arbetskraft.

Ifall man i användarföretagets kollektivavtal har kommit överens om principerna för användandet av inhyrd arbetskraft har arbetstagarna rätt att utgå från att arbetsgivaren handlar i enlighet med bestämmelserna. Ifall arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet kan man döma honom att betala bot.

Mer information om samarbete i företag se: <http://www.yhteistoimintaopas.fi/>

[Lagen om samarbete i företag \(334/2007\)](#)

[Bilaga 1 \(Principerna för anlitande av utomstående arbetskraft i arbetaruppgifter\)](#)

[Bilaga 2 \(Lokalt avtal om anlitande av utomstående arbetskraft\)](#)

Att ersätta egna arbetstagare med inhyrd arbetskraft och skyldigheten att erbjuda merarbete

Man får inte ersätta egna arbetstagare med hyrda arbetstagare

Vi har två slags rättspraxis om arbetsgivarens rätt att ersätta egna arbetstagare med inhyrda arbetstagare.

Enligt arbetsdomstolen är det tillåtet att säga upp egna arbetstagare och övergå till att använda inhyrda arbetstagare ([AD 2007-103](#), [AD 2006-65](#) och [AD 2006-64](#)). Arbetsgivaren skall emellertid ha ekonomiska orsaker och produktionsorsaker för uppsägningen. Domstolen fattade sitt beslut efter omröstning.

Vasa hovrätt har dragit en annan slutsats (VHO 15.10.2007 nr. 1300).

Arbetsgivaren har godkänt slutresultatet och har inte sökt besvärstillstånd av en högre domstol. Även högsta domstolen har under den gamla arbetsavtalslagens tid ([320/1970](#)) i sitt avgörande varit av samma åsikt som hovrätten (HD 16.3.1999).

Det är inte tillåtet att byta egna arbetstagare mot inhyrda arbetstagare.

Trots att ovan nämnda avgörande av högsta domstolen enbart berör den gamla arbetsavtalslagen så är avgörandet av vikt, eftersom man i förarbetena till den nu gällande arbetsavtalslagen konstaterar att det inte är meningen att förändra uppsägningskyddet ([RP 157/2000,102](#)). Regeln i den nya arbetsavtalslagen motsvarar alltså, trots att man har förändrat ordalydelsen av paragrafen, regeln i den gamla lagen. Under den tid som den nya arbetsavtalslagen har varit i kraft har högsta domstolen inte (ännu) tagit ställning i frågan.

Ifall en arbetsgivare säger upp egna arbetstagare med hänvisning till att företaget inte har råd att betala lön eller på grund av att det inte finns arbete så är arbetsgivarens rätt att börja anlita inhyrd arbetskraft tvivelaktig. Inhyrda arbetstagare är lönemässigt dyrare än egna arbetstagare – eller det borde de åtminstone vara om man följer lag och kollektivavtal. Därför kan vi så länge som vi inte har fått ett slutgiltigt domslut med orsak utgå från att det är olagligt att byta ut egna arbetstagare mot inhyrda arbetstagare.

Arbetsdomstolen har även tagit ställning till skyldigheten att återanställa i arbetsavtalslagens 6 kap, 6 §.

Med skyldighet att återanställa avser man, att arbetsgivaren, om han får nytt arbete inom nio månader efter att arbetsavtalet har upphört, skall vid arbets- och näringsbyrån utreda om den uppsagda arbetstagaren är arbetssökande. Ifall den uppsagda arbetstagaren är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån så skall han erbjuda arbetet till den uppsagda.

Enligt arbetsdomstolen behöver man inte under återanställningsskyldigheten erbjuda de egna uppsagda arbetstagarna arbete utan arbetsgivaren kan använda inhyrd arbetskraft ([AD 2007-6](#)). I domslutet tolkar man byggbranschens kollektivavtal. Bestämmelsen om skyldighet att återanställa avviker i byggbranschens kollektivavtal från regeln i arbetsavtalslagen.

Det vill säga, att så länge som det inte finns ett domstolsbeslut om arbetsgivaren i enlighet med arbetsavtalslagen skall erbjuda en uppsagd arbetstagare arbete under återanställningsskyldighetstiden så är det orsak att utgå från att arbetet skall erbjudas. Ifall den uppsagda inte vill ta emot arbetet kan man anställa en hyrd arbetstagare.

Man skall först erbjuda merarbete till de egna deltidsanställda och först därefter hyrda arbetstagare.

Tingsrätten i Mellersta Finland har behandlat ett fall, var arbetsgivaren erbjöd merarbete till hyrd arbetskraft trots att företaget hade egna deltidsanställda som ville ha merarbete.

Tingsrätten ansåg att arbetsgivaren gjorde fel. Man borde först ha erbjudit arbete till de egna deltidsanställda och ifall de avsade sig arbetet kunde man erbjuda arbetet till inhyrda arbetstagare.

(Mellersta Finlands HD 4.2.2013 nr. 13/1571). Domen har inte vunnit laga kraft.

[Arbetsavtalslagen \(55/2001\)](#)

Auktorisering av bemanningsföretag

Inom personaluthyrningsbranschen förekommer det många slags företag och tyvärr även sådana, som inte fyller sina åligganden. För att höja branschens anseende har Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry från och med början av år 2010 börjat auktorisera sina medlemsföretag.

En auktorisering innebär, att företaget förbinder sig att följa näringslivs- och arbetslagstiftningen samt branschens gemensamma avtalsvillkor.

I samband med auktoriseringen granskar man bland annat, att företaget har betalat sina skatter och pensionsavgifter, att bokslutet har uppgjorts på ett korrekt sätt och att inte någon av personerna i ledande uppgifter i företaget är belagd med näringsförbud.

En särskild auktoriseringsnämnd avgör om företaget kan auktoriseras. Nämnden består av representanter för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna samt myndigheterna.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry övervakar de auktoriserade företagen genom att göra inspektioner i företagen.

Ifall ett auktoriserat företag i sin verksamhet bryter mot lagen eller avtalet så bör man överklaga fallet hos auktoriseringsnämnden. Nämnden kan, ifall företagets verksamhet inte mer fyller villkoren för auktoriseringen, ge företaget en varning eller föreslå, att företaget förlorar sin auktorisering.

Merinformation om auktoriseringen och auktoriserade företag se:

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/auktorisointi/index.php

De allmänna avtalsvillkoren inom branschen ([HPL YSE 2006](#) och [HPL REKRY YSE 2006](#))