

ANM broschyrer • 12/2017

Guide om hyrt arbete



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Arbets- och näringsministeriet

Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor

Jan Hjelt

PB 32, 00023 Statsrådet

Tfn. 029 516 001

www.tem.fi

ANM broschyr 12/2017

Layout: ANM, juli 2017

Innehåll

Inledning.....	5
1 Allmänt om hyrt arbete	6
2 Arbetsavtalet	8
3 Arbetstiden	11
4 Ledningen av arbetet	13
5 Semester	16
6 Ledningen av arbetet	12
7 Arbetssäkerhet och företagshälsovård	18
8 Familjeledigheter (moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet, tillfällig vårdledighet)	21
9 Permittering	23
10 Hur anställningsförhållandet upphör och upphävs	24
11 Samarbetslagen	27
12 Beställaransvarslagen	28
13 Avtalet mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget	29
14 Utländska hyrda arbetstagare	30
15 Specialfrågor	31
16 Ordlista	33
17 Ytterligare information	35

Inledning

Hyr arbete en av de nyaste arbetsformerna. Det är ett sätt att utnyttja arbetskraft som har blivit allt vanligare under hela 2000-talet. På hyrt arbete tillämpas i princip samma bestämmelser som på andra anställningsförhållanden. Hyrt arbete har dock vissa särdrag, som gör att det ibland är svårt att tillämpa bestämmelserna.

Avsikten med guiden är att ge en allmän bild av de bestämmelser som är annorlunda i fråga om hyrt arbete eller som i praktiken har visat sig vara problematiska att tillämpa. I slutet av guiden finns en ordlista över de viktigaste termerna.

I guiden behandlas en del frågor i förenklad form. Guiden tar inte ställning till olika kollektivavtal eller enskilda tvister, där det alltid är bra om parterna kan be om juridiska råd av t.ex. arbetarskyddsmyndigheter eller sitt eget fack- eller arbetsgivarförbund.

Guiden har utarbetats i samarbete med arbetsmarknads- och näringslivsorganisationerna.

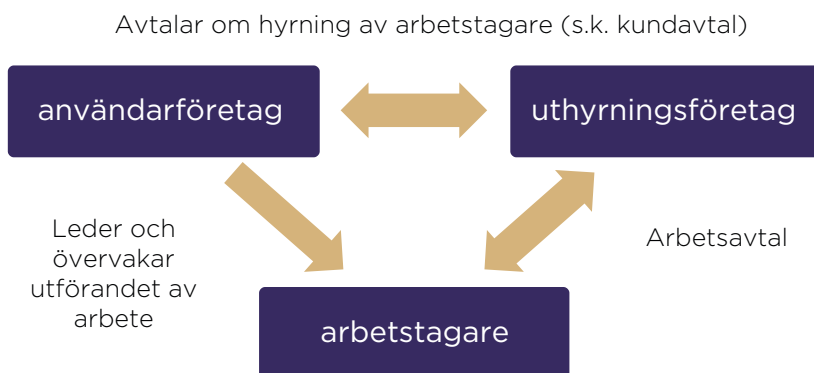
1 Allmänt om hyrt arbete

Vad innebär hyrt arbete?

Hyrt arbete innebär att det företag som behöver arbetstagare ingår ett avtal med ett uthyrningsföretag om hyrning av arbetstagare. Detta företag som behöver arbetstagare kallas användarföretag. Uthyrningsföretaget hyr ut sin arbetstagare till användarföretaget eller söker enligt uppdrag en ny arbetstagare och hyr ut denne till användarföretaget. Om uthyrningsföretaget används också benämningen bemanningsföretag eller personalserviceföretag.

Hur avviker hyrt arbete från andra anställningsförhållanden?

Vid hyrt arbete är det uthyrningsföretaget som är arbetstagarens arbetsgivare, medan arbetet utförs åt användarföretaget. Ur arbetstagarens synvinkel innebär detta att arbetstagaren ingår ett arbetsavtal med uthyrningsföretaget, fastän arbetet utförs hos användarföretaget. Uthyrningsföretaget betalar arbetstagarens lön och sköter också alla sina övriga förpliktelser i egenskap av arbetsgivare, men det är användarföretagets uppgift att handleda och instruera arbetstagaren. Användarföretaget övervakar också hur arbetstagaren utför arbetet.



När kan hyrd arbetskraft anlitas?

Lagstiftningen begränsar inte användarföretagens möjlighet att anlita hyrd arbetskraft. I s.k. beställansvarslagen ställs vissa skyldigheter på användarföretaget då hyrda arbetstagare används för företagets normala verksamhet. Dessutom har man i kollektivavtalen för vissa branscher avtalat om när extern arbetskraft kan anlitas. Ifall användningen av extern arbetskraft inte har begränsats på detta sätt, kan användarföretaget, om det så önskar, använda hyrda arbetstagare utan att detta kräver en särskild orsak.

Se även sidan 28, s.k. beställansvarslagen.

Är det tillåtet att ta ut förmedlingsarvode av en uthyrd arbetstagare?

Vid hyrt arbete är det inte tillåtet att ta ut några avgifter av arbetstagaren och inte heller att dra av arvoden från arbetstagarens lön.

Se även om rekryteringsarvode: sidan 29, Ett hurtant avtal ska ingås mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget?

Hur går det till att söka ett arbete som uthyrd arbetstagare?

De flesta uthyrningsföretag har webbsidor, där det informeras om lediga arbetsplatser. Platsansökan kan ofta fyllas i och sändas in via webbsidorna. Företagen i branschen annonserar också ofta sina lediga arbetsplatser på webbplatsen www.te-tjanster.fi och på tidningarnas arbetsplatsannonser.

2 Arbetsavtalet

Hur ingås arbetsavtalet?

Arbetsavtalet ingås mellan arbetstagaren och uthyrningsföretaget, dvs. arbetsgivaren. I arbetsavtalet kommer man överens om villkoren för utförandet av arbetet. Arbetsavtalet kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

För att undvika oklarheter är det bra att ingå avtalet skriftligen.

Det är också bra att spara text- och e-postmeddelanden som eventuellt hänför sig till ingåendet av arbetsavtalet.

Vilka uppgifter ska arbetsgivaren ge skriftligen?

Om anställningsförhållandet varar över en månad ska arbetsgivaren skriftligen meddela arbetstagaren de centrala villkoren i anställningsförhållandet. När ett skriftligt arbetsavtal har ingåtts, framgår villkoren i allmänhet av detta. Villkoren kan meddelas i flera olika dokument.

Vid hyrt arbete ska en utredning ges också om anställningsförhållandet varar en kortare tid än en månad, om den uthyrda arbetstagaren ber arbetsgivaren om det. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

Centrala villkor i anställningsförhållandet är åtminstone:

- arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe;
- den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds;
- grunden för att avtalet ingåtts för viss tid och avtalets utgångstid eller uppskattade utgångstid;
- prøvotid;
- den plats där arbetet utförs eller en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen;
- arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter;
- det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet;
- de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden;
- den ordinarie arbetstiden;
- hur semestern bestäms;
- uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den.

Är det möjligt att ingå ett arbetsavtal för viss tid med en arbetstagare som hyrs ut?

På arbetsgivarens initiativ kan ett avtal ingås för viss tid endast av en sådan grundad anledning som avses i arbetsavtalslagen. På arbetstagarens initiativ är det däremot alltid möjligt att ingå ett avtal för viss tid.

Det är fråga om ett arbetsavtal för viss tid då avtalstiden är bunden till en viss kalendertid, till tidpunkten när ett visst arbete blir färdigt eller till någon annan bestämd händelse. Det väsentliga är att giltighetstiden för ett avtal på viss tid kan bestämmas på ett tydligt sätt.

På arbetsgivarens initiativ kan ett arbetsavtal ingås för viss tid om det finns en grundad anledning därtill som hänför sig till arbetets art eller arbetsgivarens verksamhet. Grunden för arbetsavtalet mellan en arbetstagare som hyrs ut och uthyrningsföretaget utgörs ofta av ett kommersiellt avtal mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget, där det avtalas om ett visst arbete eller en viss arbetshelhet. Typiskt för ett avtal om hyrt arbete är att det ingås för den tid användarföretaget har beställt det. Avtal på viss tid kan emellertid inte kopplas enbart till giltighetstiden för en gällande kundbeställning utan att definiera visstidsavtalets giltighetstid på ett objektivet sätt. Ifall man inte noggrant kan fastställa avtalets utgångstid, bör arbetsgivaren ge arbetstagaren en uppskattning om anställningsförhållandets längd.

Om ett avtal som har ingåtts för viss tid saknar lagstadgad grund, anses avtalet gälla tills vidare. Då ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren arbetsuppgifter som överensstämmer med arbetsavtalet – antingen i sitt eget företag eller i andra kundföretag – och arbetstagaren ska på motsvarande sätt ta emot sådana arbetsuppgifter i olika användarföretag som överensstämmer med arbetsavtalet.

Om arbetsuppgifterna enligt arbetsavtalet med en uthyrd arbetstagare som utför arbete i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare inte har begränsats till endast uppgifter av en viss typ eller till uppgifter som erbjuds av endast ett visst användarföretag, bedöms arbetstagarens vägran att ta emot arbete på samma sätt som i andra avtalsförhållanden som gäller tills vidare.

Om avtalet med en uthyrd arbetstagare gäller endast ett visst, särskilt definierat arbete och uthyrningsföretaget – med beaktande av företagets kundkrets och verksamhetens omfattning – inte har förutsättningar att erbjuda arbete efter den i avtalet överenskomna arbetshelheten, föreligger inga förutsättningar för ett anställningsförhållande för viss tid. Om uthyrningsföretaget däremot kontinuerligt kan erbjuda arbetstagaren arbetstillfällen i olika användarföretag, är utgångspunkten den att anställningsförhållandet mellan uthyrningsföretaget och arbetstagaren ska gälla tills vidare. Det är inte tillåtet att använda upprepade arbetsavtal då antalet arbetsavtal på viss tid eller deras sammanräknade längd eller den helhet som arbetsavtalen utgör påvisar ett arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Hur ska man informera om lediga arbetsplatser i användarföretaget?

Arbetsgivaren ska informera om arbetsplatser som lediganslås enligt allmän praxis i företaget eller på arbetsplatsen för att säkerställa att även deltids- och visstidsanställda arbetstagare har samma möjlighet att söka sig till dessa arbetsplatser som tillsvidareanställda och arbetstagare på heltid. Med iakttagande av motsvarande praxis ska användarföretaget anmäla arbetsplatser som lediganslås även till arbetstagare som det hyrt.

Är det möjligt att avtala om en ny provotid om den uthyrda arbetstagen övergår i användarföretagets tjänst?

Om användarföretaget anställer sin tidigare hyrda arbetstagare för samma eller liknande uppgifter, ska den tid då arbetstagaren var uthyrd till användarföretaget dras av från provotidens maximilängd. Om arbetstagarens arbetsuppgifter väsentligen avviker från de tidigare uppgifterna som hyrd arbetstagare, kan man avtala om en ny provotid på normalt sätt.

Har hyrda arbetstagare samma förmåner som användarföretagets egna arbetstagare?

Arbetstagarens anställningsförmåner bestäms enligt arbetsavtalet och det kollektivavtal som ska tillämpas. När olika kollektivavtal tillämpas på de hyrda arbetstagarna och användarföretagets egna arbetstagare är deras arbetsvillkor i allmänhet olika.

Minimiarbetsvillkoren för en hyrd arbetstagare bestäms antingen enligt uthyrningsföretagets kollektivavtal eller, om ett sådant inte finns, på det kollektivavtal som är bindande för användarföretaget. I det senare fallet tillämpas på hyrda arbetstagare samma kollektivavtal som på användarföretagets egna arbetstagare. Detta innebär i praktiken att arbetstider, löner, pauser, olika lönetillägg, sjukledigheter med lön och andra kollektivavtalsbaserade anställningsförmåner bestäms enligt samma kollektivavtal för såväl egna som hyrda arbetstagare.

Om ett kollektivavtal som avses ovan inte tillämpas på den hyrda arbetstagarens anställningsförhållande, ska villkoren för den hyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester minst motsvaras av de avtal eller den praxis som binder användarföretaget och som allmänt tillämpas i det.

Andra arbetsvillkor än de som bestäms i kollektivavtalen avtalas med arbetsgivaren och de kan för hyrda arbetstagare vara annorlunda än för användarföretagets egna arbetstagare (t.ex. lunch-/telefonförmån).

Ska uthyrningsföretaget tillämpa ett lokalt avtal som har ingåtts vid användarföretaget?

När uthyrningsföretaget ska följa ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget är det också skyldigt att följa de lokala avtal baserade på kollektivavtalet som användarföretaget har ingått. Om ett lokalt avtal försvagar arbetstagarens förmåner är uthyrningsföretaget inte skyldigt att följa avtalet, men företaget kan följa det inom ramen för det arbetsavtal som ingåtts med den uthyrda arbetstagaren.

Får en uthyrd arbetstagare arbeta via flera uthyrningsföretag?

En uthyrd arbetstagare kan arbeta för flera arbetsgivare eller uthyrningsföretag.

Den som arbetar för flera arbetsgivare ska kunna uppfylla förpliktelserna i det redan gällande anställningsförhållandet, t.ex. i fråga om avtalade arbetstider. Detta gäller även uthyrda arbetstagare. Enbart det att arbetstagaren finns på uthyrningsföretagets lista innebär inte att det är fråga om ett anställningsförhållande.

I övrigt kan begränsningar uppstå endast på grund av att arbetstagaren under den tid anställningsförhållandet varar får utföra sådant arbete eller bedriva sådan verksamhet åt en annan som uppenbarligen skadar arbetsgivaren.

Intjänas pension av hyrt arbete?

Av hyrt arbete intjänas pension på samma sätt som av andra anställningsförhållanden.

Får en hyrd arbetstagare använda användarföretagets övriga arrangemang och tjänster?

En hyrd arbetstagare har rätt till de tjänster och gemensamma arrangemang som användarföretaget erbjuder sina arbetstagare på samma villkor som användarföretagets arbetstagare, ifall inte en avvikande behandling kan motiveras med objektiva orsaker. Användarföretaget är emellertid inte skyldigt att ekonomiskt stöda den hyrda arbetstagarens användning av tjänster och arrangemang.

Som arrangemang och tjänster avses sådana främst permanenta och långvarigare arrangemang eller förmåner som användarföretaget erbjuder sina arbetstagare och som arbetstagarna kan använda enligt den praxis och de principer som allmänt tillämpas i företaget. Möjlighet att använda arbetsplatsens hobbylokaler eller motsvarande arrangemang är typiska sådana förmåner eller arrangemang.

3 Arbetstiden

Hur bestäms en uthyrd arbetstagares arbetstid?

En uthyrd arbetstagares arbetstid bestäms enligt arbetstidslagen och det kollektivavtal som ska tillämpas, på samma sätt som i andra anställningsförhållanden. I allmänhet kommer man närmare överens om arbetstiden i arbetsavtalet.

Förläggningen av arbetstiderna hör till arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet och till den delen ansvarar användarföretaget för förläggningen av arbetsskiftet och meddelar dem till arbetstagaren. Arbetstagarens arbetstid antecknas i arbetsskiftförteckningen. Uthyrningsföretaget och användarföretaget ska komma överens om villkoren som ansvarar för uppgörandet av den arbetsskiftförteckning som ges till arbetstagaren.

Vem sörjer för arbetstidsbokföringen?

Uthyrningsföretaget ansvarar för bokföringen av arbetstiden. Uthyrningsföretaget är skyldigt att föra bok över bl.a. arbetstagarens dagliga arbetstid, när arbetsdagen börjar, när den slutar och de dagliga vilotiderna. Dessutom ska mertids- och övertidstimmarna separat framgå av arbetstidsbokföringen. Om användarföretaget sörjer för att arbetsskiftförteckningarna görs upp, ska användarföretaget sända kopior av arbetsskiftförteckningarna till uthyrningsföretaget till grund för uthyrningsföretagets egen arbetstidsbokföring.

Kan ett överenskommet arbetsskift ställas in?

Arbetsskiftförteckningen ska delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den period som avses i förteckningen börjar. Därefter får arbetstidsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Om det kollektivavtal som tillämpas innehåller bestämmelser om arbetsskiftförteckningen, ska dessa tillämpas också på hyrda arbetstagare. I praktiken kan uppstå situationer då det är omöjligt att ge arbetsskiftförteckningen en vecka innan (arbetsskiftet börjar tidigare än om en vecka). Då ska arbetsskiftförteckningen delges arbetstagarna så snabbt som möjligt. Därefter gäller ovan nämnda förutsättningar att ställa in arbetsskiftet.

Användarföretagets rätt att ställa in ett redan beställt arbetsskift beror på avtalet mellan användarföretaget och uthyrningsföretaget. Om användarföretaget ställer in ett arbetsskift, ska företaget omedelbart informera arbetstagaren och uthyrningsföretaget om inställningen. Uthyrningsföretaget ska då erbjuda arbetstagaren ett annat, ersättande arbete i stället för det inställda arbetsskiftet, om inte något annat avtalas. Arbetstagaren ska ta emot ett ersättande arbete som överensstämmer med arbetsavtalet. Annars betalas inte lön för det inställda arbetsskiftet. Om

ersättande arbete inte står till buds, får arbetstagaren lön för det inställda arbetsskiftet.

En hyrd arbetstagare kan inte heller ställa in ett överenskommet arbetsskifte genom en ensidig anmälan. Om inställandet ska överenskommas separat med arbetsgivaren.

Hur kommer man överens om övertidsarbete?

Övertidsarbete kan utföras på användarföretagets initiativ. Arbetstagaren kan inte utan användarföretagets samtycke eller godkännande utföra övertidsarbete. För övertidsarbete krävs dessutom arbetstagarens samtycke. En hyrd arbetstagare ska ge sitt samtycke till övertidsarbete separat för varje gång. Användarföretaget ska meddela arbetstagarens övertidstimmar till uthyrningsföretaget. Uthyrningsföretaget ansvarar för betalningen av övertidsersättning och för övertidsuppföljningen.

Hur anmäls de arbetade timmarna till uthyrningsföretaget?

Arbetstagaren eller användarföretaget anmäler arbetstimmar på det sätt som har överenskommit med uthyrningsföretaget, så att uthyrningsföretaget kan betala ut lönen till arbetstagaren. Anmälan kan göras t.ex. på en särskild blankett eller via webben varje vecka eller varannan vecka.

Praxis är att användarföretaget innan arbetstimmar anmäls till uthyrningsföretaget godkänner de arbetstimmar som den hyrda arbetstagaren har antecknat.

4 Ledningen av arbetet

Vem leder utförandet av arbetet?

Användarföretaget leder och övervakar utförandet av arbetet. En hyrd arbetstagare är skyldig att följa användarföretagets föreskrifter gällande utförandet av arbetet.

Om användarföretaget och uthyrningsföretaget ger motstridiga anvisningar, har arbetstagaren skäl att kontakta bägge parter.

Om resor ingår i arbetet, vem beslutar om en resa ska företas?

Eftersom användarföretaget ansvarar för användningen av arbetstiden är det också användarföretaget som beslutar om resorna.

I avtalet mellan företagen är det bra att beakta kostnaderna för eventuella arbetsresor.

5 Semester

Kan en uthyrd arbetstagare få semester med lön?

En uthyrd arbetstagare tjänar in semester enligt samma regler som i andra anställningsförhållanden. Om anställningsförhållandet är mycket kort, hinner arbetstagaren av praktiska skäl dock inte ta ut semestern. Då får arbetstagaren i stället semesterersättning som betalas ut då anställningsförhållandet upphör.

Om man då arbetstagarens anställningsförhållande för viss tid upphör vet att arbetstagaren ska inleda ett nytt anställningsförhållande inom kort, kan arbetstagaren och uthyrningsföretaget skriftligen avtala om att de semesterförmåner som arbetstagaren tjänar in innan anställningsförhållandet upphör flyttas fram för att ges under det följande anställningsförhållandet.

Arbetstagare i på varandra följande, utan avbrott eller med korta avbrott fortgående anställningsförhållanden för viss tid har också rätt till semester. Också en arbetstagare som har en mycket kort arbetstid får enligt önskan en ledighet som motsvarar semester.

Medan anställningsförhållandet varar får semesterersättning inte ges i stället för semester och semesterersättningar kan inte medan anställningsförhållandet pågår betalas ut i samband med varje löneutbetalning.

Vem avtalar om en uthyrd arbetstagares semester och vem ansvarar för att arbetstagaren tar ut sin semester?

Uthyrningsföretaget ansvarar i egenskap av arbetsgivare för att arbetstagaren får och även tar ut sin lagstadgade semester. Vid kortare anställningsförhållanden fastställs semestern i allmänhet genom överenskommelse mellan den uthyrda arbetstagaren och uthyrningsföretaget. Uthyrningsföretaget ska höra den uthyrda arbetstagaren om tidpunkten för semestern innan den fastställs.

När en uthyrd arbetstagares arbetsavtal fortsätter efter semestern, kan uthyrningsföretaget och användarföretaget sinsemellan komma överens om att användarföretaget kan besluta om tidpunkten för en semester som är förlagd till arbetsperioden och då också ansvarar för att arbetstagaren hörs. Användarföretaget ska då informera uthyrningsföretaget om arbetstagarens semestertidpunkter, så att uthyrningsföretaget kan betala ut semesterlön för semestertiden.

Ersätts uttagen semester då anställningsförhållandet upphör?

Uttagen semester ersätts liksom i andra anställningsförhållanden. Om en uthyrd arbetstagare då anställningsförhållandet upphör har uttagen semester, får arbetstagaren semesterersättning. Enligt semesterlagen får semester inte ersättas med semesterersättning medan anställningsförhållandet varar. Uthyrningsföretaget ansvarar för att semesterersättningen utbetalas till den uthyrda arbetstagaren.

Har en uthyrd arbetstagare rätt till semesterpenning?

Uthyrda arbetstagares semesterpenning bestäms på samma sätt som i andra anställningsförhållanden. Bestämmelserna om semesterpenning eller semesterpremie, som det står i en del kollektivavtal, ingår inte i semesterlagen, utan i olika branschens kollektivavtal.

Eftersom grunderna för betalning av semesterpenning kan variera i hög grad i olika kollektivavtal, ska rätten till semesterpenning enligt det kollektivavtal som tillämpas granskas.

6 Arbets säkerhet och företagshälsovård

Vem ansvarar för arbets säkerheten?

Eftersom en uthyrd arbetstagarare arbetar under användarföretagets ledning och övervakning, är det användarföretaget som ansvarar för arbetstagararens säkerhet på arbetsplatsen. Uthyrningsföretaget ansvarar för den allmänna arbets säkerheten, som t.ex. säkerställande av arbetstagararens yrkesskicklighet och olycksfallsförsäkring.

Om behovet av personlig skyddsutrustning och arbetskläder och anskaffningen av dem kommer uthyrningsföretaget och användarföretaget överens om sinsemellan. I allmänhet vet användarföretaget bäst vilken skyddsutrustning som behövs i arbetet. För övervakningen av hur skyddsutrustningen används ansvarar användarföretaget, som leder och övervakar arbetet.

Hur sköts introduktionen?

Användarföretaget ska se till att arbetstagararen introduceras i arbetet, förhållandena på arbetsplatsen och i arbetarskyddsåtgärderna. Också vid kortare anställningsförhållanden ska de omständigheter som är väsentliga ur arbetarskyddssynvinkel klarläggs för arbetstagararen.

Vid hyrning för en längre tid ska användarföretaget vid behov se till att arbetstagararen introduceras i hur samarbetet och informationen inom arbetarskyddet samt företagshälsovården har ordnats.

Uthyrningsföretaget och användarföretaget rekommenderas att diskutera introduktionen och dess omfattning redan då avtalet ingås.

Hur ordnas företagshälsovården för en uthyrd arbetstagarare?

Arbetsgivaren, dvs. uthyrningsföretaget ansvarar för ordnandet av företagshälsovården. Företagshälsovården för uthyrda arbetstagarare kan i princip inte vara annorlunda än för dem som arbetar på uthyrningsföretagets eget kontor. I uthyrningsföretagets företagshälsovård kan dock förekomma skillnader, som baserar sig på anställningsförhållandets längd.

Företagshälsovården kan för en hyrd arbetstagare vara annorlunda än för användarföretagets egna arbetstagare, eftersom den hyrda arbetstagarens företagshälsovård ordnas av uthyrningsföretaget och inte av användarföretaget.

Användarföretaget har vissa skyldigheter som berör hyrda arbetstagare. Användarföretaget ska underrätta arbetsplatsens företagshälsovård och arbetarskyddsfullmäktigen om att det hyrda arbetet inleds. En del av företagshälsovårdens åtgärder hänger nära samman med den plats där arbetet utförs och användarföretaget har i allmänhet låtit göra en arbetsplatsutredning på arbetsplatsen. Det behövs således samarbete mellan uthyrnings- och användarföretaget, för att bl.a. den som tillhandahåller uthyrningsföretagets företagshälsovårdstjänster ska få nödvändig information om förhållandena där arbetet utförs.

Ytterligare information om företagshälsovården finns på www.tyosuoja.fi, www.ttk.fi och www.stm.fi

Ska uthyrningsföretaget ordna samarbetet inom arbetarskyddet?

Vid hyrt arbete ska arbetarskyddet ordnas på samma sätt som i andra företag. Huvudregeln är den att på en arbetsplats där det regelbundet arbetar minst tio arbetstagare ska arbetstagarna bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig. Dessutom ska arbetsgivaren utse en arbetarskyddschef.

7 Sjukledighet och lön för sjukdomstid

Får en uthyrd arbetstagare sjukledighet?

En uthyrd arbetstagare har samma rätt till sjukledighet som andra arbetstagare. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad har arbetstagaren enligt arbetsavtalslagen rätt att få full lön för sjukdomstid under nio dagar. Om anställningsförhållandet har varat kortare tid än en månad har arbetstagaren rätt att på motsvarande sätt få 50 procent av sin lön.

Det är dock möjligt att avvika från bestämmelserna om lön för sjukdomstid genom kollektivavtal. Om lön för sjukdomstid har i stor utsträckning bestämts genom kollektivavtal och det finns alltid skäl att granska bestämmelserna.

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid endast medan anställningsförhållandet varar. En uthyrd arbetstagares anställningsförhållande för viss tid upphör oberoende av sjukdomstiden då den avtalade anställningstiden går ut.

Hur och till vem ska en uthyrd arbetstagare anmäla sjukledigheter?

Det är bra om arbetstagaren underrättar både användarföretaget och uthyrningsföretaget om sitt insjuknande, om inget annat anmälningssätt har överenskommit.

8 Familjeledigheter (moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet, tillfällig vårdledighet)

Är det möjligt att ta familjeledigt från ett hyrt arbete? Upphör anställningsförhållandet som uthyrd arbetstagare när arbetstagaren blir föräldraledig?

Det är möjligt att ta familjeledigt från hyrt arbete på samma grunder som i andra anställningsförhållanden. Att utnyttja familjeledigheter förutsätter dock ett gällande anställningsförhållande.

Ett arbetsavtal på viss tid som annars skulle ha upphört före familjeledigheten eller under den upphör normalt när avtalstiden går ut. Däremot kan en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande inte upphävas på grund av att arbetstagaren utnyttjar familjeledigheten.

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för familjeledighetstiden, utan arbetstagaren har rätt till den dagpenning som FPA betalar ut.

Lönen under familjeledigheter bestäms enligt det kollektivavtal som tillämpas. Det lönar sig alltid att kolla upp kollektivavtalets bestämmelser om lön under familjeledigheter.

Om arbetsgivaren betalar full lön under föräldraledighetstiden, får arbetsgivaren en ersättning från FPA som är lika stor som sjukdagpenningen.

Kan arbetet upphöra om den uthyrda arbetstagaren stannar hemma för att vårda ett sjukt barn?

En uthyrd arbetstagares anställningsförhållande kan inte upphävas på grund av att arbetstagaren stannar hemma för att vårda sitt sjuka barn (tillfällig vårdledighet). En uthyrd arbetstagare har rätt att få tillfällig vårdledighet för att ordna vården eller vårda ett barn under 10 år på samma grunder som arbetstagare i andra anställningsförhållanden. Arbetstagaren har rätt att vara borta från arbetet för att vårda ett sjukt barn högst fyra arbetsdagar.

Bestämmelserna om utnyttjande av tillfällig vårdledighet och om lönen under vårdledigheten är alltid bra att granska i det kollektivavtal som tillämpas i branschen.

Det är bra om den uthyrda arbetstagaren underrättar såväl användarföretaget som uthyrningsföretaget om utnyttjandet av tillfällig vårdledighet, om inte något annat har överenskommit separat om anmälandet.

9 Permittering

Får en uthyrd arbetstagare permitteras?

Permitteringsrätten utnyttjas av uthyrningsföretaget i egenskap av den uthyrda arbetstagarens arbetsgivare. En uthyrd arbetstagare i ett avtalsförhållande som gäller tills vidare kan permitteras på samma grunder som i andra anställningsförhållanden, dvs. när uthyrningsföretaget inte kan erbjuda arbetstagaren arbete.

I ett avtalsförhållande för viss tid kan en uthyrd arbetstagare i allmänhet inte permitteras.

10 Hur anställningsförhållandet upphör och upphävs

När upphör ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare?

Ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör genom uppsägning efter uppsägningstiden.

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Om tidpunkten då ett avtal för viss tid upphör att gälla inte är känd då arbetsavtalet ingås, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om tidpunkten för upphörandet utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om den. Även då arbetsavtalet innehåller en uppskattning av hur länge anställningsförhållandet kommer att vara, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om den.

Av synnerligen vägande skäl får arbetsgivaren eller arbetstagaren häva ett arbetsavtal så att det genast upphör, oberoende av den avtalsenliga uppsägningstiden eller avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att avtalsförhållandet ska fortsätta ens för den tid uppsägningstiden varar.

Hur påverkas ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare av att användarföretagets kundavtal eller uppdrag upphör?

Då en uthyrd arbetstagare har ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller som är bundet till en viss kalendertid, fortsätter arbetstagarens anställningsförhållande och arbetsgivarens skyldighet att betala lön oberoende av om användarföretagets uppdrag upphör.

Om ett arbetsavtal om hyrt arbete ingås för den tid användarföretagets beställning varar, kan avtalet på viss tid emellertid inte kopplas enbart till giltighetstiden i en kundbeställning som gäller tills vidare utan att definiera visstidsavtalets giltighetstid på ett objektivt sätt. Rättigheterna och skyldigheterna mellan användarföretaget och uthyrningsföretaget bedöms enligt avtalsrättsliga principer. En uthyrd arbetstagares ställning bedöms alltid i ljuset av de arbetsrättsliga bestämmelserna.

Hur kundavtalets upphörande påverkar den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande, måste bedömas från fall till fall. Bedömningen görs utifrån arbetslagstiftningen. Avtalet mellan företagen kan dock påverka till exempel den arbetsmängd som står till buds hos arbetsgivaren.

Vid bedömningen ska beaktas bland annat följande omständigheter:

- Gäller arbetsavtalet tills vidare eller för viss tid och vad har man kommit överens om i fråga om visstidsanställningens längd?
- Arbetstagarens rättigheter baserade på tvingande lagstiftning kan inte reduceras genom avtal mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget. T.ex. att arbetstagaren blir sjuk eller utnyttjar familjeledigheter utgör ingen grund för att upphäva ett arbetsavtal för viss tid.
- Ett tillfälligt hinder att arbeta som inte beror på den uthyrda arbetstagaren utgör heller ingen grund för att upphäva ett arbetsavtal för viss tid.

Uthyrningsföretaget och användarföretaget har möjlighet att i sitt kundavtal förbereda sig på att avtalet upphör genom att t.ex. avtala om uppsägningskydd eller uppsägningsersättningar.

Kan användarföretaget upphäva en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande?

Användarföretaget kan inte upphäva en uthyrd arbetstagares anställningsavtal, utan anställningsförhållandet kan endast upphävas av arbetsgivaren, dvs. uthyrningsföretaget.

Kan ett arbetsavtal för viss tid sägas upp?

Arbetsgivaren kan inte säga upp ett arbetsavtal för viss tid, utan avtalet fortsätter tills den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt. Även den uthyrda arbetstagaren är bunden till ett arbetsavtal för viss tid och kan inte säga upp anställningsförhållandet.

När man i ett arbetsavtal för viss tid särskilt har kommit överens om uppsägningsrätt, kan anställningsförhållandet upphävas genom att arbetstagaren eller arbetsgivaren säger upp det.

Vem ger en varning om t.ex. försummelse av arbetsuppgifter eller olovlig frånvaro?

Avsikten med en varning är att ge arbetstagaren möjlighet att korrigera sitt förfarande. Annars kan anställningsförhållandet upphävs om ett förfarande som strider mot arbetsavtalet upprepas. Uthyrningsföretaget ger arbetstagaren en varning, om denne bryter mot de förpliktelser som följer av anställningsförhållandet. Om brott mot förpliktelserna har skett i användarföretaget och användarföretaget anmäler detta till uthyrningsföretaget, bedömer uthyrningsföretaget om brottet mot förpliktelserna är så väsentligt att en varning ska ges.

Uthyrningsföretaget ansvarar för att arbetstagaren hörs innan anställningsförhållandet eventuellt upphävs eller sägs upp.

Vem ger arbetsintyg och bedömer arbetsprestationen?

På den uthyrda arbetstagarens begäran ger uthyrningsföretaget arbetstagaren ett arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. Om den uthyrda arbetstagaren också begär att en bedömning av arbetsskickligheten och uppförandet ska ingå i arbetsintyget, är användarföretaget skyldigt att ge uthyrningsföretaget uppgifter för bedömningen.

Ett arbetsintyg kräver i praktiken samarbete mellan användarföretaget och uthyrningsföretaget. Det kan vara bra att komma överens om samarbetet på förhand i avtalet mellan företagen.

11 Samarbetslagen

Användarföretaget överväger att anlita hyrd arbetskraft. Ska saken behandlas i samarbetsförfarande?

Om minst 20 arbetstagare arbetar regelbundet i användarföretaget, ska företaget tillämpa samarbetslagen. I antalet arbetstagare inräknas endast egna arbetstagare. Hyrda arbetstagare ingår inte i antalet anställda i användarföretaget.

Användarföretaget ska i samarbetsförfarande behandla de allmänna principerna för anlitan­de av hyrd arbetskraft. I samarbetsförfarande ska alltså på förhand behandlas i vilka situationer och i vilken utsträckning företaget tänker anlita hyrd arbetskraft.

När användarföretaget överväger ett avtal om anlitan­de av hyrd arbetskraft ska detta meddelas de företrädare för personalgrupper som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Om så yrkas ska förhandlingar om ärendet föras.

Ska uthyrningsföretaget följa samarbetslagen?

Om minst 20 arbetstagare arbetar regelbundet i uthyrningsföretaget, ska företaget tillämpa samarbetslagen. De uthyrda arbetstagarna är anställda hos uthyrningsföretaget och de beaktas när gränsen för tillämpningen av samarbetslagen fastställs.

När antalet arbetstagare beräknas beaktas såväl arbetsförhållanden som gäller tills vidare som arbetsförhållanden för viss tid. Samarbetslagen innehåller ingen uttrycklig bestämmelse om beräkningen av antalet anställda som ett visst medeltal. Skyldigheten att tillämpa lagen avgörs i den stund då arbetsgivaren överväger en åtgärd som enligt lag måste behandlas i samarbetsförfarande.

Om antalet anställda ständigt varierar på båda sidor om tillämpningsgränsen, finns det skäl att tillämpa lagen, för att undvika problem för uthyrningsföretaget..

Ytterligare information om samarbetslagen finns på www.tem.fi.

12 Beställansvarslagen

Vilka utredningar ska användarföretaget kräva av uthyrningsföretaget?

Beställansvarslagen tillämpas också på de företag som anlitar hyrd arbetskraft. Innan användarföretaget och uthyrningsföretaget ingår ett avtal om anlitan av en hyrd arbetstagar ska användarföretaget enligt beställansvarslagen av uthyrningsföretaget begära och uthyrningsföretaget till användarföretaget lämna följande utredningar: ett utdrag ur handelsregistret, ett intyg över betalda skatter, ett intyg över tecknande av pensionsförsäkringar eller en utredning om pensionsförsäkringsavgifter som förfallit till betalning, en utredning om vilket kollektivavtal som ska tillämpas och en utredning om huruvida företaget är införd i förskottsuppbörsregistret, arbetsgivarregistret och i registret över mervärdesskattskyldiga. Dessutom ska man i byggnadsverksamhet utreda tecknandet av olycksfallsförsäkring.

Om arbetstagar hyrs från ett utländskt företag, ska beställaren innan arbetet inleds utreda hur den sociala tryggheten för den hyrda arbetstagaren (den utstationerade arbetstagaren) bestäms.

Dessutom ska användarföretaget på begäran också informera företrädaren för personalen om att avtalet har ingåtts och för företrädaren ska klarläggas anledningen till användningen av hyrd arbetskraft, volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet eller, om det saknas, de centrala anställningsvillkoren.

Användarföretaget behöver dock inte begära ovan nämnda utredningar, om företaget har grundad anledning att lita på att avtalsparten fullgör sina lagstadgade skyldigheter. Utredningar behöver inte begäras om tilliten baserar sig på följande faktorer:

- Avtalsparten är en aktör inom den offentliga förvaltningen, såsom staten, en kommun, en samkommun, en församling, en kyrklig samfällighet eller ett i aktiebolagslagen avsett publikt aktiebolag eller ett statligt affärsverk.
- Avtalspartens verksamhet är etablerad. En verksamhet anses vara etablerad om företaget de facto har bedrivit affärsverksamhet minst tre år. (Tillämpas inte på byggnadsverksamhet.)
- Avtalsförhållandet mellan beställaren och avtalsparten kan anses vara etablerat, vilket i praktiken förutsätter ett avtalsförhållande på minst två år. (Tillämpas inte på byggnadsverksamhet.)

Ytterligare Ytterligare information om beställansvarslagen finns på www.tyosuojelu.fi och www.tem.fi

13 Avtalet mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget

Ett hurtant avtal ska ingås mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget?

Uthyrningsföretaget och användarföretaget bör ingå ett skriftligt avtal om anlitande av hyrd arbetskraft. I avtalet är bra att ta med åtminstone avtalstiden, en noggrannare beskrivning av arbetsuppgiften och dess särdrag, platsen där arbetet utförs, de egenskaper som krävs av arbetstagaren, uppsägningstiden och priset. God praxis är också att komma överens om en kontaktperson, som den andra parten senare kan kontakta i frågor som hänför sig till avtalet. Det rekommenderas att de allmänna avtalsvillkoren i branschen (Personalserviceföretagens förbunds allmänna avtalsvillkor 2006) fogas till avtalet.

Om användarföretaget vill anställa en hyrd arbetstagare direkt har man i allmänhet kommit överens om att användarföretaget betalar uthyrningsföretaget ett rekryteringsarvode.

Får användarföretaget välja den arbetstagare som hyrs?

Uthyrningsföretaget och användarföretaget kommer ofta överens om hur arbetstagarna söks. Förfaringsätten varierar beroende på arbetsuppgifternas art och uppdragets varaktighet. Ibland väljer uthyrningsföretaget självständigt de arbetstagare som ska hyras ut enligt användarföretagets anvisningar och de krav som arbetsuppgifterna förutsätter, ibland går det igen till på det sättet att för användarföretaget presenteras några kandidater, av vilka användarföretaget väljer den arbetstagare som är lämpligast för företaget.

Uthyrningsföretaget ansvarar i egenskap av arbetsgivare för att likvärdiga och jämlika urvalskriterier iakttas vid rekryteringen av arbetstagare. Uthyrningsföretaget ska observera att det inte kan uppfylla användarföretagets kriterier, om de är diskriminerande.

14 Utländska hyrda arbetstagare

Hur går man till väga om arbetstagaren rekryteras utomlands?

Vid hyrning av arbetskraft tillämpas den s.k. beställaransvarslagen oberoende av om den arbetskraft som hyrs rekryteras i hemlandet eller utomlands. Av ett utländskt uthyrningsföretag ska begäras utredningar som motsvarar dem som begärs av ett inhemskt uthyrningsföretag, om motsvarande utredningar står till förfogande i det utländska uthyrningsföretagets hemland.

På hyrda arbetstagare som har utstationeras i Finland tillämpas lagen om utstationering av arbetstagare, enligt vilken arbetstagarnas minimiarbetsvillkor bestäms på samma sätt som för inhemska hyrda arbetstagare. Den finländska beställaren (användarföretaget) är skyldig att i sitt avtal eller i övrigt med tillgängliga medel se till att det utländska företag som hyr ut arbetskraften vid behov utser en företrädare samt gör en anmälan om utstationering av arbetstagare. Dessutom ska användarföretaget ge information till den utstationerade arbetstagarens arbetsgivare om bland annat tillämpliga anställningsvillkor.

På www.te-services.fi finns information www.te-services.fi/te/en/jobseekers/work_finland/index.html om de tillstånd och registreringar som en utländsk arbetstagare behöver samt om beskattningen på engelska. Medborgare i länder utanför EES-området behöver för att kunna arbeta i Finland uppehållstillstånd för arbetstagare. I utlänningslagen har närmare fastställts i vilka uppgifter, branscher och ställningar det är möjligt att arbeta utan uppehållstillstånd för arbetstagare.

Se även sidan 28, s.k. beställaransvarslagen.

15 Specialfrågor

Vem företräds en uthyrd arbetstagare av? Vem kan arbetstagaren kontakta vid en tvist?

Den företrädare för personalen som har utsetts i uthyrningsföretaget (t.ex. förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen) företräder uthyrningsföretagets arbetstagare. På motsvarande sätt företräds användarföretagets arbetstagare av företrädaren för användarföretagets personal. I arbetarskyddsfrågor kan en hyrd arbetstagare dock kontakta användarföretagets arbetarskyddsfullmäktige.

En hyrd arbetstagare kan bemyndiga företrädaren för personalen i användarföretaget att lösa en tvist som gäller lönen eller anställningsförhållandet. Då ska uthyrningsföretaget ge företrädaren för personalen i användarföretaget sådan information som behövs för att en tvist om tillämpning av de lagar eller avtal som gäller arbetstagarens lön eller anställningsförhållande ska kunna lösas.

Berörs en uthyrd arbetstagare av tystnadsplikt?

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens, dvs. uthyrningsföretagets, affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, får de inte heller röjas efter att anställningsförhållandet har upphört.

Ovan nämnda bestämmelse gäller endast förhållandet mellan uthyrningsföretaget och den uthyrda arbetstagaren. På motsvarande sätt kan användarföretaget separat komma överens med den hyrda arbetstagaren om skydd av affärs- och yrkeshemligheter.

Kan i ett anställningsförhållande där arbetstagare är uthyrd ingås ett avtal om förbud mot konkurrens sedan anställningsförhållandet upphört?

I förhållandet mellan en hyrd arbetstagare och ett uthyrningsföretag gäller den allmänna bestämmelsen om konkurrensförbud, som tillämpas i alla anställningsförhållanden. Enligt denna bestämmelse kan arbetsgivaren rätt att ingå ett nytt arbetsavtal sedan anställningsförhållandet upphört, genom avtal begränsas endast av synnerligen vägande skäl, som hänförs till arbetsgivarens verksamhet eller anställningsförhållandet. Begränsningen kan gälla ett avtal med ett sådant företag som bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Begränsningen kan också gälla arbetstagarens rätt att för egen räkning bedriva konkurrerande verksamhet.

Vid bedömningen av om ett konkurrensförbudsavtal kan ingås, ska bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet 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.

Bestämmelsen gäller endast förhållandet mellan den uthyrda arbetstagaren och uthyrningsföretaget. Med beaktande av de särdrag som hänför sig till anställningsförhållanden där arbetstagaren är uthyrd är konkurrensförbudsavtal rätt sällsynta. Dessa särdrag beaktas också vid bedömningen av avtalens giltighet.

Hur bestäms en uthyrd arbetstagares upphovsrätter och uppfinningar?

I princip tillkommer immateriella rättigheter (upphovsrätt, mönsterrätt, nyttighetsmodellrätt och patent) den som har åstadkommit verket dvs. arbetstagaren. Det finns dock vissa undantag från denna huvudregel, vilket innebär att rätten till en uppfinning som har uppkommit i arbetet med utnyttjande av sådan kunskap som har förvärvats i arbetet kan överföras på arbetsgivaren.

Den enda skillnaden mellan anställningsförhållanden där arbetstagaren hyrs ut och andra anställningsförhållanden är att när arbetstagaren är uthyrd uppkommer uppfinningarna i allmänhet under arbetet i användarföretaget, men rättigheterna kan överföras – om förutsättningarna uppfylls – på arbetsgivaren, dvs. uthyrningsföretaget.

16 Ordlista

Användarföretag

Företaget där den uthyrda arbetstagaren arbetar. Se hyrt arbete.

Arbetsavtal för viss tid

Ett arbetsavtal som är bundet till en viss kalendertid, till tidpunkten när ett visst arbete blir färdigt eller till någon annan bestämd händelse.

Arbetsavtal som gäller tills vidare

Ett arbetsavtal kan gälla tills vidare (fast anställning) eller för viss tid. Ett arbetsavtal som gäller tills vidare upphör efter uppsägningstiden. Arbetsgivaren kan säga upp avtalet endast av sakliga och vägande skäl.

Arbetsavtal

Genom arbetsavtal kommer man överens om utförandet av arbetet. Arbetsavtalet ingås mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, dvs. uthyrningsföretaget. Arbetsavtalet kan gälla tills vidare (fast anställning) eller för viss tid. Se uthyrningsföretag.

Arbetsskiftsförteckning

En förteckning över förläggningen av arbetsskiften, som ska delges arbetstagaren senast en vecka innan de arbetsskift som anges i förteckningen börjar.

Arbetstidsbokföring

Register som arbetsgivaren för över arbetstagarens dagliga arbets- och vilotider samt mertids- och övertidstimmar.

Bemanningsföretag

Se uthyrningsföretag.

Beställare

Om användarföretaget används också benämningen beställare. Se användarföretag.

Hyrt arbete

Vid hyrt arbete ingår det företag som behöver arbetstagare ett avtal med ett uthyrningsföretag om hyrning av arbetstagare. Företaget som behöver arbetstagare kallas användarföretag, kundföretag eller beställare. Uthyrningsföretaget hyr för sin del ut sin arbetstagare till användarföretaget eller söker enligt uppdrag en ny arbetstagare och hyr ut denne till kundföretaget. Om uthyrningsföretaget används också benämningen bemanningsföretag eller personalserviceföretag.

Kollektivavtal

Ett avtal mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivarorganisationen om branschvisa arbetsvillkor, såsom löner (inklusive övertidsersättningar), arbetstider, semester och andra ledigheter samt ytterligare förmåner som hör till avtalets tillämpningsområde. Kollektivavtalen bestämmer minimiarbetsvillkoren.

Kundavtal

Se uppdragsavtal.

Kundföretag

Om användarföretaget används också benämningen kundföretag. Se användarföretag.

Personalserviceföretag

Om uthyrningsföretaget eller bemanningsföretaget används också benämningen personalserviceföretag, speciellt då företaget utöver uthyrning av arbetskraft också erbjuder rekryterings- och andra personaltjänster.

Semesterpenning

Med semesterpenning avses en ersättning som betalas utöver semesterlönen och som i allmänhet utgör 50 % av semesterlönen. I lagstiftningen finns inga bestämmelser om semesterpenningen, utan den fastställs genom kollektivavtal. Av den anledningen betalas semesterpenning inte ut i alla branscher.

Semesterpremie

Om semesterpenningen används också benämningen semesterpremie. Se semesterpenning.

Ströjobb

Med ströjobb avses ofta ett kort arbete, t.ex. ett endagsarbete på en bestämd plats. Ströjobb och anställningsförhållande är i fråga om hyrt arbete samma sak, om arbetstagaren inte är fast anställd. Ibland kallas ett ströjobb för uppdrag

Uppdragsavtal

Ett avtal mellan användarföretaget och uthyrningsföretaget om uthyrning av arbetskraft kallas ofta för uppdragsavtal eller kundavtal.

Uthyrningsföretag

Uthyrningsföretaget är den uthyrda arbetstägarens arbetsgivare. Se hyrt arbete.

17 Ytterligare information

Arbetslagstiftningen

www.tem.fi > ansvarsområden > arbetsliv > arbetslagstiftning

www.tyosuojelu.fi/se > anställningsförhållande

www.ttk.fi

www.stm.fi > ansvarsområden > arbetslivet > arbetarskydd

Utländska arbetstagare, utstationerade arbetstagare

www.te-services.fi > Work in Finland

Lagstiftning

www.finlex.fi

Arbetsavtalslagen (55/2001)

Arbetstidslagen (605/1996)

Semesterlagen (162/2005)

Lagen om samarbete inom företag (334/2007)

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006)

Lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016)

Rättspraxis

HD: 2012:10 Arbetsavtal – Arbetsavtal för viss tid – Hyrt arbete (på finska)



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet