



Hållbar rekrytering 8.3.2022

Kristel Nybondas,
Landbygdens Arbetsgivareförbund

VARIFRÅN?

EURES

Töitä Suomesta/Jobb i Finland

Skyddsdirektiv för tillfället i kraft

Egna hyresföretag?

KOM IHÅG

- Anställ direkt! Hjälp till med ifyllande av blanketter och resor
- INGA FÖRMEDLARE
- Erbjudande om hjälp eller arbetsledarskap kan utgöra varningstecken
- ORIENTERING, berätta om rättigheter och skyldigheter
- Pass, pengar bör förvaras mot fullmakt ifall inget bankkonto finns



MAASEUDUN
TYÖNANTAJALIITTO

Lag om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

- [5 §](#)
- **Förbud att ta ut avgifter för arbetsförmedling**
- De som tillhandahåller privat arbetskraftsservice får inte ta ut avgifter (**förbud att ta ut avgifter för arbetsförmedling**) av enskilda kunder för den service de tillhandahåller, när den motsvarar arbetsförmedlingsservice enligt 3 kap. 2 §, information och rådgivning om lediga arbeten och jobsökning enligt 4 kap. 1 § eller registrering som **arbetsökande** enligt 2 kap. 1 §. Avgift får heller **inte tas ut av hyrda arbetstagare** som efter uppdragets slut anställs av ett användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.
- Bestämmelser om påföljder vid överträdelse av förbudet att ta ut avgifter för arbetsförmedling finns i 47 kap. 6 § i strafflagen.

Arbetstagare- icke EU medborgare

Utlänningslagen(2004/01)

- 72 § Ansökan om **uppehållstillstånd för arbetstagare** och bilagor till den - MIGRI
- 86 a § Arbetsgivarens skyldigheter
- Arbetsgivaren ska försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som krävs eller att de inte behöver något uppehållstillstånd.
- En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa ska utan dröjsmål lämna arbets- och näringsbyrån den information och utredning och den försäkran som avses i 72 § samt för förtroendemannen, den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas.
- Arbetsgivaren ska på arbetsplatsen förvara uppgifter om anställda utlänningar och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten vid behov kan granska uppgifterna utan svårigheter. Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna fyra år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.
- **Säsongsarbetslagen** vid kortvariga arbeten
- → **Kopia av pass och arbetstillstånd**

HYRD ARBETSKRAFT

Utlänningslagen 86 b §

Uppdragsgivarens skyldigheter

- När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet.
- Bestämmelser om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationering av arbetstagare ([447/2016](#)) finns i den lagen.

Utstationerade arbetstagare

Lag om utstationering av arbetstagare (2016/447)

- [7 §](#)
- Anmälan om utstationering av arbetstagare
- Innan arbetet påbörjas ska det utstationerande företaget göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om att en eller flera arbetstagare utstationeras till Finland på basis av ett avtal om tillhandahållande av tjänster över statsgränserna.
- Anmälan ska innehålla
 - 1) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om det utstationerande företaget, företagets utländska skattenummer och uppgifter om ansvariga personer i företagets etableringsstat,
 - 2) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga om beställaren,
 - 3) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i fråga byggherren och huvudentreprenören samt den utstationerade arbetstagarens skattenummer, när det gäller byggverksamhet,
 - 4) de personuppgifter som behövs för individualisering av varje utstationerad arbetstagare och arbetstagarens personbeteckning och skatteregistreringsnummer i bosättningsstaten, samt uppgift om datum för när utstationeringen börjar respektive slutar eller förväntas sluta,
 - 5) identifieringsuppgifter och kontaktuppgifter i Finland i fråga om en företrädare enligt 8 § för det utstationerande företaget eller grunden för att inte behöva utse en företrädare,
 - 6) uppgift om platsen eller platserna där arbetet utförs,
 - 7) uppgift om i vilken bransch den utstationerade arbetstagaren kommer att arbeta.

- [13 §](#)
- Skyldighet att se till att anmälan görs och att företrädaren är anträffbar
- Beställaren ska i sina avtal med det utstationerande företaget eller i övrigt med tillgängliga medel se till att det utstationerande företaget gör en anmälan och att det företaget har en företrädare
- Om arbetarskyddsmyndigheten i sitt tillsynsuppdrag inte når företrädaren för det utstationerande företaget, ska beställaren på begäran av myndigheten begära uppgifter av det utstationerande företaget om var och hur företrädaren kan nås och lämna den inhämtade informationen till arbetarskyddsmyndigheten.
- → Dokument över anmälan

HYRD ARBETSKRAFT

- Innan beställaren ingår ett avtal om anlitande av en hyrd arbetstagare eller arbete som baserar sig på ett underleverantörsavtal, ska beställaren av avtalsparten begära och denne till lämna
 - 1) utredning om huruvida företaget är infört i förskottsuppbörsregistret och arbetsgivarregistret enligt lagen om förskottsuppbörd samt i registret över mervärdesskattskyldiga enligt mervärdesskattelagen,
 - 2) ett handelsregisterutdrag eller motsvarande uppgifter som erhållits från handelsregistret på något annat sätt,
 - 3) utredning om att företaget inte har sådan skatteskuld som avses i 20 b § 1 mom. 2 punkten i lagen om offentlighet och sekretess i fråga om beskattningsuppgifter eller en av myndighet lämnad utredning om beloppet av skatteskuld,
 - 4) intyg över tecknande av pensionsförsäkringar för arbetstagare samt över betalning av pensionsförsäkringsavgifter eller utredning om att en betalningsöverenskommelse har ingåtts angående pensionsförsäkringsavgifter som förfallit till betalning,
 - 5) en redogörelse för vilket kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet eller för de centrala anställningsvillkoren,
 - 6) en redogörelse för hur företagshälsovården är ordnad.
-
- → Ett avtal eller registren

Arbetstid

- Arbetsavtalslagen (2001/55)
 - 9 § Om en arbetsgivare har hyrt ut en arbetstagare till ett användarföretag och den arbetsgivare som hyrt ut arbetstagaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. och inte heller är skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.
- 9 a § Uthyrda arbetstagares rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget
- En uthyrd arbetstagare ska ha rätt till tjänster och gemensamma inrättningar inom användarföretaget på samma villkor som arbetstagare som är anställda i detta företag, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl. Användarföretaget är dock inte skyldigt att ekonomiskt understödja uthyrda arbetstagare när de utnyttjar tjänster eller inrättningar.
- Trädgårdsbranschens kollektivavtal,
Landsbygdsnäringarnas kollektivavtal 2022 - 2023
- → Beställarens och arbetsgivarens arbetstidsbokföring

LÖN

- Arbetsavtalslagen 16 § (2001/55)
- Lönen ska betalas in på det bankkonto som arbetstagaren har upgett. Lönen ska stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för betalningssättet.
- När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå. Arbetsgivaren ska ha ett av arbetstagaren undertecknat kvitto på betalning av lön kontant eller någon annan utredning som verifierar betalningen.
- Skatteförvaltningen: Naturaförmånerna
- -> Arbetsavtal och lönespecifikation

OPARTISKT BEMÖTANDE

- Arbetsavtalslag (2001/55)
- Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud
- Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.
- I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.
- Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen. Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.
- → Försäkran av hyresföretaget om opartiskt bemötande