

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 6.9.2019 tekemällään päätöksellä kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin (EU) 2018/957 täytäntöönpanoa. Työryhmän toimikausi oli 28.2.2020 saakka.

Työryhmän tehtävänä oli edellä mainitusta direktiivistä aiheutuvien tarvittavien säännösehdotusten valmistelu hallituksen esityksen muotoon.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin neuvotteleva virkamies *Päivi Kantanen* työ- ja elinkeinoministeriöstä ja jäseniksi hallitusneuvos *Liisa Heinonen* työ- ja elinkeinoministeriöstä, hallitusneuvos *Risto Lerssi* valtiovarainministeriöstä Valtion työmarkkinalaitokselta, asiantuntija *Katja Miettinen* Elinkeinoelämän keskusliitosta (EK), työmarkkinalakimies *Ritva Liivala* Kunnalliselta työmarkkinalaitokselta (KT), asiantuntija *Albert Mäkelä* Suomen Yrittäjät ry:stä, vastaava lakimies *Ville Wartiovaara* Talonrakennusteollisuus ry:stä, lakimies *Jari Hellsten* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies *Anu-Tuija Lehto* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies *Inka Douglas* Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, johtava asiantuntija *Miia Kannisto* Akava ry:stä ja vastaava lakimies *Jyrki Ojanen* Rakennusliitto ry:stä. Lisäksi työryhmään nimettiin asiantuntijaksi lakimies *Anu Ikonen* Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueesta. Harjoittelija *Katariina Jämsén* työ- ja elinkeinoministeriöstä on toiminut työryhmän sihteerinä 31 tammikuuta 2020 alkaen.

Työryhmä on kuullut työnsä aikana erityisasiantuntija *Veli-Matti Syrjästä* liikenne- ja viestintäministeriöstä ja hallitusneuvos *Veikko Minkkistä* oikeusministeriöstä.

Työryhmä on kokoontunut 15 kertaa. Työryhmä luovuttaa kunnioittavasti ehdotuksensa Hallituksen esitykseksi Eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta työ- ja elinkeinoministeriölle. Ehdotuksiin liittyy Suomen Yrittäjät ry:n ja Elinkeinoelämän Keskusliitto ry:n jäsenten eriävät mielipiteet (liitteenä). Muutosdirektiivin implementointityön kireän aikataulun vuoksi työryhmän jäsenille varattiin mahdollisuus perustella tarkemmin eriävät näkemyksensä ehdotuksen lausuntokierroksen aikana.

Helsingissä 18 maaliskuuta 2020.

Päivi Kantanen

Liisa Heinonen

Risto Lerssi

Katja Miettinen

Ritva Liivala

Albert Mäkelä

Ville Wartiovaara

Jari Hellsten

Anu-Tuija Lehto

Inka Douglas

Miia Kannisto

Jyrki Ojanen

Hallituksen esitys

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia. Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvaa työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan direktiivin muutospäätös. Muutoksilla pyritään edistämään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehdoissa kansallisten työntekijöiden kanssa sekä yritysten tasavertaista kilpailua. Esitettävät muutokset koskisivat lähetettyihin työntekijöihin sovellettavien palkkasäännösten täsmenmistä ja majoitusolosuhteita koskevien vaatimusten soveltamista lähetettyihin työntekijöihin samoin kuin kansallisiin työntekijöihin yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi sekä työnantajan velvollisuutta korvata Suomen tavanomaisesta työnpaikasta liikkumisesta aiheutuvat matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset lähetetyille työntekijöille lähettämisen aikana. Lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettämistä aiheutuviin matka- ja majoituskustannuksiin esitetään yleisen järjestyksen mukaista suoja säännöstä, jos lähetettytyöntekijä ei saa suojaa lähtöjäsenvaltion lain, käytännön tai työ sopimuksessa sovitun perusteella taikka suoja alittaisi olennaisesti Suomessa kyseisen työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävän tason. Pitkäkestoisin eli vähintään 12 kuukautta kestäviin työskentelytilanteisiin esitetään säännöstä lähetettyyn työntekijään sovellettavista lisätyöehdoista. Lähettämisen ennakkoilmoitukseen esitetään tehtäväksi sisällöllisiä muutoksia ja tiedonantovelvollisuutta laajennettavaksi koskemaan kaikkia lähetettäviä työntekijöitä. Vuokratyössä esitetään käyttäjäyritykselle tiedonantovelvoitteen lisäämistä lähetetyn vuokratyöntekijän työntekopaikan vaihtumisesta. Lisäksi ehdotetaan tehtäväksi säännösviittaustarkistukset oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 30 päivänä heinäkuuta 2020. Työntekijöiden lähettämisen ilmoittamista koskevat säännösmuutokset tulisivat voimaan ilmoitusmenettelyn vaatimien teknisten muutosten valmistuttua 1 päivänä lokakuuta 2021. Lisäksi esitetään 12 kuukauden siirtymäaikaa lain soveltamisesta Suomeen lähetettyihin työntekijöihin, joiden lähettäminen perustuu ennen lain voimaantuloa tehtyyn palvelujen tarjontaa koskevaan sopimukseen.

PERUSTELUT

I Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Palvelujen tarjonnan vapaudesta säädetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 56 ja 57 artiklassa (aiempi EY-sopimuksen 49 artikla). Palvelujen tarjonnan vapaus turvaa muuhun jäsenvaltioon kuin palvelujen vastaanottajan valtioon sijoittautuneelle jäsenvaltion kansalaiselle (ja yritykselle) vapauden tarjota tilapäisesti palveluja toisessa jäsenvaltiossa. Palvelujen vapaata liikkuvuutta hyödyntävä yritys pääsee siis toisen jäsenvaltion markkinoille ilman, että sen tulee sijoittautua kyseiseen jäsenvaltioon. Palvelujen tarjonnan vapaus oikeuttaa palveluntarjoajan vapaaseen pääsyyn toiseen jäsenvaltioon ja oleskeluun toisessa jäsenvaltiossa palvelujen tarjoamiseksi. Palvelun tarjoaja saa tilapäisesti harjoittaa toimintaansa jäsenvaltiossa, jossa palvelu tarjotaan, niillä edellytyksillä, jotka tämä valtio asettaa kansalaisilleen, mikä kattaa myös yritykset. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin rajoittaa palvelujen tarjoamisen vapautta eräiden tärkeiden etujen suojelemiseksi.

Palvelujen tarjonnan vapautta hyödyntävät yritykset voivat kuitenkin lähettää omia työntekijöitään tilapäisesti työhön toiseen jäsenvaltioon toteuttamaan tarjotut palvelut. Lähetettyjen työntekijöiden työehdoista on säädetty erikseen Euroopan parlamentin ja

neuvoston direktiivissä 96/71/EY palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen valtioon (*lähetettyjen työntekijöiden direktiivi*).

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957 palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta, jäljempänä *muutosdirektiivi*, annettiin 28 päivänä kesäkuuta 2018. Muutosdirektiivillä edistetään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan kansallisten työntekijöiden kanssa palkkauksen ja työehtojen määräytymisessä ja samalla yritysten tasapuolista kilpailuasemaa. Yhdenvertaisuutta pyritään edistämään muuttamalla vähimmäispalkan käsite korvauksen käsitteeksi. Muutosdirektiivi edellyttää lähetettyihin työntekijöihin sovellettavan samoja, pakollisia palkkaa ja muita työehtoja koskevia sääntöjä kuin mitä sovelletaan työntekomaan työntekijöihin lain ja yleissitovien työehtosopimusten perusteella. Lisäksi muutosdirektiivi edellyttää turvaamaan pitkäkestoisessa lähettämisessä eli yli 12 kuukauden työskentelyn jälkeen lähetetyille työntekijälle yhdenvertaisen kohtelun työntekomaassa kaikkien pakollisten työehtojen osalta suhteessa kansallisiin työntekijöihin lukuun ottamatta työsuhteen solmimista ja päättämistä, ammatillisia lisäeläkkeitä ja kilpailukieltä koskevia lausekkeitä. Muutosdirektiivi edellyttää yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen soveltamista pakollisesti myös lähetettyihin vuokratyöntekijöihin. Muutosdirektiivin soveltamisala on laajennettu rakennussektorin lisäksi myös muille toimialoille lukuun ottamatta merenkulkua. Muutosdirektiivi on pantava täytäntöön 30 päivänä heinäkuuta 2020.

Tähän kokonaisuuteen liittyy vuonna 2014 toukokuussa annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta, jäljempänä lähetettyjen työntekijöiden direktiivin täytäntöönpanodirektiivi. Täytäntöönpanodirektiivillä ei muutettu lähetettyjen työntekijöiden direktiiviä. Täytäntöönpanodirektiivi tuli panna täytäntöön 18 päivänä kesäkuuta 2016. Lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin taustalla on komission ja eräiden jäsenvaltioiden esille tuoma näkemys siitä, että kaikkia lähetettyihin työntekijöihin ja heidän työehtoihinsa liittyviä väärinkäytöksiä ja ongelmia ei käsitelty lähetettyjen työntekijöiden direktiivin täytäntöönpanodirektiivissä.

Sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, eli niin sanottu Rooma I asetus, sisältää ne lainvalintasäännöt, joiden mukaan kansainvälisluonteiseen työ sopimukseen sovellettava työlaainsäädäntö tulee ratkaista. Rooma I asetus (ja sitä edeltävä Rooman yleissopimus) on luonteeltaan "universaali", mikä tarkoittaa, että siinä määrätty lainvalintasäännöt voivat johtaa soveltamaan sellaisenkin valtion lakia, joka ei ole Euroopan unionin jäsen. Kun kyseessä on kansainvälisluonteinen työ sopimus, jolla on oikeudellisesti merkityksellinen liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, on työ sopimukseen sovellettava työlaainsäädäntö ratkaistava Rooma I asetuksen 8 artiklan tarkoittamien työ sopimuksia koskevien lainvalintasääntöjen mukaan.

Rooma I asetuksessa on otettu huomioon erityisten lainvalintasääntöjen olemassaolo. Rooma I asetuksen 23 artiklan mukaan asetus ei vaikuta sellaisten yhteisön oikeuden säännösten soveltamiseen, joilla säännellään sopimusvelvoitteisiin liittyvää lainvalintaa erityisissä asioissa. Rooma I asetuksen 34 johdantokappaleessa nimenomaisesti todetaan, että työ sopimuksia koskevan säännön ei pitäisi vaikuttaa komennusmaan kansainvälisesti pakottavien säännösten soveltamiseen lähetettyjen työntekijöiden direktiivin mukaisesti. 23 artiklassa otetaan siten huomioon muun muassa lähetettyjä työntekijöitä koskevat erityiset lainvalintasäännöt. Rooma I asetuksen 9 artiklan 1 kohdan mukaan kansainvälisesti pakottava säännös on säännös, jonka noudattamista maa pitää niin olennaisen tärkeänä yleisten etujensa, kuten poliittisen, sosiaalisen tai taloudellisen järjestelmän turvaamiseksi, että sitä on sovellettava kaikissa sen soveltamisalaan kuuluvissa tilanteissa riippumatta siitä, mitä lakia sopimukseen muutoin tämän asetuksen nojalla sovellettaisiin. Rooma I asetuksen 37 johdantolausekkeessa todetaan, että yleiseen etuun liittyvien näkökohtien perusteella jäsenvaltioiden tuomioistuimet voivat poikkeusolosuhteissa soveltaa oikeusjärjestyksen perusteisiin ja kansainvälisesti pakottaviin säännöksiin perustuvia poikkeuksia. Käsite "kansainvälisesti pakottavat säännökset" olisi erotettava ilmaisusta "säännökset, joista ei voida sopimuksin poiketa", ja sitä olisi tulkittava suppeammin.

1.2 Valmistelu

Esitysehdotus on valmisteltu kolmikantaisesti työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työryhmässä, jossa olivat edustettuina työryhmän asettaneen ministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan edustajana Lounais-Suomen aluehallintovirasto, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, STTK ry, Akava ry, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry.

Työryhmä luovutti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle päivänä maaliskuuta 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi mietinnöstä lausuntoja muun muassa työmarkkinakeskusjärjestöiltä, työvoimavaltaisten alojen edunvalvontajärjestöiltä, lähetettyjen työntekijöiden valvonnasta vastaavilta ministeriöiltä ja muilta viranomaisilta, yhteensä x eri taholta. Lausuntoja annettiin yhteensä x kpl x.x.2020 mennessä.

Muutosdirektiivin valmistelun yhteydessä eduskunnalle annettiin valtioneuvoston kirjelmä U 16/2016 vp. komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta (lähetettyjen työntekijöiden direktiivin muutosdirektiivi). Kirjelmä löytyy osoitteesta: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/U_16+2016.aspx.

Euroopan komission päätöksellä 2009/17/EY perustettu lähetettyjen työntekijöiden asiantuntijaryhmän asetti alatyöryhmä syyskuussa 2018 tukemaan jäsenmaiden työtä muutosdirektiivin implementointityössä. Työryhmä kokoontui kahdeksan kertaa ja jätti raportin (maaliskuussa) 2020. Hallitusten edustajien lisäksi EU-tason työmarkkinaosapuolet osallistuivat alatyöryhmän työhön toimeksiannon mukaisesti. Raportissa esitetyt näkemykset eivät ole sitovia.

2 Muutosdirektiivin tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

Muutosdirektiivin tarkoituksena on edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan kansallisten työntekijöiden kanssa ja yritysten tasapuolista kilpailuasemaa. Muutosdirektiivissä säädetään lähetettyihin työntekijöihin pakollisesti sovellettavista työntekomaan työehdoista lähettämisen kestäessä. Muutosdirektiivillä laajennetaan säännösten soveltamista rakennusalan lisäksi pakollisesti myös muihin sektoreihin lukuun ottamatta merenkulkua.

Muutosdirektiivin keskeiset muutokset liittyvät lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistämiseen työntekomaan työntekijöiden kanssa nimenomaan työehtojen osalta, joista säädetään direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa. Muutosdirektiivillä artiklan 1 kohdan c) kohtaa on muutettu siten, että vähimmäispalkka on muutettu korvaukseksi. Lisäksi kohtaan on lisätty h) alakohta työntekijöiden majoitusolosuhteista ja i) kohta lisistä ja korvauksista.

Muutetun 3 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta, että 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut yritykset eli kaikissa lähettämistilanteissa (alihankinta, yritysryhmän sisäiset siirrot, vuokratyö) takaavat yhdenvertaisen kohtelun nojalla niiden alueelle työhön lähetetyille työntekijöille seuraavien seikkojen osalta:

- a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat;
- b) palkallisen vuosiloman vähimmäiskesto;
- c) korvaus, mukaan lukien ylityökorvaus; tätä alakohtaa ei sovelleta ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin;
- d) työntekijöiden vuokraamista koskevat ehdot, erityisesti kun kyseessä on tilapäistyövoimaa välittävien yritysten suorittama työntekijöiden vuokraaminen;
- e) työterveys, työturvallisuus ja työhygieniä;
- f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin sovellettavat suojatoimenpiteet;
- g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset;
- h) työntekijöiden majoitusolosuhteet, kun työnantaja järjestää majoituksen muualla kuin tavanomaisessa työpaikassaan työskenteleville työntekijöille;
- i) lisät tai korvaukset, joilla katetaan ammatillisista syistä poissa kotoa työskentelevien työntekijöiden matka-, ruokailu- ja majoituskustannukset.

Muutosdirektiivissä vähimmäispalkan käsite on muutettu c) kohdassa korvauksen käsitteeksi, millä pyritään kattamaan aikaisempaa laajemmin lähetettyihin työntekijöihin pakollisesti sovellettavia työehtoja. Korvaus määritellään nykytilaa vastaavasti sen

jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, jonka alueelle työntekijä lähetetään, ja sillä tarkoitetaan kaikkia kansallisen lain, asetuksen tai hallinnollisen määräyksen taikka kyseisessä jäsenvaltiossa yleisesti sovellettaviksi julistettujen tai muuten 8 kohdan mukaisesti sovellettavien työehtosopimusten tai välitystuomioiden mukaisesti pakollisia korvauksen muodostavia tekijöitä. Korvaus tarkoittaa Suomen järjestelmässä kaikkia lain ja yleissitovien työehtosopimusten perusteella määräytyviä palkan osia eli peruspalkkaa ja sen erilaisia eriä, lisiä ja korvauksia.

Muutosdirektiivissä säädetään uutena asiana majoitusolosuhteita koskevien vaatimusten soveltamisesta yhtäläisesti sekä kansallisiin että lähetettyihin työntekijöihin, jos tällaisia säännöksiä on kansallisissa laissa, käytännössä tai työehtosopimuksissa, kun työnantaja järjestää majoituksen lähetetyille työntekijälle.

Muutosdirektiivissä säädetään työnantajalle velvoite kustantaa lähetetyille työntekijälle työntekomaassa (työkomennuksen aikana) matkustamiseen, majoitukseen ja ruokailuun liittyvät kustannukset työntekomaan kansallisen lain ja/tai käytännön mukaan. Tämä koskee tilanteita, joissa henkilö on jo maassa ja Suomessa työskentelyn aikana kohde muuttuu. Lähtöjäsenvaltiosta tilapäiseen työntekomaahan lähettämisestä aiheutuvat kustannukset, kuten matka- ja majoituskustannukset, jäävät lähtöjäsenvaltion säännösten soveltamisalaan ja määräytyvät lisäksi myös työ sopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisesti.

Muutosdirektiivin mukaan olennaista on erottaa se, mitä työnantaja maksaa työntekijälle tosiasiallisten kustannusten korvauksena ja mikä on katsottava palkaksi eli muutosdirektiivin tarkoittamaksi korvaukseksi. Epäselvissä tilanteissa maksetut lähettämisestä johtuvat lisät tai erät katsottaisiin tosiasiallisten kustannusten korvaukseksi eikä palkaksi. Tällä oletettamassäänöksellä muutosdirektiivi pyrkii selkeyttämään sitä, onko kyse lähettämiseen liittyvien tosiasiasiallisten kustannusten korvaamisesta vaiko palkasta tai palkan lisistä (muutosdirektiivissä korvaus tarkoittaa palkkaa).

Pitkäkestoiset lähettämistilanteet

Muutosdirektiivi lisää 3 artiklaan 1 a kohdan, jossa säädetään yhdenvertaisen kohtelun velvoitteesta pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa. Pitkäkestoisella lähettämisellä tarkoitetaan yli 12 kuukautta kestävää työskentelyä, jonka jälkeen lähetetyn työntekijän työsuhteessa on sovellettava myös muita kuin 3 artiklan 1 kohdassa säädettyjä työehtoja. Perustellusta pyynnöstä 12 kuukauden työnteon aikarajaa voitaisiin pidentää enintään 18 kuukauteen. Muutosdirektiivi edellyttää jäsenvaltioita soveltamaan lähetettyihin työntekijöihin yhdenvertaista kohtelua riippumatta työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä. Tällä tarkoitetaan 3 artiklan 1 kohdassa mainittujen työehtojen soveltamisen lisäksi kaikkia muita pakollisia työntekomaan työehtoja 12 kuukauden tosiasiallisen työskentelyn tai perustellun pyynnön perusteella 18 kuukauden työskentelyn jälkeen.

Yhdenvertaisen kohtelun velvoite koskee kaikkia lähettämistilanteita, joista säädetään 1 artiklan 1 kohdassa. Edellä mainittujen työehtojen lisäksi tulisivat sovellettavaksi kaikki työehdot, jotka vahvistetaan työntekevaltiossa laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksiin, ja/tai työehtosopimuksin tai välitystuomioiden, jotka on julistettu yleisesti sovellettaviksi tai joita muuten sovelletaan 8 kohdan mukaisesti. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta ei sovelleta työ sopimuksen tekemistä ja päättämistä koskeviin ehtoihin ja menettelyihin, kilpailukieltolausekkeisiin ja ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin. Lisäksi palveluntarjoajan perustellusta ilmoituksista jäsenvaltion on pidennettävä 12 kuukauden ajanjakso 18 kuukauteen. Palveluntarjoajan on pystyttävä perustelemaan ilmoituksensa ajanjakson pidentämisestä, sillä pidennystä ei myönnetä täysin perustelemattoman ilmoituksen perusteella. Jos lähettävä yritys korvaa lähetetyn työntekijän toisella samaa työtä samassa paikassa tekevällä lähetetyllä työntekijällä, lähettämiskauden kesto on korvaustilanteessa asianomaisten yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden lähettämiskausien yhteenlaskettu kesto. Käsite ”sama työ samassa paikassa” on vahvistettava ottaen huomioon muun muassa tarjottavan palvelun luonne, suoritettava työ ja työpaikan osoite (osoitteet).

Vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu

Muutosdirektiivillä lisätään 3 artiklaan 1 b kohta, jossa säädetään työvoiman vuokraustilanteissa lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovellettavasta yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta työntekomaan kansallisten työntekijöiden kanssa. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitettujen yritykset varmistavat lähetetyille työntekijöille samat työehdot, joita sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (vuokratyödirektiivi) 5 artiklan mukaisesti sellaisen työvoiman vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöihin, joka on sijoittautunut jäsenvaltioon, jossa työ tehdään. Lisäksi käyttäjäyrityksen on ilmoitettava 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitetuille yrityksille työehdoista, joita se soveltaa työlöihin ja korvaukseen tämän kohdan ensimmäisen alakohdan soveltamisalaan kuuluvilta osin.

Työehdoista tiedottaminen

Vaikuttamatta täytäntöönpanodirektiivin 2014/67/EU 5 artiklan soveltamiseen jäsenvaltioiden on julkaistava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ilman tarpeetonta viivytystä ja avoimesti kyseisessä artiklassa tarkoitettulla virallisella kansallisella verkkosivustolla tiedot työehdoista, mukaan lukien korvauksen muodostavat tekijät sekä kaikki työehdot pitkäkestoista lähettämistilannetta koskevan artiklan 1 a kohdan mukaisesti. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että virallisella kansallisella verkkosivustolla julkaistava tieto on täsmällistä ja ajantasaista. Komissio julkaisee verkkosivustollaan virallisten kansallisten verkkosivustojen osoitteet.

Jos edellä mainitulla virallisella kansallisella verkkosivustolla olevissa tiedoissa ei direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan mukaisesti ilmoiteta, mitä työehtoja on sovellettava, tämä on otettava kansallista lainsäädäntöä ja/tai käytäntöä noudattaen huomioon määriteltäessä seuraamuksia tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta siinä laajuudessa kuin direktiivin oikeasuhteisuuden varmistamiseksi on välttämätöntä.

Muutosdirektiivissä vahvistetaan myös, ettei se vaikuta millään tavoin jäsenvaltioissa ja unionin tasolla tunnustettujen perusoikeuksien käyttämiseen, mukaan lukien oikeus tai vapaus ryhtyä lakkoon tai muuhun jäsenvaltioiden työmarkkinajärjestelmien piiriin kuuluvaan toimeen, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Se ei vaikuta myöskään oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Lähetettyihin työntekijöihin sovellettava työehtosopimus

Muutosdirektiivin 3 artiklan 8 kohdassa laajennetaan myös sovellettavan työehtosopimuksen määritelmää. Muutosdirektiivin mukaan työehtosopimusten yleissitovaksi julistamista koskevan järjestelmän puuttuessa tai sellaisen ohella jäsenvaltiot voivat näin päättäessään käyttää perustana:

- työehtosopimuksia, joita sovelletaan yleisesti kaikkiin asianomaista toimialaa tai elinkeinoa edustaviin ja kyseisten työehtosopimusten maantieteelliseen soveltamisalaan kuuluviin samanlaisiin yrityksiin; ja/tai
- työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella,

jos niiden soveltaminen takaa soveltuvien osin lähetetyille työntekijöille taattujen työehtojen osalta lähetävien yritysten ja muiden samanlaisessa asemassa olevien yritysten yhdenvertaisen kohtelun. Kohtelun katsotaan olevan tämän artiklan mukaisesti yhdenvertaista, jos samanlaisessa tilanteessa olevilla kansallisilla yrityksillä on asianomaisessa toimipaikassa tai asianomaisella toimialalla ja soveltuvien osin lähetetyille työntekijöille taattujen työehtojen osalta samat velvoitteet kuin lähetävällä yrityksillä, ja samanlaisessa tilanteessa olevien kansallisten yritysten edellytetään täyttävän tällaiset velvoitteet samoin vaikutuksin.

Muutosdirektiivi sallii siis myös muun kuin yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen, kunhan saman tasoisia velvoitteita sovelletaan myös kansallisiin yrityksiin samassa toimipaikassa tai samalla toimialalla.

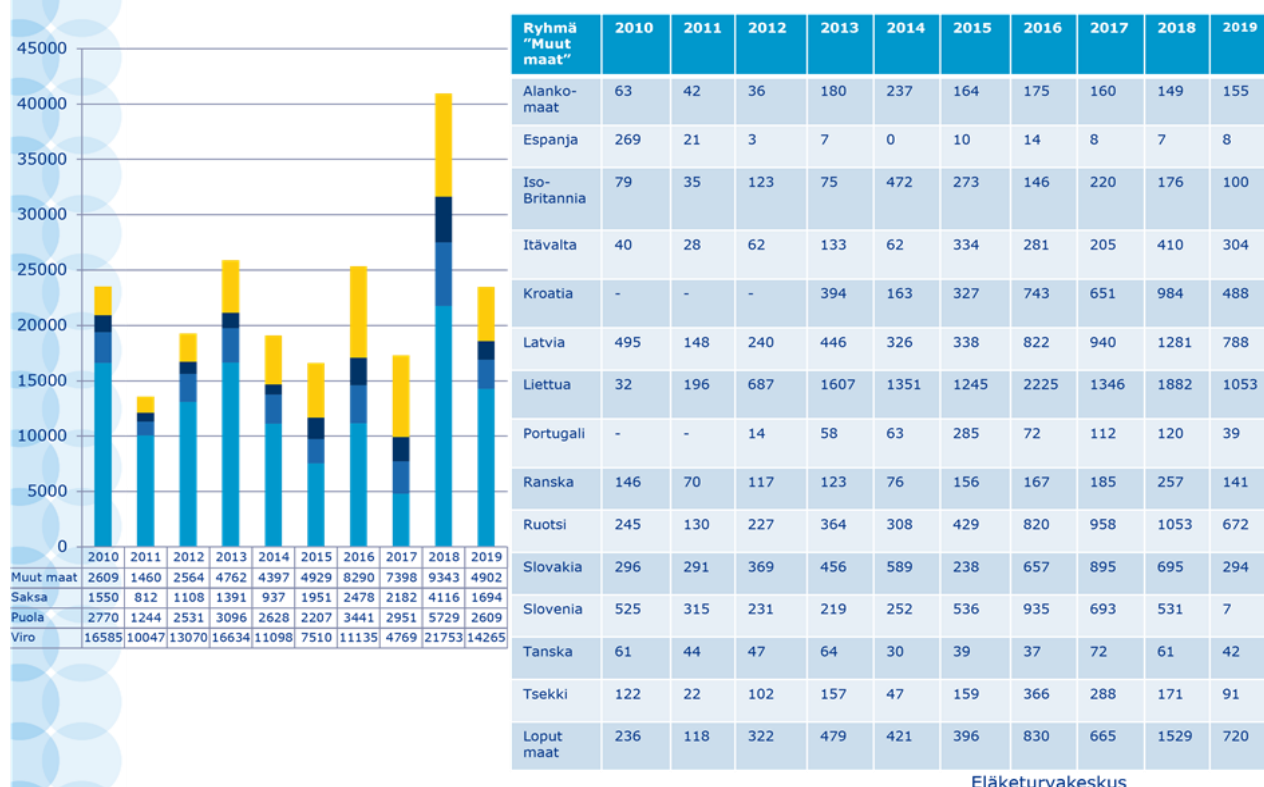
Muutosdirektiivissä on pysytetty 3 artiklan 10 kohdan sisältämä mahdollisuus soveltaa myös muita työehtoja yleiseen järjestykseen liittyvistä syistä. 3 Artiklan 10 kohdan mukaan direktiivi ei estä jäsenvaltioita perussopimusten mukaisesti soveltamasta kansallisiin yrityksiin ja muiden jäsenvaltioiden yrityksiin yhdenvertaisen kohtelun nojalla muita kuin 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuja seikkoja koskevia työehtoja, siltä osin kuin kyse on yleiseen järjestykseen liittyvistä säännöksistä. Kohdan käytössä on huomioitava Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 56 ja 57 artikloiden turvaamat oikeudet palvelujen tarjonnan vapaudesta ja relevantti oikeuskäytäntö.

3 Nykytila ja sen arviointi

Tilastotietoja Suomeen lähetetyistä työntekijöistä

Täysin luotettavaa ja tarkkaa tietoa Suomeen lähetetyistä työntekijöistä ei ole saatavilla. Suomeen lähetetyistä työntekijöistä on tilastotietoja saatavissa ainoastaan EU:n jäsenmaiden sosiaaliturvaviranomaisten Suomeen annettujen A1-todistusten perusteella. Eläketurvakeskus vastaanottaa saamansa tiedot EU:n jäsenmaista Suomeen lähetetyistä työntekijöistä. Saatujen todistusten perusteella alla ovat tilastot maittain vuosilta 2010–2019. Tilastojen mukaan lähetettyjä työntekijöitä koskevia A1-todistuksia myönnetään eniten Virossa, Puolasta, Saksasta ja Liettuasta. Tilastot eivät kerro lähetetyn työntekijän kansalaisuutta, vaan maan, jonka kautta työntekijä on lähetetty Suomeen. Lisäksi sama työntekijä voi olla tilastoissa useamman kerran.

Ulkomailta Suomeen annetut A1-todistukset



Rakennusteollisuuden työvoimakysely

Rakennusteollisuus RT on toteuttanut vuodesta 2007 lähtien säännöllisesti työvoimakyselyn jäsenyrityksilleen. Kysely tarkastelee talonrakennustoimialan jäsenyritysten työvoimatilannetta ja muun muassa ulkomaisen työvoiman osuutta. Kyselyn tulokset ovat läpileikkaus työmaiden työvoimasta tietyllä hetkellä. Kyselyssä yrityksiltä kysytään työmaiden ja työntekijöiden kokonaismäärää sekä erikseen eriteltynä omien työntekijöiden, vuokratyöntekijöiden ja aliurakoitsijoiden työntekijöiden määrää sekä ulkomaisten työntekijöiden osuutta näistä. Tietoja kysytään läpileikkauksena yhdeltä päivältä. Viimeisin kysely toteutettiin vuonna 2019 maaliskuussa. Talonrakennusteollisuuden kyselyyn vastasi 174 yritystä ja infratoimialan kyselyyn 43 yritystä. Vastaukset eivät kata kaikkia RT:n jäsenyritysten työmaita eivätkä lainkaan jäsenkunnan ulkopuolisia työmaita. Kyselyn tulokset antavat kuitenkin suuntaa ulkomaisen työvoiman käytöstä koko rakennusallalla, koska kyselyyn osallistuvat yritykset ilmoittavat myös työmaillaan toimivien aliurakoitsijoidensa työntekijätiedot.

Rakennusyrityksissä tiedetään nykyisin entistä tarkemmin, keitä työmailla työskentelee sekä miten työehdot ja veronmaksu hoituvat. Vuodesta 2013 lähtien kaikilla rakennustyömailla työskentelevillä on oltava veronumero ja heidät on merkittävä veronumerorekisteriin. Vuonna 2014 voimaan tullut laki ilmoitusmenettelystä edellyttää, että aliurakoitsijat ilmoittavat työmaan työntekijätönsä kuukausittain päätoteuttajalle. Päätoteuttaja puolestaan on velvollinen pitämään luetteloa työmaan kaikista työntekijöistä ja ilmoittamaan tiedot yhteisellä työmaalla työskennelleistä henkilöistä kuukausittain verottajalle.

Rakentaminen ja siten myös ulkomainen työvoima keskittyvät pitkälti eteläiseen Suomeen. Uudellamaalla ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on vaihdellut talonrakennustyömailla 25 ja 33 prosentin välillä vuodesta 2010 lähtien. Koko Suomessa vakiotaso ulkomaisen työvoiman käytössä on RT:n työvoimakyselyn mukaan noin viidennes. Vakiintumisesta kertoo myös se, että kyselyn mukaan odotukset ulkomaisen työvoiman osuuden kehityksestä ovat entistä maltillisempia. Koko maassa vastaajista 36 prosenttia arvioi osuuden kasvavan. Tämä vähemmän kuin missään aiemmassa kyselyssä. Valtaosa eli 60 prosenttia uskoo osuuden pysyvän ennallaan. Rakennusalan ulkomaisesta työvoimasta suurin osa on kansalaisuudeltaan virolaisia. Monet virolaiset työntekijät ovat asettuneet pysyvämmiin Suomeen. Tilastojen perusteella myös Puola, Latvia ja Liettua kuuluvat maihin, jotka lähettävät eniten rakentajia Suomeen. Rakennusalan työllisyys on kasvanut yhteensä lähes 30 000 henkilöllä, ja viime vuonna alalla oli keskimäärin 198 000 työllistä. Rakentamisen työttömyysaste oli viime vuoden lopussa vain neljä prosenttia. Voimakkaat suhdannevaihtelut ovat yksi syy siihen, että oman työvoiman osuus on trendinomaisesti vähentynyt rakennusyrityksissä jo yli kymmenen vuoden ajan. Aliurakoinnilla ja vuokratyövoimalla voidaan joustavammin vastata vaihteleviin kysyntä- ja osaamistarpeisiin.

Talonrakentamisessa ulkomaisen työvoiman osuus vakiintunut 22 prosenttiin koko maassa. Yrityksistä enää 36 prosenttia ennakoii ulkomaisen työvoiman määrän nousevan lähivuosina (2020–22).

RT:n työvoimatiedustelun yhteenveto 2019 Uusimaa vs. muu Suomi

	Uusimaa	Muu Suomi
Yritykset	34	140
Työmaat	614	940
Työntekijät yhteensä (tt+th*)	23 695	22 108
Omat työntekijät (tt+th)	3 093 (13%)	4 784 (22%)
Omista ulkomaalaisia (tt+th)	531+94 (20%)	82+5 (2%)
Vuokratyöntekijät yhteensä	1 873 (8%)	1 448 (6,5%)
Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät	1 099 (59%)	272 (19%)
Aliurakointiyritykset	4 444	5 147
Aliurakointiyritysten työntekijät (tt+th)	18 729 (79%)	15 876 (72%)
Aliurakointiyritysten ulkomaalaiset työntekijät (tt+th)	6 052+151 (33%)	1 664 + 41 (11%)
Ulkomaalaiset työntekijät yhteensä (tt+th)	7 927 (33%)	2 064 (9,3%)

* tt työntekijä /th toimihenkilö

<https://www.rakennusteollisuus.fi/Ajankohtaista/Tiedotteet1/2019/ulkomaisen-tyovoiman-osuus-rakennustyomailla-on-vakiintunut---korkeasuhdanteessa-toita-on-ollut-tarjolla-poikkeuksellisen-paljon/>

Muutosdirektiivin vaatimusten täyttäminen

Suomi täyttää pitkälti muutosdirektiivin vaatimuksen lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta suhteessa kansallisiin työntekijöihin, koska työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaan lähetettyjen työntekijöiden työehdot määräytyvät Suomessa työskentelyn ajalta lain ja yleissitovien työehtosopimusten mukaan. Suomeen lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia riippumatta siitä, onko työnantaja EU-maasta tai EU:n ulkopuolelta. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin mukaan muuhun kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset eivät voi saada suotuisampaa kohtelua kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 luvussa säädetään lähetettyihin työntekijöiden työsuhteisiin sovellettavista vähimmäistyehtoista. Lain 3, 4 ja 5 § sisältävät viittaukset työläinsäädäntöön, jota lähetettyihin työntekijöihin tulee soveltaa Suomessa tehtävän työn aikana. Laissa on kattavasti viittaukset palkkausta, työaikoja ja vuosilomia koskevaan lainsäädäntöön. Siten työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain säännökset tulevat keskeisiltä osin sovellettavaksi lähetettyihin työntekijöihin. Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan sellaisenaan työterveyshuoltolakia, työturvallisuuslakia ja lakia nuorista työntekijöistä sekä tiettyjä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännöksiä. Lisäksi sovellettavaksi tulevat yleissitovien työehtosopimusten työaikoja, vuosilomia ja työturvallisuutta koskevat määräykset. Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan työehtoja määrittävää työläinsäädäntöä siten, että työehtojen määräytymisen lähtökohta on sama kotimaisille ja ulkomaisille työntekijöille. Tämän vuoksi muutosdirektiivin edellytys eli pakollisten kansallisten sääntöjen soveltaminen lähetettyihin työntekijöihin on lähtökohdiltaan yhdenvertaista kansallisten työntekijöiden kanssa lainsäädännön ja työehtosopimusten tasolla. Työntekijöiden lähettämisestä annettu laki on laadittu pitkälti viittaustekniikalla ja tätä lähtökohtaa muutosdirektiivin implementoinnissa ei haluttu muuttaa. Valmistelutyössä on käyty läpi työehtoja sääntelevä työläinsäädäntö sekä tarkasteltu työehtosopimusten määräyksiä lainsäädännön muutostarpeiden selvittämiseksi.

Uusi työaikalaki (872/2019) tuli voimaan tammikuun 2020 alusta lähtien. Työaikalakia sovelletaan sekä lyhyt- että pitkäkestoisissa lähettämisilanteissa. Työaikalain hallituksen esityksen perusteluissa (HE 158/2018 vp) on selostettu yleisiä vapaapäiviä ja arkipyhiä työaikalain kannalta. Perusteluiden mukaan kansallisella juhlapäivällä tarkoitettaisiin kirkkolaissa tarkoitettuja juhlapäiviä. Niiden lisäksi kansallisia juhlapäiviä olisivat itsenäisyyspäivä ja vappu. Työaikalain uudistuksen myötä työaikaissa käytetään nimitystä kansallinen juhlapäivä kirkollisen juhlapäivän sijaan. Työaikalain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan määräytyvät juhlapäivien ja arkipyhien palkallisuus sekä korotettu palkka, kun nämä ovat työntekijän työpäiviä. Arkipyhien vaikutus työajan sijoitteluun ja työajan lyhentämiseen määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.

Kirkkolain (1054/1993) 4 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan kirkollisia juhlapäiviä ovat joulupäivä, toinen joulupäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, helluntai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä. Kirkkolaissa ei säädetä kyseisten päivien vaikutuksesta työaikaan, vaan niiden vaikutus työaikaan määräytyy pääsääntöisesti työaikalain sekä työ- ja virkaehtosopimusten nojalla. Kirkkolaissa ei myöskään säädetä näiden vapaapäivien palkallisuudesta, vaan se määräytyy työehtosopimusten määräysten mukaisesti.

Nykyisessä työaikaissa (872/2019) rinnastetaan sunnuntait ja kansalliset juhlapäivät. Työaikalain 17 §:n mukaan sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä (sunnuntaityö) vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatussa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä. Loppiainen ja helatorstai ovat siis pääsääntöisesti vapaapäiviä. Jos kyseisinä päivinä kuitenkin tehdään työtä, on työaikalain 20 §:n mukaan niistä maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös työaikalain 20 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta. Työaikalain 21 §:n mukaisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antamisesta vapaa-aikana. Työaikalain 34 §:ssä mahdollistetaan toisin sopiminen työ- ja virkaehtosopimuksella 17 §:ssä säädetystä suostumuksesta, 20 §:ssä säädetystä korvauksesta ja 21 §:ssä säädetystä korvauksen antamisesta vapaa-aikana. Jos asiasta on sovittu toisin työ- tai virkaehtosopimuksella, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus sovellettavaksi tulevan työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan.

Muutosdirektiivin soveltamisalan laajentaminen rakennusalan lisäksi muihin aloihin lukuun ottamatta merenkulkua ja vaatimus lähetettyjen vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta eivät edellytä lainsäädäntömuutoksia, koska kansallinen lainsäädännön soveltamisala on yleinen ja siten direktiivin vaatimusten mukainen. Lisäksi vuokratyödirektiivin implementointityön yhteydessä arvioitiin kansallista tarvetta muuttaa lähetettyjen vuokratyöntekijöiden sääntelyä siten, että kansallisten vuokratyöntekijöiden ja lähetettyjen vuokratyöntekijöiden asema olisi mahdollisimman yhdenvertainen. Lähetettyjen direktiivija sen 3 artiklan 9 kohta antaa jäsenmaille mahdollisuuden kohdella sekä kansallisia että lähetettyjä vuokratyöntekijöitä yhdenvertaisesti. Lähetettyjen vuokratyöntekijöiden vähimmäispalkkasäännöstä täsmennettiin viittaamalla työsopimuslain 2 luvun 9 §:n säännökseen. Työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin lisättiin työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momenttia vastaava säännös käyttäjäyrityksen velvollisuudesta antaa lähetetyn työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Työsopimuslakiin lisättiin säännös vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisestä niissä tilanteissa, joissa ei ole löydettävissä joko työvoiman vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Lisäksi työsopimuslakiin lisättiin käyttäjäyritykselle velvoite tiedottaa vuokratyöntekijöille käyttäjäyrityksen avoimena olevista työpaikoista ja vuokratun työntekijän oikeudesta käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin. Nämä muutokset toteutettiin laeilla (10/2012) ja (11/2012) ja ne tulivat voimaan maaliskuun 2012 alusta. Työntekijöiden lähettämisestä koskevaa lainsäädäntöä uudistettaessa vuonna 2016 lainsäädännön sisältö näiden osalta ei muuttunut.

Muutosdirektiivin edellyttämät lainsäädäntömuutokset

Muutosdirektiivissä on uusi säännös pitkäkestoisesta lähettämisestä. Yli 12 kuukauden lähettämisen jälkeen jäsenvaltioiden on turvattava lähetetyille työntekijöille yhdenvertainen kohtelu työntekomaan työntekijöiden kanssa 3 artiklan 1 kohdassa mainittujen työehtojen lisäksi kaikkien muiden kansallisesti sovellettavien työehtojen osalta. Tämä kohta ei kata työsuhteen solmimista ja päättämistä koskevia asioita eikä kilpailukieltolausekkeitä eikä myöskään ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä. Palvelujen tarjoajan perustellusta ilmoituksesta työntekomaan viranomaiselle yhdenvertaisen kohtelun ajanjakson soveltamisen alkaminen voidaan pidentää 18 kuukauteen. Tämän velvoitteen täyttämiseksi on arvioitu lainsäädännön täsmentämistarpeet ja tarkasteltu työehtosopimusmääräyksiä.

Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa ei ole viittausta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 5 §:n 1 ja 2 momenttiin, jonka mukaan yksityinen työnvälitystoimisto ei saa periä maksua vuokratyöntekijältä, joka toimeksiannon päättymisen jälkeen siirtyy työsopimuslain 1 luvun 7 §:ssä tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen. Maksukiello koskee kaikkia toimijoita Suomessa. Sääntelyn selkeyden vuoksi työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin esitetään otettavaksi viittaussäännös, jolla varmistettaisiin lähettämistilanteissa yksityisten työnvälitystoimistojen tietoisuus siitä, että työnvälitystä koskeva maksukiello koskee myös Suomeen lähetettyjä vuokratyöntekijöitä, jotka työllistyvät Suomessa lähettämisen jälkeen Suomessa toimivan suomalaisen tai ulkomaisen yrityksen palvelukseen.

Työehtosopimusmääräysten tarkastelu

Muutosdirektiivin tarkoituksena on edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan työntekijöiden kanssa. Direktiivissä säädetään lähetetyille työntekijälle maksettavasta korvauksesta vähimmäispalkan sijasta. Maksettava korvaus määräytyy nykytilaa vastaavasti lain ja yleissitovien työehtosopimusten perusteella. Muutoksella pyritään edistämään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan työntekijöiden kanssa vaatimalla työntekomaan pakollisten työehtojen soveltamista myös lähetettyihin työntekijöihin.

Muutosdirektiivin implementoimisen yhteydessä oli tarkasteltava työehtosopimusten määräyksiä sen arvioimiseksi, mitä muita työehtoja kaikissa lähettämistilanteissa ja myös pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa ulkomaisen työnantajan tulisi soveltaa lähetettyihin työntekijöihinsä työehtosopimusten määräysten perusteella. Järjestöjä pyydettiin käymään läpi yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä erityisesti työaikojen ja erilaisten palkallisten etujen kannalta (lisät ja korvaukset) ja kartoittamaan sellaisia työehtomääräyksiä, joita ei sovelleta nykyään lähetettyihin työntekijöihin. Tarkastelussa tuli katsoa myös muiden kuin yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä, koska vuokratyössä voi tulla sovellettavaksi myös normaalisitova työehtosopimus.

Keskeinen kysymys tarkastelussa oli selvittää, mitä nämä työehtosopimusten yhdenvertaisuutta edistävät määräykset ja lisätyöehdot olisivat käytännössä. Kyselyssä pyydettiin tarkastelemaan työehtosopimusten määräyksiä muun muassa työajan lyhennyksistä, arkipyhäkorvauksista, palkallisista merkkipäivistä sekä pidemmissä lähettämistilanteissa vuosiloman ansaintaa ja loma-ajan palkkaa koskevia vaatimuksia riippuen työnteon kestosta (ansainta 2 pv tai 2,5) ja näihin liittyen työehtosopimuksissa olevia määräyksiä lomakorvauksesta ja/tai lomaltapaluurahasta. Lisäksi tarkastelussa pyydettiin huomiomaan mahdolliset määräykset ateriakorvauksesta, työkokemuslisistä, henkilökohtaisen palkanosan määrittelystä ja näissä huomioitavat aikarajat, sairastajan palkanmaksusta ja etujen porrastuksesta työsuhteen keston mukaan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksusta. Tarkastelussa tuli huomioida myös muut mahdolliset määräykset erilaisista lisistä ja korvauksista, joilla on merkitystä lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi. Tarkastelun keskiössä olivat ne edut, joilla on taloudellista merkitystä.

Muutosdirektiivi sallii siis myös muun kuin yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen, kunhan saman tasoisia velvoitteita sovelletaan myös kansallisiin yrityksiin samassa toimipaikassa tai samalla toimialalla. Suomessa soveltuva työehtosopimus olisi pääsäännön mukaan käytännössä nykytilaa vastaavasti alan yleissitova työehtosopimus tai vuokratyötä käytettäessä vuokratyöyrittäjä tai käyttäjäyritystä koskeva työehtosopimus.

Työnantajan kuittausoikeus ja sen rajoitukset

Työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä säädetään työnantajan kuittausoikeudesta ja palkkaennakosta. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen

nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta. Hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp.) mukaan kyse on työntekijän suojaksi säädetystä poikkeuksesta kuittausta koskevista yleisistä säännöksistä. Työsopimuslain säännös on pakottava.

Ulosottokaaren mukaan luonnollisen henkilön toistuvaistulon ulosmittauksessa sovelletaan ulosmitattavan palkanosan laskennassa nettoperiaatetta. Ulosottokaaren ja sen perusteella annettujen säännösten mukaan työntekijälle on jätettävä erikseen säädetty suojaosuuden määrä. Suojaosuussäännöstä sovelletaan määräajoin maksettavassa palkassa. Kun palkanmaksukausi on tietyn mittainen kuten viikko tai kuukausi, on työntekijälle jätettävä suojaosuus palkanmaksukauden jokaiselle päivälle. Suojaosuus koskee tilanteita, joissa palkanmaksukausi on tiedossa. Työntekijän palkan ulosmittaukseen sovelletaan kahta rajoitusta. Työntekijän nettopalkasta on ensinnäkin aina jätettävä ulosmittaamatta kaksi kolmasosaa. Ulosmittaessa tietyin väliajoin maksettavaa palkkaa on lisäksi otettava huomioon se, että työntekijälle on jätettävä käyttöön vähintään niin sanottu velallisen suojaosuus ja yksi neljäsosa suojaosuuden ylittävästä nettotulosta. Velallisen suojaosuus vahvistetaan vuosittain.

Ulosoton tulopohjasta säädetään ulosottokaaren 4 luvun 45 §:ssä. Pykälän mukaan ulosmitattava määrä lasketaan palkan ulosmittauksessa velallisen tulojen ja toimeentuloetuuksien yhteismäärästä (tulopohja). Tulopohjaan kuuluvat kaikki velallisen saamat palkat ja luontoisedut sekä ulosmittauskelpoiset ja ulosmittauskelvottomat eläkkeet ja muut palkan sijasta maksettavat toimeentuloetuudet. Yksittäisestä ulosmittauskelpoisesta tulosta tai etuudesta saadaan tällöin ulosmitata säännönmukaista suurempi määrä. Tulopohjaan eivät kuulu 19 §:ssä tarkoitetut avustukset, korvaukset tai muut varat. Tulopohjasta vähennetään veron ennakonpidätys sekä velallisen maksettava työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Muu kuin ennakonpidätyksellä tulosta kannettava vero, jonka velallinen on maksanut tai joka on maksuunpantu, on otettava huomioon vastaavasti.

Luonnollisen henkilön toistuvan elinkeinotulon ulosmittauksesta säädetään ulosottokaaren 4 luvun 64 §:ssä. Jos velallinen on elinkeinoa harjoittava luonnollinen henkilö, hänen saamastaan toistuvasta elinkeinotulosta jätetään ulosmittaamatta viisi kuudesosaa.

Oikeusministeriö on antanut ulosottokaaren 4 luvun 48 §:n 3 momentin nojalla vuoden 2020 alussa voimaan tulleet uudet säännökset velallisen suojaosuuksista (laki 1123/2019). Velallisen suojaosuus on velallisen itsensä osalta 22,63 euroa. Palkan ulosmittauksen suojaosuuden laskemiseksi on tehty laskuri, joka löytyy osoitteesta <https://oikeus.fi/ulosotto/fi/index/velallisenaulos-otossa/palkanulosmittaus.html>. Vastaava laskuri on myös saatavilla englanniksi.

Lähetettyjen työntekijöiden matka-, majoitus- ja ruokailukustannuksien lainsäädännöllinen tarkastelu

Suomessa ei ole lainsäädäntöä työnantajan velvollisuudesta kustantaa työntekijöiden matka-, majoitus- ja ruokailukustannuksia. Näistä asioista on määräyksiä työ- ja virkaehtosopimuksissa ja näistä voidaan myös sopia työsuhteen osapuolten välillä. Muutosdirektiivin implementointityö yhteydessä on selvitetty myös EU:n jäsenmaiden lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä näistä asioista.

Lähetettyjen työntekijöiden kustannusten korvauksista on tehty Euroopan ammattiyhdistysliikkeen instituutin toimesta lakikartoitus EU:n 28 maasta sääntelytilanteesta (Reimbursement rules for posted workers: mapping national law in the EU28, Zane Ranača, Background analysis 2019.01). Vuoden 2019 alussa valmistuneen selvityksen mukaan 15 jäsenmaassa ei ole lainsäädäntöä työnantajan velvollisuudesta kattaa matkustamisesta, asumisesta ja ruokailusta johtuvat kustannukset lähetetyille työntekijälle. Vaikka jäsenmaissa ei ole työnantajille säädettyä lakisääteistä veloitetta, on asia jätetty työmarkkinaosapuolille sovittavaksi työehtosopimuksissa. Työehtosopimusten lisäksi kustannusten korvauksista voidaan sopia työntekijän ja työnantajan välisessä työsuhteessa. Siten EU:n tasolla lähetettyjen työntekijöiden suoja vaihtelee huomattavasti jäsenmaittain. Lisäksi on huomioitava, että osa jäsenmaiden säännöksistä on tulkinnanvaraisia sen suhteen, miten niitä sovelletaan lähettämistilanteissa.

Muutosdirektiivin valmistelun aikana eräät maat ovat muuttaneet lainsäädäntöä ja selkeyttäneet sääntelyä. Lähettämistilanteiden sääntely on erotettu lyhyistä liikematkoista, koska ne eivät kuulu lähettämissäännösten alle. Muutamassa maassa vain liikematkailaisilla on nykyään oikeus matka- ja majoituskorvauksiin sekä päivärahaan. Lisäksi löytyi esimerkkejä kansallisista säännöksistä, joiden mukaan työsuhteen osapuolet voivat sopia työpaikasta ja sen vaihdoksesta, jolloin työntekijällä on oikeus ensimmäisen matkan ja paluumatkan osalta korvaukseen. Jos asiasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tiettyihin korvauksiin ulkomailla oleskelun ajalta.

Suomen lisäksi muun muassa Itävalta, Ruotsi, Tanska, Luxemburg, Hollanti, Saksa ja Belgia ovat jättäneet matkustamista, majoitusta ja ruokailua koskevat asiat työehtosopimuksissa sovittavaksi. Erityisesti rakennusalan työehtosopimuksissa on määräyksiä kustannusten korvaamisesta. Työehtosopimusten määräykset voivat olla hyvinkin kattavia majoitusten, matkojen ja ruokailujen

sekä työkomennuksen ajalta maksettavien päivärahojen osalta. Joissain työehtosopimuksissa määräykset ovat suppeampia ja kattavat pelkästään jonkin erän edellä mainituista asioista.

Esimerkiksi Latvian lainsäädännön mukaan työnantajalla on velvoite korvata työhön liittyvät kustannukset. Lain mukaan korvattavaksi tulevat kaikki kulut, jotka ovat välttämättömiä työn suorittamiseksi, erityisesti viralliseen matkustamiseen liittyvät kulut. Latvian korkein oikeus on katsonut, että lähettämiseen liittyvä työmatkustaminen ja siitä aiheutuva kulu on työhön liittyvää. Tämän vuoksi lähetetyt työntekijät ovat oikeutettuja matka-, majoitus ja ruokailukustannuksiin sekä päivärahaan, jotka kattavat lähettämisestä aiheutuvia lisäkustannuksia kuten vakuutus, matka-asiakirjakulut, pankkimaksut, julkinen liikenne.

<https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/Reimbursement-rules-for-posted-workers-mapping-national-law-in-the-EU28>

Ahvenanmaan asema

Ehdotus koskee työoikeutta, joka kuuluu Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan valtakunnan lainsäädäntövaltaan.

3 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

3.1 Keskeiset ehdotukset

Esitettävät muutokset koskevat lähetettyihin työntekijöihin sovellettavien palkkasäännöksiä täsmentämistä ja majoitusolosuhteita koskevien vaatimusten soveltamista lähetettyihin työntekijöihin samoin kuin kansallisiin työntekijöihin yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi sekä työnantajan velvollisuutta korvata Suomen tavanomaisesta työpaikasta liikkumisesta aiheutuvat matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset lähetetyille työntekijälle lähettämisen aikana. Lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettämistä aiheutuviin matka- ja majoituskustannuksiin esitetään yleisen järjestyksen mukaista suojasäännöstä, jos lähetetyn työntekijä ei saa suojaa lähtöjäsenvaltion lain tai käytännön taikka työ sopimuksessa sovitun perusteella.

Pitkäkestoisiin eli vähintään 12 kuukautta kestäviin työskentelytilanteisiin esitetään säännöstä lähetettyyn työntekijään sovellettavista lisätyöehdoista.

Lähettämisen ennakkoilmoitukseen esitetään tehtäväksi sisällöllisiä muutoksia ja tiedonantovelvollisuutta laajennettavaksi koskemaan kaikkia lähetettäviä työntekijöitä. Vuokratyössä esitetään käyttäjäyritykselle tiedonantovelvoitteen lisäämistä lähetetyn vuokratyöntekijän työntekopaikan vaihtumisesta.

Työntekijän suojaksi esitetään myös säännöstä, joka rajoittaa työnantajan oikeutta kuitata lähetetyn työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan.

3.2. Pääasialliset vaikutukset

Ehdotettujen muutosten vaikutusten arviointia vaikeuttaa se, että Suomessa ei ole tilastoitu esimerkiksi sitä, kuinka paljon meillä toimii työvoimaa lähettäviä ulkomaisia yrityksiä. Vastaavasti ei ole tilastoitu, montako sopimusta Suomessa toimivat suomalaiset tai ulkomaiset tilaajat tekevät vuosittain ulkomaisen palvelujen tarjoajan kanssa Suomessa tehtävästä alihankintatyöstä, työvoiman vuokrauksesta tai yritysryhmän sisäisestä siirrosta. Suomessa ei ole tilastoitu myöskään sitä, kuinka usein tänne sijoittautuneet yritykset lähettävät työntekijöitä ulkomaille.

Ehdotetuilla muutoksilla on tarkoitus tasata ulkomaisten palveluntarjoajien ja suomalaisten toimijoiden kilpailuedellytyksiä. Suomessa muutosdirektiivin toimeenpanon vaikutus on vähäisempi kuin niissä maissa, jotka eivät tällä hetkellä sovelle lähetettyjen

direktiiviä kaikilla toimialoilla, tai jotka eivät sovelta lähetettyihin vuokratyöntekijöihin yhdenvertaista kohtelua kansallisten vuokratyöntekijöiden kanssa.

Ehdotukset eivät estä kuitenkaan nykytilaa vastaavasti soveltamasta lähetettyyn työntekijään edullisempia kansallisia säännöksiä, jos näistä asioista on työsopimuksessa sovittu.

EU:n komissio kerää jäsenmaista tietoja lähetetyistä työntekijöistä. Vuotta 2018 koskevassa lokakuussa 2019 julkaistussa raportissa on kattavat tiedot sosiaaliturva-asetuksen perusteella annetuista todistuksista jäsenmaissa (Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2018) EU:n jäsenmaissa annettiin vuonna 2018 yhteensä 3 miljoonaa A 1 todistusta, joilla osoitetaan sosiaaliturvaan kuulumisen jäsenvaltiossa. Eniten todistuksia annettiin sosiaaliturva-asetuksen 12 artiklan perusteella noin 1,8 miljoonaa ja 13 artiklan perusteella noin 1,1 miljoonaa todistusta ja vain 55 000 todistusta annettiin muilla perusteilla. Vuonna 2017 todistusten antamisessa oli huomattava lisäys noin 512 000 kappaletta, mikä tarkoitti 22 prosentin kasvua vuoteen 2016 verrattuna. Eniten todistuksia antoivat Puola ja Saksa ja näiden maiden osuus oli yhteensä 36 prosenttia kaikista todistuksista. Sloveniassa puolestaan annettujen todistusten määrät laski kolmanneksella vuoden 2017 nähden. Erityisesti kahden maan työskentelytilanteet ovat lisääntyneet ja artiklan 13 mukaisten todistusten määrä lisääntyi melkein 24 prosentilla vuosien 2010 -2018 välillä. Lähettämisen keskimääräiset kestot olivat vuonna 2018 EU:n selvityksen mukaan 12 artiklan tilanteissa 91 päivää (kokonaiskeskiarvo painotettu) 18 jäsenmaan vastausten perusteella (ilman painotusta keskiarvo oli 138 päivää). Keskimääräinen kesto on lyhentynyt muun muassa Tsekin tasavallassa, Virossa, Irlannissa, Ranskassa, Kroatiaassa, Latviassa, Luxemburgissa, Unkarissa, Puolassa, Sloveniassa ja Suomessa. Luxemburg raportoi 12 päivän keskiarvosta ja Belgia, Ranska noin kuukauden keskiarvosta. Pidemmät keskiarvot olivat Virossa, Irlannissa, Kroatiaassa, Latviassa ja Unkarissa, jotka kaikki raportoivat yli 200 päivän kestosta. Puola raportoi noin 122 päivän kestosta.

A 1 todistukset vastaavat työllisten määrästä keskimäärin 1,2 prosenttia EU:n alueella. Suomessa luku on 0,4 prosenttia työllisistä, Norjassa ja Ruotsissa 0,2 prosenttia, Saksassa 1,1, Tanskassa 1,6 prosenttia, Belgiassa 2,9, Virossa 3,1, Puolassa 3,7, Unkarissa 4, Sloveniassa 12,4 prosenttia ja Luxemburgissa 17,8 ja työllisistä. Sen sijaan sosiaaliturva-asetuksen 12 artiklan mukaisia A 1 todistukset vastaavat noin 0,4 prosenttia EU:n alueen työllisyydestä. Annettujen A 1 todistusten määrä ei kerro suoraan henkilöiden määrää, koska todistus voidaan antaa useasti samalle henkilölle. Selvityksen perusteella yksi henkilö sai keskimäärin 1.2 todistusta vuoden 2018 aikana.

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden määrästä saadaan viitettä Eläketurvakeskuksen rekisteröimien sosiaaliturvaa koskevien A 1 -todistusten perusteella, vaikka niiden määrä ei suoraan vastaa työntekijöiden määrää. Vuonna 2019 Eläketurvakeskus vastaanotti A 1 todistuksia Virossa 14 256, Puolasta 2 609, Saksasta 1 694 ja muista maista yhteensä 4 902. Vastaavasti Eläketurvakeskuksella on tietoa Suomesta ulkomaille myönnettyjen A1 -todistusten määrästä. Yleisellä tasolla ulkomaisen työvoiman osuudesta Suomessa kertovat myös Verohallinnon rekistereissä olevat tiedot. Ulkomaisia yhteisöjä ja niiden sivuliikkeitä on Verohallinnon rekistereissä noin 14 500, joista noin 3 500 on ilmoittanut tietoja tulorekisteriin tai yritys esiintyy rakentamisen työntekijäilmoituksilla työnantajaroolissa. Lisäksi rakentamisen työntekijäilmoituksilla esiintyy noin 500 y-tunnuksetonta ulkomaista yritystä työnantajaroolissa. Tulorekisteriin ulkomaiset yritykset ovat ilmoittaneet tietoja noin 42 000 työntekijästä, joista osa on täältä palautettuja. Lisäksi Suomessa työskentelee ulkomaisten yritysten palveluksessa henkilöitä, joista tietoja ei tarvitse ilmoittaa tulorekisteriin muun muassa lyhytaikaiset komennukset. Veronumerorekisteriin on merkitty noin 33 500 ulkomaan kansalaista, joilla ei ole kotikuntaa Suomessa. Veronumerorekisterissä on kaiken kaikkiaan ulkomaan kansalaisia noin 123 500.

Työsuojeluviranomaisille tehtävien lähettämislmoitusten (pois lukien täydennyslmoitukset) vuoden 2019 tietojen perusteella voidaan päätellä, että lähettämiset ovat pääosin lyhytkestoisia kestäen noin kolme kuukautta (86 päivää). Tämän tiedon perusteella lähetettyyn työntekijään ei tulisi valtaosassa lähettämistilanteita sovellettavaksi esitettyjä lisäehtoja. Työnantajalle säädettävä velvoite kustantaa matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset Suomessa tehtävän työn ajalta silloin, kun työntekijä joutuu ammatillisista syistä liikkumaan lähettämisen kestäessä eri työkohteisiin työntekomaan tavanomaisesta työpaikasta, merkitsisi muutosta nykyisiin työnantajan velvoitteisiin. Lisäkustannuksia työnantajalle aiheuttaa myös yleisen järjestyksen perusteella esitetty lähettävän yrityksen velvoite kustantaa lähetetyn työntekijän työntekomaahan lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset Suomessa tavanomaisena ja kohtuullisena pidettyä korvaustasoa vastaavasti. Suomen korvaustasoa vastaava korvausvelvoite tulisi kyseeseen ensinnäkin silloin, jos lähtöjäsenvaltion lain tai käytännön perusteella lähettämisestä aiheutuneita matka- ja majoituskustannuksia ei korvattaisi ollenkaan eikä lähetetyn työntekijän työsopimuksessakaan olisi sovittu kyseisten kustannusten korvaamisesta. Toisekseen Suomen korvaustasoa vastaava korvausvelvoite tulisi kyseeseen silloin, jos lähtöjäsenvaltionsäännösten tai

käytännön mukaisesti määräytyvä taikka työsopimuksessa sovittu korvaus alittaisi olennaisesti Suomen työehtosopimusmääräysten tason.

Muutoksen kustannusvaikutukset kohdistuvat välittömästi Suomeen työntekijöitä lähettäviin yrityksiin lisäten heidän lähettämiseen liittyviä kustannuksiaan, jos lähettävässä maassa ei ole lain, työehtosopimusten, oikeuskäytännön tai työpaikan käytäntöjen perusteella korvattu työnantajan toimesta työntekijän toiseen maahan lähettämisestä aiheutuvia kustannuksia tai edellä mainituin perustein määrätty korvaukset alittaisivat olennaisesti Suomen korvaustason. Työsopimuksissa voidaan sopia myös komennustyön ehdoista, kuten matka- ja majoituskustannuksista, ja siten lähetetyille työntekijöille saatetaan korvata lähettämisestä aiheutuvia lisäkustannuksia myös sopimusperusteisesti. Muutos on merkityksellinen kaikilla aloilla, mutta erityisesti se vaikuttaa Suomessa rakennusalla tilaajina toimivien yritysten palvelusopimuksiin ulkomaisten toimijoiden kanssa, koska rakennusalan työehtosopimuksissa on määräyksiä komennustyön ehdoista mukaan lukien matkojen ja majoituksen kustannuksista. Muutokset tasaavat myös kotimaisten ja ulkomaisten yritysten kilpailuasemaa, erityisesti niissä tilanteissa, joissa kotimaisen yrityksen henkilöstö on komennustyössä ja työnantaja on velvollinen korvaamaan heille työehtosopimuksen mukaisia matka- ja majoituskustannuksia. Muutos ei kuitenkaan lisäisi kaikkien suomalaisten yritysten kustannuksia. Kustannukset lisääntyisivät ainoastaan yritysryhmien sisäisissä siirroissa sekä sellaisten tilaajana toimivien yritysten osalta, jotka käyttävät ulkomailta tulevaa ulkopuolista työvoimaa. Kustannusten lisääntyminen ei myöskään ole automaatio, koska kustannusten lisäys riippuu lähettävän valtion lainsäädännöstä ja käytännöistä sekä lähetetyn työntekijän työsuhteesta sovitusta ehdoista. RT:n selvityksen perusteella Uudellamaalla ulkomaisia lähetettyjä työntekijöitä oli vajaa 8 000 vuonna 2019 ja noin 33 prosenttia yrityksistä käytti ulkomaista työvoimaa ja nimenomaan lähetettyjä työntekijöitä. Aliurakointia harjoittavia yrityksiä oli noin 9 500.

Vuokratyössä käyttäjäyrityksen tiedonantovelvoitteita lisätään hieman, mutta käyttäjäyritykselle aiheutuva hallinnollinen taakka on kokonaisvaikutukseltaan vähäinen. Kyse on käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuudesta lähettävälle yritykselle niin sanotuissa työntekijän jatkolähettilästilanteissa. Käytännössä työntekijän jatkolähetämisessä kyse on poikkeuksellisesta tilanteesta ja uusi säännös tulisi oletettavasti sovellettavaksi vain harvoin.

Suomen osalta keskeinen muutos nykytilaan on muutosdirektiivin vaatimus pitkäkestoissa lähettämisessä noudattaa yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta. Vähintään 12 kuukauden työskentelyn jälkeen lähetetty työntekijälle on turvattava yhdenvertainen kohtelu Suomessa tavanomaisesti työtä tekevien henkilöiden kanssa lukuun ottamatta työsuhteen solmimista ja päättämistä koskevia vaatimuksia, lisäeläkkeitä ja kilpailukieltolausekkeita. Työsuojeluviranomaisille toimitettujen lähettämislmoitusten perusteella voi todeta, että vuonna 2019 tehdystä 6 500 lähettämislmoituksesta (ns. ensimmäinen ilmoitus) noin viisi prosenttia (noin 330 ilmoitusta) koski joko 12 kuukautta kestävää tai sitä pidempää työntekoa. Tämä ei kerro yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden määrää, mutta antaa mittasuhteen pitkäkestoisten lähettämislmoitusten yleisyydestä.

Työntekijöiden lähettämistä koskevat ilmoitukset

Työsuojeluviranomainen otti vastaan vuonna 2019 lain 7 §:n tarkoittamia ilmoituksia yhteensä noin 8 000 kappaletta, joista niin sanottuja ensimmäisiä ilmoituksia oli noin 6 500 kappaletta ja loput täydennyslmoituksia. Noin viisi prosenttia ensimmäisistä ilmoituksista eli noin 330 ilmoitusta koski joko 12 kuukautta kestävää tai sitä pidempää työntekoa. Ehdotetut muutokset vaikuttavat olennaisesti työntekijöiden lähettämisestä tehtävän ilmoituksen sisältöön, koska jatkossa lähetettyjen työntekijöiden ennakoidun lukumäärän sijasta tulisi tehdä ilmoitus kaikista lähetetyistä työntekijöistä ja yksittäistä työntekijää koskevista tiedoista. Tämä laajentaisi ilmoituksessa vaadittavaa tietosisältöä ja johtaisi myös ilmoitusmäärien lisääntymiseen. Ilmoitusten määrien lisääntymistä on vaikea arvioida. Vaikka lain mukaan useita yksittäisiä työntekijöitä voitaisiin ilmoittaa yhdellä ilmoituksella, arvioidaan ilmoitusmäärien lisääntyvän olennaisesti nykytilaan nähden. Erityisesti rakennusallalla lähetetyt työntekijät tekevät hyvin erilaisia töitä, joiden alkamis- ja päättymisajankohdat Suomen työkohteessa tai kohteissa voivat vaihdella huomattavasti. Lähettämislmoitus on tehtävä lain mukaan ennen Suomessa tehtävän työn aloittamista. Ehdotuksen johdosta lähettävien yritysten hallinnollinen taakka lisääntyy, kun lähettämislmoituksen vaadittava tietosisältö laajenisi kattamaan jokaista lähetettyä työntekijää ja ilmoituksessa tulisi ilmoittaa lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunniste ja verotusmaan veronumero sekä kunkin lähetetyn työntekijän työnteon alkamis- ja päättymispäivä taikka mikäli tämä ei ole mahdollista, lähetyksen arvioitu kesto. Pääurakoitsijoiden ja rakennuttajien hallinnollinen taakka kasvaa, koska ilmoitusmäärien ennakoidaan kasvavan ja rakennusallalla ilmoituksen toimittaminen myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle on työn tekemisen edellytyksenä. Hallinnollista taakkaa pyritään vähentämään kehittämällä ilmoitusjärjestelmää nykyisestä.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Työsuojeluviranomainen valvoo lain noudattamista. Ehdotetut uudet velvoitteet työnantajan velvollisuudesta korvata Suomen tavanomaisesta työpaikasta liikkumisesta aiheutuvat matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset lähetetyille työntekijälle lähettämisen aikana sekä laissa esitetyin rajauksin lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettämistä aiheutuvat matka- ja majoituskustannuksiin sekä pitkäkestoista lähetystä koskevat vaatimukset, lisäävät valvontaviranomaisen työtä. Oletettavasti matkakustannusten korvausta koskevat säännökset lisäävät tarvetta tiedottaa uudesta sääntelystä sekä neuvoa ulkomaisia yrityksiä ja heidän työntekijöitään säännösten soveltamisesta ja yleissitovien työehtosopimusten määräysten sisällöstä.

Lisäksi työntekijöiden lähettämistä koskevien ilmoitusten tietosisällön muuttamista koskeva ehdotus aiheuttaa työsuojeluviranomaiselle huomattavasti lisätyötä, sillä teknistä työtä edellyttää etenkin lähettämislomakkeissa käytettävien lomakkeiden uusiminen, uuden lomakkeen laatiminen sekä ilmoitusten käsittely.

Täytäntöönpanodirektiivin implementoinnin yhteydessä tehdyt kansalliset Internet-sivut vaativat päivittämistä ja niiden sisältöä parannettava tietojen avoimuuden ja saatavuuden turvaamiseksi lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työehdoista. Sivuilla on lisättävä erityisesti yleissitovien työehtosopimusten määräysten nykyistä parempaa saatavuutta. Tiedottamistyötä edistäisi myös tiivistelmien laatiminen työehtosopimuksista. Sivujen ymmärrettävyys ja selkeys on olennaista ulkomaisille työnantajille ja heidän työntekijöilleen työnantajan velvoitteiden täyttämisen ja työntekijöiden oikeuksien toteutumisen kannalta.

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista säädetään Euroopan yhteisöjen direktiivissä (91/533/ETY), jäljempänä todentamisdirektiivi, ja direktiivissä 2019/1152/EU avoimista ja ennakoitavista työehdoista. Niiden mukaan työntekijällä on oikeus saada kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Lähetetyn työntekijän työnantaja on ilmoittavan työntekijälleen yli kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn aikana sovellettavat työehdot. Työskentelyn tapahtuessa ulkomailla työsuhteen ehtojen on oltava työntekijän tiedossa ennen työkomennukselle lähtöä. Tällöin työntekijälle annettaviin tietoihin on sisällytettävä myös selvitys ulkomaan työskentelyn pituudesta, palkanmaksussa käytettävästä valuutasta, ulkomailla saatavista rahallisista eduista ja luontoiseduista sekä mahdollisuuksien mukaan myös tiedot ehdoista, joita noudatetaan työntekijää kotiutettaessa. Tämän tiedottamisvelvoitteen täyttäminen ja valvonta on olennaista lähetettyjen työntekijöiden tietoisuuden lisäämiseksi Suomessa tehtävän työn työehdoista sekä työehtojen toteutukseksi.

4 Toteuttamisvaihtoehdot ja niiden vaikutukset

4.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Suomi täyttää pitkälti muutosdirektiivin velvoitteet lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta työehtojen määräytymisessä suhteessa kansallisiin työntekijöihin. Työntekijöiden lähettämistä annetun lain mukaan lähetettyjen työntekijöiden työehdot määräytyvät Suomessa työskentelyn ajalta alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa lain ja yleissitovien työehtosopimusten mukaan ja vuokratyössä lähtökohtaisesti samoin kuin kotimaisissa vuokratyötilanteissa joko yleissitovien tai normaalisitovien työehtosopimusten perusteella. Työntekijöiden lähettämistä annettu laki on laadittu pitkälti viittaustekniikalla ja tätä lähtökohtaa muutosdirektiivin implementoinnissa ei haluttu muuttaa. Muutosdirektiivin yhdenvertaisen kohtelun velvoite ei koske kuitenkaan työsuhteen solmimista, päättämistä tai ammatillisia lisäeläkkeitä koskevia säännöksiä eikä myöskään kilpailukieltolausekkeita.

Lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettämistä aiheutuviin matka- ja majoituskustannuksiin esitetään yleisen järjestyksen mukainen suojasäännös, joka tulisi sovellettavaksi tilanteissa, joissa lähetetty työntekijä ei saa suojaa lähtöjäsenvaltion lain ja käytännön tai työsuhteessa sovitun perusteella. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi 96/71/EY sallii 3 artiklan 10 kohdassa tarkoitettua yleisen järjestyksen perusteella sovellettavaksi myös muita työehtoja kuin mitä 3 artiklan 1 kohdassa on mainittu. Muutosdirektiivi jättää matka- ja majoituskustannukset lähtöjäsenvaltion lainsäädännön ja käytännön mukaan määräytyväksi. Suomen työehtosopimusjärjestelmän rakenteet ja yleissitovien työehtosopimusten ja järjestäytyneiden yritysten soveltamat normaalisitovien työehtosopimusten määräykset ovat tällaisia määräyksiä ja työmarkkinaosapuolten kompetenssiin kuuluu nimenomaan alakohtaisesti komennustyön yksityiskohtaisista ehdoista sopiminen. Ehdotus vaikuttaa suomalaisten yritysten kilpailukykyyn ja tasaa ulkomaiden ja kotimaisten yritysten toimintaedellytyksiä sekä turvaa lähetettyjen työntekijöiden asemaa tilanteissa, joissa lähtöjäsenvaltion

lain tai käytännön mukaan suojaa ei ole eikä sitä ole myöskään sopimusperusteisesti järjestetty taikka tilanteissa, joissa suoja alittaisi olennaisesti suomalaisten työehtosopimusten määräysten tason.

Lähtöjäsenvaltiosta lähettämisestä aiheutuvien matka- ja majoituskustannusten korvaamisesta niin sanotuissa yleisen järjestyksen edellyttämässä tilanteissa on ollut ehdotuksen valmistelussa esillä kolme vaihtoehtoa. Ensimmäinen vaihtoehto olisi tehdä vain informatiivinen säännös siitä, että lähtöjäsenvaltion lainsäädännön ja käytännön mukaan määräytyisivät lähetetyille työntekijälle kustannusten korvaukset liittyen matkustamiseen, majoitukseen ja ruokailuun, jotka aiheutuvat lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettämisestä. Tämä malli vastaisi direktiivin sanamuotoa.

Koska Suomessa komennustyön ehdoista on sovittu laajasti työehtosopimuksissa ja niissä on määräyksiä matkustamisesta, majoituksesta sekä ateriakorvauksista, jotka tulevat yleissitovuuden perusteella sovellettavaksi kaikkiin alalla toimiviin yrityksiin pakollisina työsuhteen ehtoina, katsottiin näiden määräysten liittyvän niin kiinteästi Suomen työmarkkinajärjestelmään, yhdenvertaisen kohtelun vaatimukseen ja työehtoihin, että perusteltua olisi vaatia näiden säännösten soveltamista myös lähetettyihin työntekijöihin lähetettyjen direktiivin 3 artiklan 10 kohdan eli ordre public -periaatteen perusteella. Muutosdirektiivin valmistelussa tämän kohdan käyttämisestä lähettämisestä aiheutuviin kustannuksiin ei keskusteltu. Komission implementointityöryhmässä tähän ei otettu kantaan, mutta komission suhtautuminen on tämän kohdan käyttöön kielteinen.

Toisena toteuttamisvaihtoehtona olisi malli, jonka mukaisesti lähtökohtana on lähettämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaaminen lähtöjäsenvaltion korvaustason mukaan. Lähetettyä työntekijää suojattaisiin kuitenkin niissä tilanteissa, joissa lähtöjäsenvaltion lainsäädännön, käytännön tai työsuhteen perusteella lähetetyille työntekijälle ei korvattaisi lainkaan lähettämisestä aiheutuneita kuluja tai edellä mainitun perustein määräytyvä korvaus alittaisi olennaisesti Suomen korvaustason. Lähtöjäsenvaltion ja Suomen korvaustason vertailussa olisi kyse kokonaisarvioinnista. Täyttä vastaavuutta lähtöjäsenvaltion korvaustason ja Suomen korvaustason välillä ei vaadittaisi. Mallin tarkoituksena on varmistaa, että lähetetyille työntekijälle korvataan tavanomaiset ja kohtuulliset lähettämisestä aiheutuneet matka- ja majoituskustannukset joko lähtöjäsenvaltion tai poikkeustapauksissa Suomen korvaustason mukaisesti. Tällä sääntelyllä pyritään edistämään komennustyötä tekevien yhdenvertaista kohtelua.

Kustannusten korvaamisen osalta lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin esitetään lisättäväksi säännös, jonka mukaan työnantajan velvollisuus korvata lähettämisestä aiheutuneet matka- ja majoituskustannukset määräytyisi lähtökohtaisesti työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Kuitenkin niissä tilanteissa, joissa edellä mainitut kustannukset eivät tulisi korvattavaksi lainkaan lähtöjäsenvaltion n lain tai käytännön perusteella tai asiasta ei olisi sovittu taikka kansallinen sääntely tai sopimusperusteinen järjestely alittaisivat olennaisesti Suomessa tehdyn työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävät matka- ja majoituskustannukset, olisi työnantajan kuitenkin kustannettava nämä olennaisesti Suomen korvaustasoa vastaten. Säännöksessä todettaisiin muutosdirektiivin mukaisesti, että lähtökohtaisesti matka- ja majoituskustannukset määräytyvät lähtöjäsenvaltion ja työsuhteen sovellettavan lainsäädännön mukaan. Jos lähtöjäsenvaltiossa ei ole suojaa tai se alittaisi olennaisesti Suomessa tehdyn työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidetyn kustannustason, tulisi näissä tilanteissa työnantajan korvata lähetetyille työntekijälle lähettämisestä aiheutuneet matka- ja majoituskustannukset siten, että ne vastaavat olennaisesti lähetetyn työntekijän työsuhteessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen korvaustasoa. Maksetun korvauksen ei kuitenkaan tällöinkään tarvitsi vastata täysin suomalaisten työehtosopimusten mukaan määräytyvää korvaustasoa, vaan se voisi olla jossain määrin alhaisempi. Suomessa sovellettavaksi tuleva työehtosopimus toimisi kuitenkin korvaustason kohtuullisuuden arvioinnin viitekehyyksenä. Säännöksen tarkoituksena on suojella lähetettyä työntekijöitä ja edistää heidän yhdenvertaista kohteluaan Suomessa komennustyötä tekevien kanssa tilanteissa, joissa lähettämisestä aiheutuneita matka- ja majoituskustannuksia ei muutoin korvattaisi lainkaan tai ne alittaisivat olennaisesti Suomen työehtosopimusjärjestelmän mukaisen korvaustason.

Kolmantena vaihtoehtona valmistelussa on ollut esillä malli, jonka mukaisesti lähettämisestä Suomeen aiheutuneet matka- ja majoituskustannukset tulisi korvata lähetetyille työntekijälle alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa vähintään työsuhteen alalla 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa vastaavasti ja vuokratyössä työsuhteen alalla 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa vastaavasti, jos vastaavan tason työntekijän suojaa koskevia kustannusten korvaussäännöksiä ei ole tai työsuhteen alalla 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräysten tason. Tämä malli johtaisi käytännössä siihen, että edellä mainituissa tilanteissa lähetetty yritys joutuisi korvaamaan lähettämisestä aiheutuneet kustannukset täysimääräisesti Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen korvaustasoa vastaavasti. Tällöin ei sallittaisi vähäistä poikkeusta Suomen korvaustasosta. Valmistelussa tätä mallia puolsi erityisesti yhdenvertaisen kohtelun periaate. Mallissa havaittiin ongelmalliseksi sanamuoto *korvaustasoa vastaavasti*, joka saattaisi johtaa siihen, että lähtöjäsenvaltion korvaustason mukainen korvaus hyväksyttäisiin käytännössä vain silloin, kun se vastaa täysimääräisesti Suomen korvaustasoa tai ylittää sen.

Sovellettavaan malliin haluttiin hieman joustoa ja suhteellisuutta ottaen huomioon sen, että matka- ja majoituskustannuksista on lähettävissä maissa jonkin verran sääntelyä, käytäntöä ja myös työ sopimuksissa on saatettu sopia asiasta. Yritysten yhdenvertaisen kohtelun ja kilpailuneutraaliteetin kannalla sääntelyllä on myös merkitystä. Lähetyttäjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY 3 artiklan 10 kohdan yleistä järjestystä koskevan niin sanotun *ordre public* -periaatteen soveltamisen tarkoituksena on ollut muutostyödirektiiviä implementoitaessa estää olennainen poikkeaminen suomalaisesta työehtosopimusjärjestelmästä. Jos yleiseen järjestykseen perustuvaa matka- ja majoituskustannuksia koskevaa ehdotusta ei toteutettaisi, vaikuttaisi se ehdotuksen siirtymäajan keskeytykseen lyhentävästi.

4.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

Ruotsi

Ruotsissa asetettiin heinäkuussa 2018 työryhmä selvittämään muutostyödirektiivin täytäntöönpanoa. Toukokuussa 2019 työryhmä julkaisi mietintönsä *Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet* (SOU 2019:25). Mietinnössä ehdotettiin muutostyödirektiivin täytäntöönpanon johdosta muutoksia pääasiassa lähetyttäjä työntekijöitä koskevaan lakiin (lagen 1999:678 om utstationering av arbetstagare) sekä vuokratyöntekijöitä koskevaan lakiin (lagen 2012:854 om uthyrning av arbetstagare).

Yhdenvertainen kohtelu

Mietinnössä todetaan, että 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen osalta vaatimus yhdenvertaisesta kohtelusta täyttyy suurelta osin Ruotsissa voimassa olevassa lainsäädännössä jo nykyisellään. Ruotsissa 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen määrättyvät lainsäädännön ja alalla yleisesti sovellettavan liittotasolla sovitun työehtosopimuksen mukaisesti.

Lähetyttäjen vuokratyöntekijöiden osalta lähetyttäjä työntekijöitä koskevaan lakiin ehdotettiin lisättäväksi uusi säännös, jonka mukaan lähetyttäjen vuokratyöntekijöiden työsuhteissa tulisi soveltaa nykyistä laajemmin vuokratyötä koskevaa lakia (lagen 2012:854 om uthyrning av arbetstagare). Sovellettavaksi tulisivat esimerkiksi vuokratyöläisillä säädetty yhdenvertaisen kohtelun periaate sekä työehtosopimuksia koskeva sääntely.

Vuokratyötä koskevaan lakiin ehdotettiin lisättäväksi myös uudet säännökset käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuudesta työntekijän vuokranneelle yritykselle. Käyttäjäyrityksellä olisi ensinnäkin tiedonantovelvollisuus sellaisista käyttäjäyrityksessä sovellettavista työehdoista, jotka tulisivat sovellettavaksi lähetytyn vuokratyöntekijän työsuhteessa vuokratyöläisillä säädetyn yhdenvertaisuusperiaatteen nojalla. Käyttäjäyrityksen tulisi antaa tiedot työehdoista kuitenkin vain siinä tapauksessa, että työntekijän vuokrananut yritys niitä pyytää. Lisäksi tiedonantovelvollisuuden ehdotetaan koskevan tilanteita, joissa käyttäjäyritys lähettää lähetyttynä Ruotsissa olevan vuokratyöntekijän edelleen työhön toiseen valtioon. Tällöin käyttäjäyrityksen on tiedotettava edelleen lähetyttämisestä työntekijän vuokrannutta yritystä. Käyttäjäyrityksen on tehtävä ilmoitus viimeistään 10 päivää ennen töiden aloittamista toisessa valtiossa tai niin pian kuin mahdollista. Mietinnössä ehdotettiin säädettäväksi, että edellä mainittujen tiedottamisvelvollisuuksien rikkomisesta seuraisi käyttäjäyritykselle vahingonkorvausvelvollisuus työntekijän vuokranneelle yritykselle aiheutuneesta vahingosta.

Muutostyödirektiivissä säädetään työnantajalle velvoite korvata lähetytylle työntekijälle työntekomaassa työkomennuksen aikana matkustamisesta, majoituksesta ja ruokailusta aiheutuneet kustannukset työntekomaan kansallisen lain ja/tai käytännön mukaan. Työntekomaahan lähetyttämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaaminen määräytyy muutostyödirektiivin mukaan lähtöjäsenvaltion sääntelyn mukaisesti. Mietinnössä ehdotettiin lisättäväksi lähetyttäjä työntekijöitä koskevaan lakiin uusi säännös, jonka mukaan työnantaja olisi velvollinen korvaamaan lähetytylle työntekijälle Ruotsissa työkomennuksen aikana syntyneet matka-, majoitus- ja ruokailukulut Ruotsissa kyseisellä alalla yleisesti sovellettavan liittotason työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Lähtöjäsenvaltiosta lähetyttämisestä Ruotsiin syntyneet vastaavat kustannukset työnantajalla olisi velvollisuus korvata lähtöjäsenvaltion sääntelyn mukaisesti.

Lisäksi mietinnössä ehdotettiin lisättäväksi lähetyttäjä työntekijöitä koskevaan lakiin uusi säännös lähetyttämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta ja yhdenvertaisesta palkkauksesta. Lähetyttämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamista ei huomioidaisi määritettäessä sitä, onko työnantaja maksanut työntekijälle direktiivin tarkoittaman palkan. Jos työnantaja ei voi työntekijän tai työntekijäjärjestön pyynnöstä osoittaa, mikä osa maksetusta korvauksesta on syntynyt lähetyttämisestä aiheutuneista kustannuksista ja mikä osa korvauksesta on palkkaa, katsotaan koko korvauksen muodostuneen lähetyttämisestä aiheutuneista kustannuksista.

Tätä korvausta ei huomioida määritettäessä sitä, onko työnantaja maksanut lähetetylle työntekijälle direktiivin edellyttämän palkan.

Muutosdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan uuden h alakohdan osalta mietinnössä todetaan, ettei Ruotsissa ole voimassa työntekijöiden majoitusta koskevaa lainsäädäntöä, mutta työntekijöiden majoituksesta on määräyksiä joissakin työehtosopimuksissa. Mietinnössä ehdotettiin, että työnantajan olisi sovellettava lähetetyn työntekijän työsuhteessa niitä majoitusta koskevia määräyksiä, joita mahdollisesti on työntekijän työsuhteessa muutoinkin noudatettavassa työehtosopimuksessa.

Lisäksi mietinnössä katsotaan direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetyn yhdenvertaisen kohtelun periaatteen edellyttävän, että lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa sovelletaan myös työnantajan kuittausoikeutta koskevaa lainsäädäntöä (lagen 1970:215 om arbetsgivares kvittningrätt).

Pitkäkestoiset lähettämistilanteet

Työryhmän mietinnössä ehdotettiin lisättäväksi lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin uudet säännökset, joiden mukaan yli 12 kuukautta lähetettynä työntekijänä työtä tehneen työntekijän työsuhteessa on sovellettava muutosdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan tarkoittamien ehtojen lisäksi niitä lainsäädännön mukaan määräytyviä työehtoja, joita Ruotsissa sovelletaan vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin lukuun ottamatta työsopimuksen tekemistä ja päättämistä sekä kilpailukieltosopimuksia koskevia säännöksiä. Pitkäkestoisesti lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa sovellettavaksi tulisivat esimerkiksi tietyt vuosilomasäännökset (semesterlagen 1977:480) ja muita vapaisiin liittyviä säännöksiä, kuten oikeus vapaaseen pakottavasta perhesyystä (lagen 1998:209 om rätt till ledighet av trängande familjeskäl). Mietinnössä ehdotettiin, että myös perhevapaita koskeva lainsäädäntö tulisi pitkäaikaisissa lähettämissä sovellettavaksi kokonaisuudessaan (föräldraledighetslagen 1995:585). Lisäksi sovellettavaksi tulisi esimerkiksi työaikalainsäädäntö kokonaisuudessaan (arbetstidslag 1982:673). Työnantaja voi kuitenkin aina soveltaa työsuhteessa ehtoja, jotka ovat työntekijälle edullisempia kuin edellä mainituin perustein määräytyvät ehdot.

Mietinnössä ehdotettiin, että työnantajalle säädetään oikeus pidentää työsuojeluviranomaiselle tekemällään perustelulla ilmoituksella edellä mainittua 12 kuukauden määräaika 18 kuukauteen. Lisäksi pitkäkestoisten lähettämisten osalta mietinnössä ehdotettiin säädettäväksi, että useamman lähettämiskauden kestoajat tulisi laskea yhteen määritettäessä pitkäkestoisen lähettämisen aikarajan täyttymistä. Jos lähettävä työnantajayritys korvaa lähetetyn työntekijän toisella samaa työtä samassa paikassa tekevällä lähetetyllä työntekijällä, lähettämiskauden kesto on edellä mainittua pitkäaikaisen lähettämisen 12 kuukauden määräaika laskettaessa asianomaisten yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden lähettämiskausien yhteenlaskettu kesto. Mietinnössä ehdotettiin lisäksi, että lähettävälle yritykselle säädetään velvollisuus ilmoittaa lähettämälleen työntekijälle, jos samaa tehtävää on hoitanut samassa työpaikassa aiemmin lähetettynä ollut työntekijä. Työnantajan on myös ilmoitettava, kuinka pitkään aiemman työntekijän lähetyksä on kestänyt.

Selvitys Ruotsin tilanteesta perustuu toukokuussa 2019 julkaistuun mietintöön (SOU 2019:25). Lopulliset muutokset eivät ole vielä kirjoittamishetkellä tiedossa.

5 Lausuntopalaute [täydennetään myöhemmin]

6 Säännöskohtaiset perustelut

1 § Soveltamisala. Pykälään esitetään lisättäväksi 4 momentti, jossa rajoitettaisiin uusien säännösten soveltamista maantieliikenteen kuljetusalalle. Muutosdirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle on jätetty maantieliikenteen sääntely ja siten ehdotettuja muutoksia ja lisäyksiä lakiin ei sovellettaisi maantieliikenteen alan töissä. Soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät palkkausta, kustannusten korvauksia, pitkäkestoista lähettämistä, ennakkoilmoituksen täsmennystä, vuokratyötä koskevat muutokset ja lisäykset. Siten mitä ehdotuksen 4a §:ssä, 5 §:n 1- 4 momenteissa, 5 a §:ssä, 6a §:ssä, 7 §:ssä, 7a §:ssä ja 14 §:ssä säädettäisiin ei sovellettaisi maantieliikenteen alan työssä. Momentissa rajattaisiin maantieliikenteen alan työ lain soveltamisalan ulkopuolelle lukuun ottamatta 3 §:ää, 4 §:ää ja 5 §:n 5 momenttia. Tähän asiaan liittyy EU:n parlamentin ja neuvoston direktiivi valvonnasta ja maantieliikenteen työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin 2006/22/EY muuttamisesta valvontavaatimusten osalta ja direktiivejä 96/71/EY ja 2014/67/EU koskevien erityisten sääntöjen vahvistamisesta siltä osin kuin on kyse maantieliikenteen alan työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon, jäljempänä maantieliikenteen muutosdirektiivi).

Maantieliikenteen muutosdirektiivi on hyväksytty, mutta sen tarkempi voimaantuloajankohta ei ole vielä tiedossa. Maantieliikenteen direktiivin implementoinnin yhteydessä tulee huomioitavaksi lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin muutokset palkasta (korvaus) ja kustannusten korvauksista ja lisätyöehtojen soveltamisesta. Maantieliikenteen työssä sovelletaan kuitenkin nyt annettavan lain 3 §:ää, 4 §:ää 5 §:n 5 momenttia lain voimaantulosta lähtien.

1 a § *Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät* Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa (908/2017) tarkoitettujen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi ehdotetaan muutoksia pykälän 2 momenttiin. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi ensinnäkin siten, että 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyisivät 3 ja 4 §:ssä säädetyn lisäksi ehdotetun lain 4 a §:n (työsuhteen ehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä), 5 a §:n (työnantajan vastuu matka-, majoitus- ja ruokailukustannuksista) ja 6 a §:n (majoitusolosuhteet) mukaisesti.

Lisäksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työntekijän palkkaus määräytyisi työnantajan alan yleissitovan työehtosopimuksen tai työnantajaa työnantajaliiton jäsenenä ja työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Ehdotettu palkkausta koskeva sääntely vastaisi muutosdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa lähetettyjen työntekijöiden palkan määräytymisen osalta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavalla tavalla tilanteista, joissa työsuhteeseen eivät tule sovellettavaksi minikään työehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset. Tällöin palkkaus määräytyisi vastaanottavassa yrityksessä vastaavassa työssä noudatettavan palkkatason mukaan. Ellei vastaanottavassa yrityksessä ole vastaavaa työtä tekeviä henkilöitä, työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

2 § *Määritelmät.* Pykälän 4) ja 6) kohtien määritelmiä esitetään täsmennettäväksi edistämään lain luettavuutta ja ymmärrettävyyttä. Muutokset liittyvät myös ehdotuksen 14 §:n muutokseen. Näihin määritelmiin esitetään lisättäväksi sana *käyttäjäyritys*. Muutoin kohdat säilyisivät muuttumattomina. Pykälän 4 kohdassa säädettäisiin, että vuokratyöllä tarkoitetaan työntekijän lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön (*käyttäjäyritys*). Muutokset eivät muuttaisi lain sisältöä, vaan ainoastaan helpottaisivat lain luettavuutta ja ymmärrettävyyttä. Käytännössä käyttäjäyritys voi olla myös 6) kohdassa tarkoitettu tilaaja jo nykytilankin mukaan. Muutokset vastaavat työsopimuslaissa ja niin sanotussa tilaajavastuulaissa käytettyjä käsitteitä.

3 § *Työsopimukseen sovellettava laki.* Pykälän 2 momenttia esitetään muutettavaksi 5 §:n 1 momentin muutoksen johdosta täsmentämällä sitä, mitä työehtosopimuksia lähetettyyn työntekijään voitaisiin soveltaa. Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen 1 momentin mukaan tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, lähetetyn työntekijän työsuhteessa on kuitenkin sovellettava tässä luvussa säädettyjä Suomen lain säännöksiä sekä tässä luvussa tarkoitettuja Suomessa yleissitovaksi vahvistetun tai lähettävää yritystä sitovan muun suomalaisen työehtosopimuksen määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset. Tässä on huomioitu ehdotuksen 5 §:n 1 momentin muutokset.

Pykälän 3 momenttiin esitetään lisättäväksi informatiivinen viittaus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 5 §:n 1 ja 2 momenttiin. Pykälässä säädetään työnvälityksen maksukiellosta ja voimassa olevassa lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa ei ole viittausta tähän säännökseen. Pykälän 1 momentin mukaan yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavat eivät saa periä maksua (työnvälityksen maksukiello) henkilöasiakkaalta tarjoamistaan palveluista. Maksua ei saa periä myöskään vuokratyöntekijältä, joka toimeksiannon päättymisen jälkeen siirtyy työsopimuslain 1 luvun 7 §:ssä tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen. Pykälän 2 momentissa on informatiivinen viittaus rikkomisen seuraamuksesta. Seuraamuksesta työnvälityksen maksukiellon rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 6 §:ssä. Työnvälityksen maksukiellolla on pantu täytäntöön muun muassa Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyötä koskevan direktiivin 2008/104/EY (vuokratyödirektiivi) 6 artiklan 3 kohdan velvoite siitä, että työvoiman vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltä maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä. Siten viittaussäännöksellä on erityisesti merkitystä Euroopan unionin ulkopuolelta tuleville lähetetyille työntekijöille. Nykyäänkin työnvälityksen maksuikieltoa sovelletaan kaikkiin Suomessa toimiviin yrityksiin riippumatta siitä, onko yritys sijoittautunut Suomeen tai ulkomaille.

4 § *Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat.* Pykälän 1 momentin 1) kohdan viittaussäännöksiä työaikalakiin täsmennettäisiin siten, että kohtaan lisättäisiin viittaus työaikalain 2 luvun työaikaa ja varallaoloa koskeviin säännöksiin. Työaikalain 2 luvun 3 §:n käsite työajasta on perusta muiden työaikalain säännöksiin soveltamiselle ja niiden valvomiselle. Rajanveto työajan ja lepoajan välillä on merkityksellinen työajan enimmäismäärän ja lepoaikojen vähimmäismäärän toteutumisenar-

vioimisessa. Työaikalain 3 §:n mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään. Euroopan unionin tuomioistuimien on antanut työajan käsitteestä runsaasti oikeuskäytäntöä, joka on Euroopan unionin oikeuden tulkintavaikutuksen mukaisesti huomioitava myös kansallisessa työajan määritelmässä.

Lisäksi lähetettyihin työntekijöihin tulisi sovellettavaksi myös työaikalain 4 §:n säännös varallaolosta. Säännös on merkityksellinen työntekijöiden suojelun ja lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun kannalta suhteessa kansallisiin työntekijöihin. Työntekijän varallaolosta voidaan sopia hyvin erilaisissa töissä. Työaikalaisissa varallaololla tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa työntekijän velvollisuutta olla vapaa-aikanaan tavoitettavissa siten, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaolovelvollisuudesta ja sen ehdoista on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken ja samalla on sovittava varallaolokorvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon työntekijän vapaa-ajalle varallaolosta aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloa ei lasketa työaikaan.

Viitauksen tekeminen 2 luvun työaikaan ja varallaoloa koskeviin säännöksiin olisi lähinnä tekninen ja selkeyttävä muutos, koska lähetettyihin työntekijöihin on sovellettu keskeisiä työaikalain säännöksiä. Lisäksi kohtaan lisättäisiin viittaus uuden työaikalain 8 luvun 36 ja 37 §:n säännöksiä yleissitovan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta säännöllisestä työajasta. Nämä vastaavat kumotun työaikalain 10 ja 11 §:ien säännöksiä, joihin työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa oli viittaukset ennen työaikalain uudistamista. Kyse olisi teknisestä täsmennyksestä, jolla varmistettaisiin oikeustilan säilyminen ennallaan lähetettyjen työntekijöiden sääntelyssä. Viittaus näihin säännöksiin jäi pois työaikalain uudistamisen yhteydessä.

Lisäksi 2 momenttiin esitetään lisättäväksi täsmennys jäljempänä 5 §:n 1 momentin muutosta vastaavasti siitä, että myös lähettävää yritystä Suomessa sitovan työehtosopimuksen määräykset tulisivat sovellettavaksi lähetettyyn työntekijään yleissitovan työehtosopimuksen sijasta, jos lähetetyn työntekijän työnantaja on Suomessa työnantajaliiton jäsen taikka liittynyt valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten solmimaan työehtosopimukseen. Muutos koskisi ainoastaan alihankintaa tai yritysryhmän sisäisiä siirtoja, jolloin lähetettyyn työntekijään sovellettaisiin lisäksi tämän työehtosopimuksen työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Muilta osin sääntelyn nykytila säilyisi ennallaan.

4 a § Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä sääntelemään yhdenvertaisen kohtelun velvoitetta pitkäkestoissa lähettämisilanteissa, joissa sovellettavaksi tulisivat muutosdirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen palkka- ja työehtojen lisäksi jäljempänä selostetut ehdot. Ehdotetun 4 a §:n säännöksiä sovellettaisiin myös 1 a §:ssä tarkoitettuihin kolmansien maiden työntekijöihin. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lisäehtojen soveltamisen edellytyksenä olevasta vähintään 12 kuukauden työskentelyajasta. Työnantajan perustellusta pyynnöstä kynnysaika lisäehtojen soveltamiselle voitaisiin pidentää 7 a §:n mukaisesti enintään 18 kuukaudeksi. Nämä lisäehdot määräytyisivät lain tai direktiivin 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitettujen määräysten perusteella. Suomessa lisäehdot tarkoittaisivat sellaisia työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen tai ehdotetussa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen ehtoja, joita sovellettaisiin työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevien määräysten lisäksi, kun lähettäminen on kestänyt vähintään 12 kuukautta. Lisätyöehtojen soveltaminen edellyttäisi vähintään 12 kuukauden työnteon Suomessa. Työnteon aikarajaa laskettaessa olisi huomioitava työnantajan aikaisemmin lähettämän lähetetyn työntekijän työnteoaika samoissa tehtävissä samassa paikassa, jos myöhemmin lähetetty työntekijä olisi lähetetty tekemään samoja tehtäviä aikaisemman työntekijän sijasta. Työnantajan tulisi ilmoittaa lähetettävälle työntekijälle viimeistään ennen työn teon aloittamista, että hänet lähetetään korvaamaan työnantajan aikaisemmin lähettämä työntekijä ja myös tekemään samoja tehtäviä samassa paikassa kuin mitä aikaisemmin lähetetty työntekijä käyttänyt. Muutosdirektiivin mukaan sama työ samassa paikassa on vahvistettava ottaen huomioon muun muassa tarjottavan palvelun luonne, suoritettava työ ja työpaikan osoite (osoitteet). Tämä ohjaa työnantajan arviointia säännöksen soveltamisessa ja viranomaisen valvontaa. Työnantajalla olisi hyvä olla käytössä seurantajärjestelmä, joka mahdollistaa työntekijöiden korvausilanteissa työskentelyaikaan koskevan aikarajan täyttymisen seurannan laskemisen.

Järjestöjä pyydettiin selvittämään työehtosopimusten määräysten soveltamista lähetettyihin työntekijöihin ja sitä, mitä työehtosopimusten määräyksiä ei sovelleta lähetettyihin työntekijöihin. Vastausten perusteella on todettavissa, että lähtökohtaisesti työehtosopimusten työehtoja koskevien määräysten soveltaminen on kattavaa. Tarkastelussa yksittäisinä asioina tulivat esille muun muassa erilaiset määräykset liittyen palkallisiin poissaoloihin kuten työntekijän 50-vuotispäivä, lähiomaisten hautauspäivä, palvelusvuosilisät ja sairausajan palkanmaksuvelvoitteet. Ongelmia on yleisemmin oikean palkan löytämisessä, mikä liittyy kaikkiin lähettämisilanteisiin. Oikean palkan määrittämisen perusedellytyksenä on lähettävän työntekijän työn luokittelu oikein, mikä on ulkomaiselle työnantajalle haasteellista.

Pykälän 2 momentissa esitetään tehtäväksi viittaus lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavaksi vuosilomalain (162/2005) 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta sekä lakia itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (388/1937) ja lakia vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa (272/1944). Voimassa olevassa laissa ei ole viittausta vuosiloman antamista koskeviin säännöksiin taikka itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää koskeviin erityislakeihin. Itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetun lain 3 §:n mukaan töiden keskeyttämisestä huolimatta on työntekijälle maksettava itsenäisyyspäivältä, jos se muuten olisi ollut työpäivä, täyttä työpäivää vastaava palkka. Vapun päivän ja arkipyhien palkallisuus määräytyy soveltuvien työehtosopimusten määräysten perusteella. Työaikalain säännösten kautta on turvattu lähetetyille palkanmaksu näinä päivinä työskentelyn ajalta. Lähtökohtaisesti lähetetty työntekijä tulee Suomeen työhön ja siten häneen sovellettaisiin Suomessa työskentelyn ajalta suomalaisia työehtoja työajoista mukaan lukien kansalliset juhlapäivät.

5 § Palkka. Muutosdirektiivillä edistetään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa kaikkien pakollisten palkkaehtojen osalta. Kansallisella tasolla palkkaehdot määräytyisivät edelleen lähtökohtaisesti lain ja yleissitovien työehtosopimusten mukaan, ellei lähetävä yritys kuuluisi Suomessa työnantajaliittoon tai olisi liittynyt valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten sopimaan työehtosopimukseen. Lähetettyjen vuokratyöntekijöiden sääntely työehtojen määräytymisessä on yhdenvertaista ulkomaisille yrityksille ja heidän lähettämilleen vuokratyöntekijöille. Sen sijaan alihankintatilanteissa ja yritysyhtymän sisäisissä siirroissa direktiivi EY/96/71 on tunnustanut vain alan yleissitovan työehtosopimuksen määräykset yleissitovuusmaissa implementointikeinona sallituksi.

Muutosdirektiivin 3 artiklan 8 kohta sallii yleissitovuuden puuttumisesta huolimatta myös sellaisen työehtosopimuksen soveltamisen lähetettyihin työntekijöihin, jonka työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella. Sovellettaessa tällaista työehtosopimusta on taattava lähetävien yritysten ja muiden samanlaisessa asemassa olevien yritysten yhdenvertainen kohtelu lähetettyjen työntekijöiden työehtojen osalta. Kohtelun katsotaan olevan tämän artiklan mukaisesti yhdenvertaista, jos samanlaisessa tilanteessa olevilla kansallisilla yrityksillä on asianomaisessa toimipaikassa tai asianomaisella toimialalla ja soveltuvin osin lähetetyille työntekijöille taattujen työehtojen osalta samat velvoitteet kuin lähetävällä yrityksillä, ja samanlaisessa tilanteessa olevien kansallisten yritysten edellytetään täyttävän tällaiset velvoitteet samoin vaikutuksin.

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että vähimmäispalkan sijasta säädettäisiin lähetetyille työntekijälle maksettavasta palkasta ja pakollisista palkan eristä. Palkan vähimmäistasoa määritettäessä huomioon otettavat pakolliset palkan erät määräytyisivät lain ja työehtosopimusten mukaan nykytilaa vastaavasti. Arvioitaessa lain tai sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisen palkan vähimmäistason täyttymistä, vertailussa huomioon olisi otettava lähetetyille työntekijälle maksetun korvauksen bruttomäärä ja lain tai sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisten pakollisten palkan erien kokonaisbruttomäärä. Vertailtavaksi ei oteta korvauksen muodostavia yksittäisiä palkan eriä tai tekijöitä. Työehtosopimuksissa on monesti sovittu myös työnantajan harkintaan perustuvista palkan eristä, jotka eivät ole pakollisia. Tällaiset työehtosopimusten määräykset eivät tulisi vähimmäisehtoina sovellettavaksi lähetettyihin työntekijöihin.

Ehdotuksen mukaan lähetetyn työntekijän palkka alihankinnassa ja yrityksen sisäisessä siirroissa määräytyisi vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaan nykytilaa vastaavasti. Yleissitovan työehtosopimuksen sijasta voisi tulla sovellettavaksi myös ulkomaista työnantajaa sitova muu työehtosopimus. Alihankintatilanteissa ja yritysyhtymän sisäisissä siirroissa esitetään lisättäväksi mahdollisuus soveltaa lähetävää yritystä Suomessa sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos lähetävä yritys olisi sidottu työehtosopimuslain tarkoittamaan toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimaan työehtosopimukseen liityntäsopimuksen perusteella, määräytyisi lähetetyille työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella.

Tällä muutoksella pyritään edistämään ulkomaisten yritysten ja Suomeen sijoittautuneiden yritysten yhdenvertaista kohtelua. Työlainsäädännössä ulkomaisille yrityksille on turvattu järjestäytymisoikeudet työnantajaliittoon ja ne voivat myös tehdä liityntäsopimuksen työmarkkinaosapuolten välillä solmittuun valtakunnalliseen työehtosopimukseen. Liityntäsopimuksella tarkoitetaan valtakunnallisen työntekijäjärjestön kanssa solmittavaa työehtosopimusta, jolla siihen osallinen, työnantajajärjestöön kuulumaton työnantaja sitoutuu noudattamaan asianomaista yleissitovaa tai toimialan edustavimpien työmarkkinajärjestöjen valtakunnallista työehtosopimusta. Muutosdirektiivin 3 artiklan 8 kohdan perusteella olisi mahdollista soveltaa edellä mainittuja työehtosopimuksia lähe-

tettyihin työntekijöihin myös alihankintatilanteissa ja yritysryhmän sisäisissä siirroissa. Sen sijaan muutosdirektiivi ei tunnusta yrityskohtaisia työehtosopimuksia 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitetuiksi työehtosopimuksiksi, joita voisi soveltaa lähetettyihin työntekijöihin.

Edellä mainituilla muutoksilla pyritään korostamaan Suomen järjestelmässä sekä lähtävien yritysten että lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua Suomeen sijoittautuneiden yritysten tai kansallisten työntekijöiden kanssa sovellettaessa yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä tai lähtävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Muutosdirektiivin 3 artiklan 8 kohdan muutos on sidottu valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimiin työehtosopimuksiin. Tällaisen työehtosopimuksen on oltava kansallisella tasolla edustavimpien järjestöjen solmima ja sitä on sovellettava kaikkialla jäsenvaltion alueella. Koska muutosdirektiivi ei tunnusta yrityskohtaisia työehtosopimuksia 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitetuiksi työehtosopimuksiksi, ulkomaiset yritykset olisivat edelleen jossakin määrin eri asemassa kuin Suomeen sijoittautuneet työnantajayritykset, sillä työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan myös yksittäinen työnantajayritys voi tehdä yrityskohtaisen työehtosopimuksen valtakunnallisen työntekijäjärjestön kanssa. Asian käsittely ei kuulu direktiivin implementointitehtävään.

Jos lähtävää yritystä sitovaa yleissitovaa työehtosopimusta tai edellä mainittua normaalisitovaa työehtosopimusta ei ole, lähetetylle työntekijälle olisi maksettava nykytilaa vastaavasti vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Hallituksen esityksen (HE 39/2016 vp) perusteluilla on todettu, ”että tavanomainen ja kohtuullinen palkka ei tarkoittaisi kyseisestä työstä Suomessa keskimäärin maksettavaa palkkaa. Palkan tavanomaisuutta ja kohtuullisuutta arvioitaessa voitaisiin hakea johtoa esimerkiksi mahdollisessa alaa koskevassa työehtosopimuksessa kyseisestä työstä sovitusta palkasta, vaikka työehtosopimus ei ole yleissitova. Tapauksesta riippuen palkka voisi kuitenkin jonkin verran poiketa edellä tarkoitettusta alan työehtosopimuksen mukaisesta palkasta. Käsite tavanomainen ja kohtuullinen palkka pohjautuu työsopimuslain 2 luvun 10 §:ään, jonka mukaan työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitova eli normaalisitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta. Työsopimuslaissa on huomioitu myös tapaukset, joissa vastikkeesta olisi sovittu, mutta se olisi liian alhainen. Vastiketta voitaisiin tällöin sovitella työsopimuslain 10 luvun 2 §:n nojalla, jos vastiketta koskevan työehtosopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Ehdotetun pykälän muotoilulla ”jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti” pyritään vastaavalla tavalla siihen, ettei lähetetyn työntekijän palkka saa olla kohtuuton.” Edellä kerrottu soveltuisi edelleen valtaosissa lähtämistilanteita, jos yleissitovaa työehtosopimusta ei ole, koska ulkomaiset yritykset eivät palvelujen tilapäisen luonteen vuoksi useinkaan järjestäydy Suomessa tai liity valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemään työehtosopimukseen.

Pykälän 2 momenttia muutettaisiin 1 momenttia vastaavasti ja kohdassa säädettäisiin palkasta.

Pykälän 3 momentti vastaisi nykytilaa.

Pykälän 4 momenttiin esitetään täsmennettäväksi siten, että kaikki lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset ja myös lisät, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsottaisiin osaksi työntekijän palkkaa. Ehdotuksella pyritään laajentamaan palkkaa koskevien erilaisten erien laajempaa huomioimista siten, että korvausten ohella mainittaisiin myös lisät. Lähetetylle työntekijälle maksettavat erilaiset korvaukset ja lisät tulisi huomioida arvioitaessa työntekijän palkkaa koskevien vaatimusten täyttymisessä nykytilaa vastaavasti. Lisäksi pykälään esitetään lisättäväksi niin sanottu olettamasaännös arvioitaessa Suomen (tilapäinen työntekomaa) palkkaa koskevien vaatimusten täyttymistä. Olennaista on erottaa se, mikä työnantajan maksama erä työntekijälle on tosiasiallisten kustannusten korvauksena ja mikä on katsottava palkaksi. Epäselvissä tilanteissa maksetut lähtämisestä johtuvat lisät/erät katsottaisiin kustannusten korvaukseksi eikä palkaksi. Tällä olettamasaännöksellä pyritään edistämään selkeyttä työnantajan maksamien erien luonteesta eli helpottamaan valvontaviranomaisten arviointia työntekijän pakollisten työehtojen täyttymisestä.

Palkkavertailussa ei huomioitaisi nykytilaa vastaavasti tosiasiallisten kustannusten korvauksia. Epäselvissä tilanteissa työnantaja kantaa riskin siitä, että maksettu erä katsotaan tosiasiallisten kustannusten korvaukseksi, mikä johtaa siihen, että työntekijään palkkaehdon täyttymisessä erää ei otettaisi huomioon. Jos työsuhteeseen sovellettavissa työehtoissa ei määritetä, maksetaanko lähetettynä olosta maksettavat korvaukset tai lisät korvauksena lähetettynä olosta tosiasiallisesti aiheutuneista kustannuksista, katsotaan työnantajan suoritus kokonaisuudessaan maksetuksi kustannuksien korvauksena eikä palkkana. Muutosdirektiivin johdan-

tolausekkeessa 18) mukaan palkkavertailussa olisi otettava huomioon korvauksen bruttomäärä. Vertailtavaksi olisi otettava korvausten kokonaisbruttomäärät eikä muutosdirektiivissä pakolliseksi säädetyn korvauksen muodostavia yksittäisiä tekijöitä. Palkkavertailu tulee tehdä työntekijän bruttopalkasta ilman lakisääteisiä vähennyksiä (verot ja sosiaalivakuutusmaksut). Johdantolausekkeessa 18) todetaan myös, että avoimuuden varmistamiseksi ja toimivaltaisten viranomaisten ja elinten auttamiseksi niiden suorittaessa valvontaa ja tehdessä tarkastuksia on kuitenkin välttämätöntä, että korvauksen muodostavat tekijät voidaan eritellä sen jäsenvaltion, josta työntekijä lähetettiin, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan tarpeeksi tarkasti. Elleivät lähetettynä olosta maksettavat lisät liity lähetettynä olosta tosiasiallisesti aiheutuneisiin kustannuksiin, kuten matka-, ruokailu- ja majointuskustannuksiin, ne olisi katsottava osaksi korvausta ja ne olisi otettava huomioon vertailtaessa korvauksen kokonaisbruttomäärää.

Pykälän 5 momenttiin esitetään lisättäväksi uusi säännös, joka vastaisi pääosin tasoltaan työ sopimuslain 2 luvun 17 §:n säännöstä, jossa säädetään työnantajan kuittausoikeudesta ja sen rajoituksista. Kotimaisissa tilanteissa työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka lain mukaan on jätettävä ulosottokaaren (705/2007) mukaan ulosmittaamatta. Vastaavanlainen rajoitus tulisi sovellettavaksi ainoastaan lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön ja siitä saatavaan palkkaan. Jos ulkomaisella työnantajalla on saatava lähetetyltä työntekijältään, työnantajalla olisi oikeus kuitata se työntekijälle maksettavasta nettopalkasta enintään yhden kolmasosan. Säännöksellä on tarkoitus edistää lähetetyn työntekijän yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa. Tällä turvattaisiin lähetetyn työntekijän toimeentulon vähimmäistaso Suomessa työskentelyn ajalta rajoittamalla työnantajan kuittausoikeutta hänen vastasaamisellaan. Säännös ei estäisi soveltamasta lähetettyyn työntekijään muutoin työ sopimukseen sovellettavan lain säännöksiä, jotka ovat edullisempia työntekijälle kotimaassa.

Esityksen taustalla ovat työ sopimuslain ja ulosottokaaren säännökset, joiden nojalla on haettu lähetetyille työntekijöille sovellettava suojan tasoa suhteessa kotimaisiin työntekijöihin. Sääntely ei voi olla kuitenkaan täysin yhteismitallista kansallisten työntekijöiden kanssa. Verrokkina olevien suomalaisten työntekijöiden verotuskohtelu maksettavan palkan ja päivärahoja koskevat säännökset määräytyvät Suomen lainsäädännön mukaan ja siten ovat erilaiset lähetettyihin työntekijöihin sovellettavien verosäännösten kanssa riippuen työskentelyn kestosta Suomessa ja siitä onko kyseessä vuokratyö, alihankintatilanne vai yritysryhmän sisäinen siirto. Lähettämistilanteisiin ei voida esittää täysin yksityiskohdiltaan täysin samanlaista laskentamallia kuin kansallisissa tilanteissa, koska sellainen olisi hallinnollisesti raskas ja vaikeasti sovellettavissa.

Lähettämistilanteissa kuittausrajoitus ja yksi kolmasosaa laskettaisiin työnantajan maksamasta nettopalkasta (eli verojen ja sosiaaliturvamaksujen jälkeen työntekijälle maksettavasta rahapalkasta). Käytännössä laskennassa sovellettaisiin nettoperiaatetta, mikä vastaisi pitkälti työntekijän työtulosta tehtävää vähennystä ennen ulosottopidätystä ulosottokaaren mukaisesti. Tällöin lopputulos vastaisi paremmin suomalaisessa ja ulkomaisessa tilanteessa toisiaan, vaikka sääntely ei voi olla yksityiskohtien soveltamisen suhteen täysin yhteismitallista. Kuittausoikeuden rajoitus olisi lähetettyjen työntekijöiden sovellettaessa vähimmäistason suojelua. Siten säännöksiä velallisen suojaosuudesta ja elatuksen varassa ja samassa taloudessa asuvien suojaosuuksista ei sovellettaisi lähetettyyn työntekijään. Säännös vastaa ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 50 §:n tilannetta, jossa määritellään ulosottopidätys muun kuin määräajoin maksettavan palkan osalta. Ulosottomenettelyssä säännöstä sovellettaessa ei ole tiedossa palkanmaksukautta, eikä siinä pääsääntöisesti huomioida elatuksen varassa olevia henkilöitä. Lähetettyjen työntekijöiden osalta ulosottokaaren määräajoin maksettavan toistuvaistulon ulosmittauksen säännösten soveltaminen olisi työnantajalle vaikeasti sovellettavissa ja myös viranomaisten valvonnan kannalta hankalasti seurattavissa. Siksi säännös yhden kolmasosan kuittausoikeudesta nettopalkasta on selkeämpi.

Esityksessä arvioitiin myös ulosottokaareissa olevan bruttolaskentamallin käyttämistä laskentamallina, joka olisi ollut perusteltu, koska Suomen työehtojen täytyminen eli työntekomaan palkkavertailu tehdään nimenomaan kokonaispalkan eli bruttopalkan tarkasteluna siten kuin esityksen 5 §:n 4 momentissa ja sen perusteluissa on tuotu esille. Luonnollisen henkilön toistuvan elinkeinotulon ulosmittauksesta säädetään ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 64 §:ssä. Jos velallinen on elinkeinoa harjoittava luonnollinen henkilö, hänen saamastaan toistuvasta elinkeinotulosta jätetään ulosmittaamatta viisi kuudesosaa. Tämä malli johtaisi käytännössä kuitenkin tavanomaisissa tilanteissa ulkomaiset yritykset huonompaan asemaan säännöksen soveltamisessa ja lähetettyjen työntekijöiden korkeampaan suojelun tasoon kuin kotimaiset työntekijät sen suhteen paljonko työnantaja saa vastasaamisellaan kuitata palkasta työntekijältään.

Kuittausoikeutta koskevan rajoitussäännön tulee olla selkeä, helposti sovellettavissa ja ymmärrettävissä ulkomaisille työnantajille ja heidän lähettämilleen työntekijöille sekä viranomaisten valvottavissa. Lisäksi säännöksen on edistettävä muutosdirektiivin tavoitteiden mukaisesti lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan työntekijöiden kanssa. Nettolaskentamalli

toteuttaa yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta paremmin kokonaisuudessaan ja tasapuolisemmin verrattuna bruttolaskentaan perustuvaan malliin. Edellä mainituilla perusteilla lakiin lisättäisiin yksinkertainen nettolaskentaan perustuva sääntö rajoittamaan työnantajan kuittausoikeutta.

5 a § *Työnantajan vastuu matka- ja majoituskustannuksista.* Muutosdirektiivi edellyttää 3 artiklan 1 (i) kohdan mukaan säädettäväksi työnantajalle velvoitteen kustantaa lähetetylle työntekijälle työntekomaassa työkomennuksen aikana matkustamiseen, majoitukseen ja ruokailuun liittyvät kustannukset työntekomaan kansallisen lain ja/tai käytännön mukaan. Nämä kustannukset liittyvät työntekomaassa lähettämisen aikana työntekijän liikkumiseen eri työkohteisiin tai työntekopaikkaan ammatillista syistä. Kustannukset, jotka aiheutuvat lähettämisestä lähtöjäsenvaltiosta Suomeen, määräytyisivät lähtöjäsenvaltionsäännöksiä ja työ sopimuksessa sovittujen ehtojen mukaan. Ehdotetun 5 a §:n säännöksiä sovellettaisiin myös 1 a §:ssä tarkoitettuihin kolmansien maiden työntekijöihin.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lähettämiskustannusten korvaamisen määräytymisestä, kun lähetettävä työntekijä siirtyy lähtöjäsenvaltiosta työntekomaahan. Lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset Suomeen määräytyisivät työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Muutosdirektiivin mukaan asian sääntely kuuluu lähtöjäsenvaltion toimivaltaan. Muutosdirektiivi ei harmonisoi sääntelyä lisäkustannuksista, jotka aiheutuvat työntekijän lähettämisestä lähtöjäsenvaltiosta työntekomaahan. Tästä johtuen lähetettyjen työntekijöiden suojelun taso on riippuvainen siitä, mitkä ovat lähtöjäsenvaltion säännökset ja käytäntö lähettämisestä aiheutuvista matka-, majoitus- ja muista kustannuksista kuten ruokailusta. Osa jäsenmaista edellyttää työnantajan kustantavan lähettämisestä aiheutuvat lisäkustannukset. Velvoite kustantaa lähettämisestä aiheutuvia kustannuksia voi perustua kansalliseen lakiin, käytäntöön tai työehtosopimusten määräyksiin. Muutosdirektiivi ei edellytä jäsenmaita säätämään asiasta tai työmarkkinaosapuolia määräämään näistä asioista. Tämä on jätetty jäsenmaissa itse päätettäväksi. Lisäksi työ sopimuksen osapuolilla on mahdollisuus sopia kustannusten korvauksista. Mikäli työnantaja sopimusperusteisesti on sitoutunut tällaisiin kustannuskorvauksiin, on lähetyn työntekijän suoja olemassa ja järjestetty sopimusperusteisesti.

Työnteon kohdemaan hintataso voi olla elinkustannuksiltaan korkeampi kuin lähetetyn työntekijän lähtöjäsenvaltionkustannustaso. Näitä kustannuksia jäsenmaat ovat pyrkineet huomioimaan erilaisilla lähettämislisillä, joiden tarkoituksena on ainoastaan tasata lähetetylle työntekijälle aiheutuvia todellisia lisäkustannuksia ulkomaan työn ajalta ja mahdollisesti kohdemaan korkeampia elinkustannuksia. Lähetettyjen työntekijöiden aseman kannalta lähettämisestä aiheutuvien matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevilla säännöksillä on merkittävä vaikutus heidän asemaansa ja oikeuksiinsa kokonaisuudessaan. Lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien ja viranomaisten valvontaedellytysten kannalta olisi olennaista tietää, mitkä ovat lähtöjäsenvaltionsäännökset sen suhteen, mitä työnantajan on lain ja käytännön mukaan kustannettava lähetetylle työntekijälle matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksina ja mitä asiasta on työ sopimuksessa sovittu. Tämä vaikuttaa työnantajan velvollisuuksiin, työntekijöiden asemaan ja oikeuksien toteutumiseen sekä työsuojeluviranomaisten työhön työntekomaan työehtojen täyttymisen valvonnassa.

Suomen työsuojeluviranomaiset joutuvat tekemään yhteistyötä lähtöjäsenvaltion viranomaisten kanssa valvoessaan Suomen palkkaehtojen täyttymistä. Palkkavertailussa ja Suomen työehtojen täyttymisen arvioinnissa olennaista on tieto siitä, mikä erä on katsottava tosiasiallisten kustannusten korvaukseksi ja mikä palkaksi. Tästä saatava selvitys työnantajalta ja tarvittaessa lähtöjäsenvaltion viranomaiselta on työsuojeluviranomaisen keino varmistua asiasta epäselvissä tilanteissa, koska lähtöjäsenvaltionlainsäädännön mukaan määräytyy tietojen antaminen lähetetylle työntekijälle hänen työsuhteessaan sovellettavista työehdoista ulkomaan työn komennuksen aikana. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 10 §:n mukaan lähetävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan muun muassa työ sopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työ sopimukseen sovellettavista työehdoista. Lähetävän yrityksen on ilmoitettava tilaajalle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, missä tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon aikana.

Pykälän 1 momenttiin esitetään lisättäväksi direktiivin 96/71/EY 3 artiklan 10 kohdan perusteella työntekijöiden suojelusäännös edistämään lähetettyjen työntekijöiden suojelua ja yhdenvertaista kohtelua työntekomaan työntekijöiden kanssa sekä yritysten yhdenvertaista kohtelua. Suomessa ainoastaan työehtosopimuksissa on määräyksiä komennustyöstä aiheutuvien matka- ja majoituskustannusten korvaamisen perusteista, kun työntekijä joutuu työskentelemään muualla kuin tavanomaisella työpaikallaan. 3 artiklan 10 kohdan mukaan direktiivi ei estä jäsenvaltioita perussopimuksen mukaisesti määräämästä tai säätämästä, että kansallisten yritysten ja muiden valtioiden yritysten on yhdenvertaisen kohtelun nojalla noudatettava muita kuin 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainittuja seikkoja koskevia työehtoja ja -oloja siltä osin kuin kyse on yleiseen järjestykseen (ordre public) liittyvistä säännöksistä.

Työntekijöiden suojelua edistävä säännös tulisi sovellettavaksi tilanteissa, joissa työntekijän lähtöjäsenvaltiossa työnantajalla ei ole joko lain tai käytännön perusteella velvoitetta kustantaa lähetetylle työntekijälle lähettämistä aiheuttavia lisäkustannuksia, jotka aiheutuvat matkustamisesta työntekomaahan ja siellä majoituksen järjestämisestä, tai niissä tapauksissa, joissa asiasta ei olisi sovittu lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä. Työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työntekomaasta lähettämistä aiheuttavat matka- ja majoituskustannukset Suomeen määräytyvät lähtökohtaisesti työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan ja lisäksi työsopimuksessa sovitun mukaisesti.

Suomen työehtosopimusjärjestelmän rakenteet ja yleissitovien työehtosopimusten määräykset määrittävät työehtojen määräytymisen vähimmäistason muun muassa palkasta, työajoista sekä niihin liittyvistä erilaisista lisistä ja korvauksista, vuosilomista sekä matka- ja majoituskustannuksien korvauksista ja lisistä komennustyössä. Suomen järjestelmässä kaikki edellä mainitut asiat ovat käsitteellisesti työsuhteen ehtoja, joita sovelletaan kotimaisiin yrityksiin ja heidän työntekijöihinsä. Työmarkkinaosapuolten kompetenssiin kuuluu nimenomaan alakohtaisesti kaikista työehdoista sopiminen mukaan lukien komennustyön työehdot. Työntekijöiden lähettämistä annetussa laissa ei ole viittausta ja vaatimusta soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen majoitusta ja matkustamista koskevia määräyksiä työehtoina myös lähetettyihin työntekijöihin.

Ehdotuksen mukaan työnantajan tulisi kuitenkin korvata lähetetylle työntekijälle edellä tarkoitettut matka- ja majoitus kustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten, jos edellä mainitut kustannukset eivät tulisi lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan taikka kansallisten säännösten mukainen tai ulkomaisen työnantajan ja hänen työntekijänsä sopima korvaus alittaisi olennaisesti Suomessa tehdyn työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävät matka- ja majoituskustannukset.

Säännös tulisi sovellettavaksi pääsääntöisesti niissä tilanteissa, joissa lähetettyyn työntekijään sovellettavan lain tai käytännön mukaan tällaista työnantajalle kuuluvaa velvoitetta ei ole tai työsopimuksessa ei ole sovittu tällaisesta korvausvelvollisuudesta osana työsuhteen ehtoja. Säännös tulisi sovellettavaksi myös, jos lähtöjäsenvaltion suojan taso tai työsopimuksessa sovitut ehdot alittaisivat olennaisesti Suomessa tehdyn työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävät matka- ja majoituskustannukset. Suomessa lähinnä rakennusalan töissä on sovittu komennustyön ehdoista ja muun muassa matkojen ja majoituksenkorvaamisesta. Tavanomaisen ja kohtuullisen korvaustason tulisi vastata olennaisilta osin Suomen työehtosopimusten määräysten tasoa. Säännös ei tulisi myöskään sovellettavaksi niissä tilanteissa, joissa lähtöjäsenvaltion sääntelyn kautta tai työsopimuksessa on turvattu matkustamiseen ja asumiseen liittyviä kustannuksia työntekijän suojelun kannalta riittävästi ottaen huomioon Suomen kustannustason ja lähinnä yleissitovan työehtosopimuksen määrittämä taso viitekehiksenä. Siten suomalaisesta yleissitovan työehtosopimuksen tasosta voitaisiin poiketa jonkin verran, mutta poikkeama ei saisi olla olennainen.

Direktiivin 3 artiklan 10 kohdan soveltamisessa tulee ottaa huomioon myös perussopimusten (aikaisemmin perustamissopimuksen) oikeuskäytäntö. Unionin oikeuden hierarkiassa direktiiviä on sovellettava perussopimusten mukaisesti.

Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan palvelujen tarjoamisen vapautta voidaan perussopimuksen (C 398/95, kohta 21) yhtenä perustavanlaatuisena periaatteena rajoittaa vain sellaisilla säännöksillä, jotka ovat perusteltuja yleistä etua koskevien pakottavien syiden vuoksi ja joita sovelletaan kaikkiin henkilöihin tai yrityksiin, jotka harjoittavat toimintaa sen valtion alueella, jossa palvelut vastaanotetaan. Erityisesti on niin, että rajoitusten on oltava asianmukaisia niillä tavoiteltavan päämäärän saavuttamisen varmistamiseksi eivätkä ne saa mennä pidemmälle kuin on tarpeen tämän päämäärän saavuttamiseksi (em. asia Säger, tuomio 25.7.1991, 15 kohta; asia C-288/89, Gouda ym., tuomio 25.7.1991, Kok. 1991, s. I-4007, 13-15 kohta; asia C-19/92, Kraus, tuomio 31.3.1993, Kok. 1993, s. I-1663, 32 kohta ja asia C-55/94, Gebhard, tuomio 30.11.1995, Kok. 1995, s. I-4165, 37 kohta).

C-369/96 Arblade tapauksessa arvoitiin Belgian kansallista lainsäädäntöä ja yleiseen järjestykseen liittyvää yleisen edun perustetta. Belgian oikeudessa riidanalaiset säännökset määritettiin kuuluvan yleistä järjestystä ja turvallisuutta koskevaan lainsäädäntöön, jolla tällä viimeksi mainitulla ilmauksella on katsottava tarkoitettavan niitä kansallisia säännöksiä, joiden noudattamista on pidetty olennaisen tärkeänä kyseisen jäsenvaltion poliittisen, sosiaalisen tai taloudellisen järjestelmän turvaamiseksi, minkä vuoksi niiden noudattamista voidaan vaatia kaikilta tämän jäsenvaltion alueella olevilta henkilöiltä tai kaikkien sen alueeseen kohdistuvien oikeussuhteiden osalta. Tuomion 31 kohdassa todetaan, että vaikka kansalliset säännöt kuuluisivatkin yleistä järjestystä ja turvallisuutta koskevaan lainsäädäntöön, niillä ei kuitenkaan voida poiketa perustamissopimuksen määräyksistä, sillä muuten lou-

kattaisiin yhteisön oikeuden ensisijaisuutta ja haitattaisiin sen yhtenäistä soveltamista. Yhteisön oikeudessa voidaan ottaa huomioon tällaisten kansallisten lainsäädäntöjen perustana olevat syyt ainoastaan, kun on kyse yhteisön oikeuden mukaisiin vapauksiin nimenomaisesti perustamissopimuksessa määrätyistä poikkeuksista ja tarvittaessa yleistä etua koskevista pakottavista syistä. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 59 artiklassa ei vaadita ainoastaan poistamaan kaikkea toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen palvelujen tarjoajan syrjintää kansalaisuuden perusteella, vaan siinä edellytetään myös kaikkien rajoitusten poistamista, vaikka niitä sovellettaisiin erotuksesta sekä kotimaisiin palvelujen tarjoajiin että muihin jäsenvaltioihin sijoittautuneisiin palvelujen tarjoajiin, jos näillä rajoituksilla estetään toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen, siellä vastaavanlaisia palveluja lainmukaisesti tarjoavan henkilön toiminta, haitataan tätä toimintaa tai tehdään se vähemmän houkuttelevaksi (ks. asia C-76/90, Säger, tuomio 25.7.1991, Kok. 1991, s. I-4221, 12 kohta; asia C-43/93, Vander Elst, tuomio 9.8.1994, Kok. 1994, s. I-3803, 14 kohta; asia C-272/94, Guiot, tuomio 28.3.1996, Kok. 1996, s. I-1905; 10 kohta, asia C-3/95, Reisebüro Broede, tuomio 12.12.1996, Kok. 1996, s. I-6511, 25 kohta ja asia C-222/95, Parodi, tuomio 9.7.1997, Kok. 1997, s. I-3899, 18 kohta).

Palvelujen tarjoamisen vapautta perustamissopimuksen mukaisena perustavanlaatuisena periaatteena voidaan rajoittaa vain yleistä etua koskevien pakottavien syiden perusteella annetuilla säännöksillä, joita sovelletaan kaikkiin vastaanottavassa jäsenvaltiossa toimiviin henkilöihin tai yrityksiin, silloin kun tätä etua ei suojella palvelujen tarjoajaan sen sijoittautumisvaltiossa sovellettavien säännösin (ks. erityisesti asia 279/80, Webb, tuomio 17.12.1981, Kok. 1981, s. 3305, 17 kohta; asia C-180/89, komissio v. Italia, tuomio 26.2.1991, Kok. 1991, s. I-709, 17 kohta; asia C-198/89, komissio v. Kreikka, tuomio 26.2.1991, Kok. 1991, s. I-727, 18 kohta; em. asia Säger, tuomion 15 kohta; em. asia Vander Elst, tuomion 16 kohta ja em. asia Guiot, tuomion 11 kohta). Arblade tapaus vahvisti, että kansallisten säännösten on oltava omiaan takaamaan niillä tavoiteltavan päämäärän toteuttaminen, eikä se saa ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän päämäärän saavuttamiseksi (35. kohta). Lisäksi 36 kohdassa todettiin yhteisöjen tuomioistuinten jo vahvistamiin yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin kuuluvan työntekijöiden suojelu (ks. em. asia Webb, tuomion 19 kohta; yhdistetyt asiat 62/81 ja 63/81, Seco ja Desquenne & Giral, tuomio 3.2.1982, Kok. 1982, s. 223, 14 kohta ja asia C-113/89, Rush Portuguesa, tuomio 27.3.1990, Kok. 1990, s. I-1417, 18 kohta) ja erityisesti rakennusalan työntekijöiden suojelu (em. asia Guiot, tuomion 16 kohta). Majoituksen ja matkustamisen korvaamista koskevan lähtöjäsenvaltion sääntelyn ja käytännön puuttuessa tai sen ollessa olennaisesti vajavaista, yleiseen järjestyksen perustuvan työntekevaltion (Suomen) sääntelyn on katsottava olevan tuomion Arblade 31 kohdan mielessä yleisen edun pakottavasti edellyttämää. Ehdotettava säännös perustuu lähetettyjen työntekijöiden suojeluun ja edistää sekä työntekijöiden että yritysten yhdenvertaista kohtelua.

Yhteisön tuomioistuimen vakiintuneen (mm. C-341/02 kohdat 24 -25, C 341/05, kohdat 57, 74 -77) oikeuskäytännön mukaan yhteisön oikeus ei estä jäsenvaltiota vaatimasta, että toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut yritys, joka tarjoaa palveluja ensiksi mainitun jäsenvaltion alueella, maksaa työntekijöilleen tämän valtion kansallisissa säännöissä vahvistettua vähimmäispalkkaa. Tämä oikeuskäytäntö on vahvistettu direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan c alakohdassa. Laval (C-341/05) ja Sähköliiton (C-396/13) tapauksen tuomiot vahvistivat tulkin.

Vähimmäissuojaa koskevilla pakottavien ydinsääntöjen noudattamisen varmistamisella pyritään yhtäältä takaamaan vilpittömän kilpailu kansallisten yritysten ja valtioiden välisiä palveluja tarjoavien yritysten välillä siltä osin kuin sen mukaan viimeksi mainittujen on tunnustettava työntekijöilleen määrällisesti rajallisia seikkoja koskevan luettelon osalta työehdot ja -olot, jotka on vahvistettu vastaanottavassa jäsenvaltiossa laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin taikka direktiivin 96/71 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitettuun työehtosopimuksiin tai välitystuomioin, jotka ovat vähimmäissuojaa koskevia pakottavia säännöksiä. Tällaisen vähimmäissuojan tunnustamisesta on se seuraus, että jos lähetetyille työntekijöille lähtöjäsenvaltiossa myönnetty työehdoista ja -oloista ilmenevä suojan taso on direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a–g alakohdassa tarkoitettujen seikkojen osalta matalampi kuin vastaanottavassa jäsenvaltiossa tunnustettu vähimmäissuoja, kyseiset työntekijät saavat edukseen paremmat työehdot ja -olot tässä viimeksi mainitussa valtiossa.

Laval tapauksen tuomion 82 ja 84 kohdat ovat merkitykselliset ehdotetun säännöksen arvioinnissa. Ratkaisussa todetaan, että direktiivin 96/71 3 artiklan 10 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat asettaa perustamissopimuksen mukaisesti muita kuin direktiivin mainitun 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a–g alakohdassa nimenomaisesti tarkoitettuja seikkoja koskevia työehtoja ja -oloja siltä osin kuin kyse on yleiseen järjestykseen (ordre public) liittyvistä säännöksistä, joita sovelletaan yhdenvertaisesti kansallisiin yrityksiin ja muiden jäsenvaltioiden yrityksiin. Kansallisessa laissa on kuitenkin vedottava kohdan soveltamiseen. Tämä ilmenee tuomion 84 kohdassa jossa todetaan: ”On kuitenkin selvää, että nämä velvoitteet on asetettu ilman, että kansalliset viranomaiset olisivat vedonneet direktiivin 96/71 3 artiklan 10 kohtaan. Rakennusalan työehtosopimuksen riidanalaiset lausekkeet on näet laadittu sellaisten työmarkkinaosapuolten välisissä neuvotteluissa, jotka eivät ole julkisoikeudellisia yksiköjä ja jotka eivät voi viitata kyseiseen säännökseen vedotakseen yleiseen järjestykseen liittyviin syihin sen osoittamiseksi, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen työtaistelutoimi olisi yhteensoveltuva yhteisön oikeuden kanssa.”

Muutosdirektiivi pyrkii edistämään palkkauksessa ja työehtojen määräytymisessä lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua kohdemaan työntekijöiden kanssa. Suomen työehtosopimusten määräykset matka- ja majoituskustannuksista ovat työntekijän suojaa koskevia säännöksiä ja pakollisesti sovellettavia määräyksiä työsuhteen ehtoina. Ehdotukset ovat kaikkien komennustyötä tekevien ja työntekijöiden suojan kannalta perusteltuja ja tulisivat ainoastaan sovellettavaksi tilanteessa, joissa lähtöjäsenvaltiossa suojaa ei ole lain, käytännön tai sopimusperusteisesti turvattu, taikka suoja alittaisi olennaisesti Suomessa yleisesti sovellettavan työehtosopimuksen tason.

Tapauksessa C-396/13 keskeiset kysymykset liittyivät siihen, mihin palkkaryhmittelyn mukaiseen tuntipalkkaan ja/tai urakkapalkkaan, päivärahaan, matka-ajan korvaukseen ja lomapalkkaan lähetetyt työntekijät ovat oikeutettuja osana vähimmäispalkkaa sekä miten ruokasetelit ja majoituksen kustantaminen huomioidaan. Tuomion mukaan lähetettyjen työntekijöiden vähimmäispalkat määräytyvät vastaanottavan jäsenvaltion (eli työntekopaikan) lainsäädännön tai kansallisen käytännön mukaan ja työntekomaan asiana on määritellä vähimmäispalkkojen laskentatapa ja niitä koskevat kriteerit, mikä on myös muutosdirektiivin sääntelyn lähtökohta. Sähköliiton tuomiossa kuitenkin katsottiin, että ruokasetelit ja työnantajan kustantama majoitus eivät ole osa vähimmäispalkkaa. Tuomion 45 kohdassa todetaan että direktiivin 96/71 3 artiklan 1 kohtaa, luettuna SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan valossa, on tulkittava siten, että se ei ole esteenä työntekijöiden palkkaryhmiin sijoittamiseen, sellaisena kuin tästä on määrätty vastaanottavan jäsenvaltion merkityksellisissä työehtosopimuksissa, perustuvan vähimmäistuntipalkan ja/tai vähimmäisurakkapalkan laskemiselle, kunhan tämä laskeminen ja tämä palkkaryhmiin sijoittaminen suoritetaan pakottavien ja läpinäkyvien sääntöjen mukaisesti, mikä kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarkistaa. Majoituksen kustantamista arvioitiin tuomion 58 kohdassa. Siitä, onko direktiivin 96/71 3 artiklaa, luettuna SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan valossa, tulkittava siten, että kyseisten työntekijöiden majoituksen kustantaminen on katsottava osaksi näiden työntekijöiden vähimmäispalkkaa, on todettava, että kyseisen direktiivin 3 artiklan 7 kohdan sanamuodon mukaan asia ei voi olla näin.

Muutosdirektiivi täsmentää 3 artiklan 7 kohtaa lisäämällä oletettasäännöksen helpottamaan arviointia sen suhteen, mikä on palkkavertailussa katsottava todellisten kustannusten korvaukseksi eli eräksi, jota ei palkkavertailussa huomioida ja mikä puolestaan palkaksi (eli korvaukseksi muutosdirektiivin tarkoittamalla tavalla). Epäselvissä tilanteissa maksettu erä katsotaan kustannusten korvaukseksi. Lisäksi muutosdirektiivin 3 artiklan 1 c kohdassa vähimmäispalkka on muutettu korvaukseksi, mikä laajentaa korvauksen (eli palkan) käsitteen koskemaan kaikkia pakollisia palkan eriä yhtäläisesti työntekomaan työntekijöiden kanssa. Siten edellä mainitut C-396/13 tapauksen perustelut kohdassa 58 eivät enää vastaa muutosdirektiivin tarkoitusta yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä ja laajemmin kaikkien pakollisten palkka- ja työehtojen soveltamisesta lähetettyihin työntekijöihin. Yleissitovien työehtosopimusten määräykset matkustamisesta ja majoituksesta ovat pakollisia työehtoja ja määräyksiä ja lisäksi sekä direktiivin 3 artiklan 10 kohdan että perussopimuksen 56 ja 57 artiklojen tarkoittamia yleisen järjestyksen mukaisia kansallisia säännöksiä, joita sovelletaan yhdenvertaisesti kansallisiin yrityksiin ja muiden jäsenvaltioiden yrityksiin.

Edellä kerrotulla perusteella ehdotuksen katsotaan olevan EU:n perussopimuksen ja vakiintuneen oikeuskäytännön mukainen. Palvelujen tarjoamisen vapautta voidaan perussopimuksen yhtenä perustavanlaatuisena periaatteena rajoittaa vain sellaisilla säännöksillä, jotka ovat perusteltuja yleistä etua koskevien pakottavien syiden vuoksi ja joita sovelletaan kaikkiin henkilöihin tai yrityksiin, jotka harjoittavat toimintaa sen valtion alueella, jossa palvelut vastaanotetaan. Rajoitusten on oltava asianmukaisia niillä tavoiteltavan päämäärän saavuttamisen varmistamiseksi eivätkä ne saa mennä pidemmälle kuin on tarpeen tämän päämäärän saavuttamiseksi. Ehdotus täyttää suhteellisuusvaatimuksen ja kunnioittaa sekä lähtöjäsenvaltion lähtökohtaista oikeutta säädellä asiaa että työsopimuksen osapuolten sopimusvapautta. Työntekijöiden suojeleu matka- ja majoituskustannusten osalta yhdenvertaisesti työntekovaltion työntekijöiden kanssa täyttää yleiseen järjestyksen liittyvän yleisen edun mukaisen perusteen. Ehdotus myös huomioi lähtöjäsenvaltion suojan tason ja yhteensovittaa tämän työntekomaan tavanomaisiin ja kohtuullisiin kustannuksiin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin liikkuvuudesta työkomennuksen aikana ja siitä aiheutuvien kustannusten korvausvelvoitteesta. Lähettävän työnantajan tulisi korvata lähettämisen aikana ammatillisista syistä tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos lähettävä yritys olisi alihankintatilanteissa tai yritysryhmän sisäisissä siirroissa sidottu ehdotuksen 5 §:n 1 momentissa tarkoitettuun toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, määräytyisi lähetetyille työntekijälle maksettavat korvaukset tämän työehtosopimuksen perusteella. Säännös kattaisi matkustamisen Suomen tavanomaisesta työpaikasta tilapäisesti toiseen työpaikkaan tai työkohteeseen Suomessa tai ulkomaille taikka työkohteiden välillä Suomessa lähettämisen aikana. Kyse on lähettämisen aikana tapahtuvasta liikkuvuudesta ammatillisista syistä joko eri työpaikkaan tai työkohteiden välillä joko Suomessa tai Suomesta ulkomaille. Tällä pantaisiin täytäntöön muutosdirektiivin 3 artiklan 1. kohdan uusi i) alakohta ja sitä

täsmäntävä kappale. Lisäksi johdantolausekkeessa 8 selittää kohtaa seuraavasti: Lähetytetyjen työntekijöiden, jotka lähetetään tilapäisesti tavanomaisesta työpaikastaan vastaanottavassa jäsenvaltiossa toiseen työpaikkaan, olisi saatava vähintään samat lisät tai korvaukset ammatillisista syistä poissa kotoa työskentelevien työntekijöiden matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten kattamiseksi kuin ne, joita sovelletaan kyseisen jäsenvaltion paikallisiin työntekijöihin. Samaa olisi sovellettava sellaisille lähetetyille työntekijöille aiheutuviin kustannuksiin, joiden edellytetään matkustavan tavanomaiselle työpaikalleen ja takaisin vastaanottavassa jäsenvaltiossa. Matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten kaksinkertaista korvaamista olisi vältettävä.

Selkeyden vuoksi pykälässä todettaisiin, että tällaiset työnantajan työntekijälle tosiasiallisia kustannuksia vastaan korvaamat edellä mainitut kustannukset eivät olisi lähetetyn työntekijän palkkaa. Erityisesti rakennusalan työehtosopimuksissa on määräyksiä työkomennuksen johdosta maksettavista matka-, majoitus- ja ateriakorvauksista. Esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa on matkamääräyksiä, jotka tulevat sovellettavaksi vain, jos lähetetty työntekijä työskentelee toisella työtekemispäällä Suomessa. Ateriakorvauksen lisäksi työehtosopimuksessa on määräykset matkakustannusten korvauksesta (yöpymiskustannus), päivärahoista, matka-ajan korvauksesta.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin säännökset matka- ja majoituskustannusten korvauksista muodostavat kolmansien maiden palvelutarjoajien lähettämien työntekijöiden osalta ainoastaan sääntelyn vähimmäistason. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/66/EU koskee kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksiä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä. Kyseisen direktiivin mukaan EU:n ulkopuolelta yritysten sisäisen siirron saaneelle kolmannen maan kansalaiselle yrityksen sisäisen siirron aikana maksettava palkka ei saa olla huomionpi kuin Suomessa vastaavassa asemassa oleville kansalaisille sovellettavien lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti maksettava palkka.

6 a § *Majoitusolosuhteet*. Pykälässä säädettäisiin majoitusolosuhteista. Ehdotuksella toteutettaisiin muutosdirektiivin 3 artiklan 1 h) kohdan vaatimus majoitusolosuhteista. Ehdotuksessa säädetään ainoastaan majoitusolosuhteista eli majoituksen laatua koskevista vaatimuksista, ei työnantajan velvollisuudesta järjestää lähettämälleen työntekijälle majoitus. Jos työnantaja järjestää lähetetylle työntekijälle majoituksen Suomessa työskentelyn ajaksi, majoituksen tulisi kuitenkin täyttää terveydensuojelulain vaatimukset asumisolosuhteista ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen tai ehdotuksen 5 §:n 1 momentissa tarkoitettun muun sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräykset asumisesta ja majoitusolosuhteista niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksen määräysten soveltamisedellytykset täyttyvät. Ehdotetun 6 a §:n säännöksiä sovellettaisiin myös 1 a §:ssä tarkoitettuihin kolmansien maiden työntekijöihin.

Terveydensuojelulain (763/1994) 7 luvun 26 §:ssä säädetään asunnon ja muun oleskelutilan terveydellisistä vaatimuksista ja 27 §:ssä asunnossa tai muussa oleskelutilassa esiintyvistä terveyshaitasta. Terveydensuojeluasetuksen (763/1994) 5 luvun säännökset asunnon ja muun oleskelutilan terveydellisistä vaatimuksista tulevat sovellettavaksi ehdotuksen mukaan myös lähetettyihin työntekijöihin samoin kuin säännöksiä sovelletaan kansallisiin työntekijöihin. Asetuksen 15 §:ssä säädetään näiden tilojen valvonasta ja kunnan terveydensuojeluviranomaisen huomioitavista seikoista valvonnassa. Asetuksen 16 §:ssä säädetään asunnon tai muun oleskelutilan henkilömäärästä. Terveyshaitan estämiseksi kunnan terveydensuojeluviranomainen voi tilapäisesti rajoittaa asukkaiden määrää asunnossa taikka muussa oleskelutilassa olevien henkilöiden määrää. Ennen määräyksen antamista kunnan terveydensuojeluviranomaisen on varattava asunnon tai oleskelutilan omistajalle tai haltijalle tilaisuus tulla kuulluksi. Kunnan terveydensuojeluviranomaisen on tarvittaessa pyydetävä lausunto rakennusvalvontaviranomaiselta.

7§ *Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä*. Nykytilaa vastaavasti lähettävän yrityksen tulisi tehdä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä työsuojeluviranomaiselle joko ennakoon heti, kun lähettävä yritys on tehnyt sopimuksen työntekijöiden lähettämisestä tai viimeistään ennen kuin sopimuksen mukainen työntekeo alkaa. Pykälän 1 ja 2 momentteja tarkennettaisiin kielellisesti vastaamaan 3 momenttiin tehtäviä muutoksia ja siten ilmoitus tulisi tehdä työntekijän tai työntekijöiden lähettämisestä. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin työsuojeluviranomaiselle annettavan lähettämisilmoituksen tietosisällön vaatimusten suhteen. Ilmoituksen tietosisältöä laajennettaisiin siten, että jatkossa ilmoituksessa tulisi antaa tiedot jokaisesta lähetettävästä työntekijästä ja tämän työtekopaikasta. Muutoksella parannettaisiin viranomaisen mahdollisuuksia valvoa yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja myös sitä, täyttyykö pitkäaikaisen lähettämisen aikaraja. Muutos liittyy ehdotuksen 4 a §:n säännöksiin valvontaedellytyksiin ja pitkäkestoisien lähettämisen aikarajan täyttymisen valvontaan. Ehdotukset parantavat viranomaisen valvontaedellytyksiä yleisemmin. Ehdotus lisää lähettävän yrityksen hallinnollista taakkaa, koska ilmoituksen tietosisältö olisi laajempi kattaen kaikki lähetettävät työntekijät. Lähettävien yritysten hallinnollista taakkaa helpottaisi myöhemmin käyttöön otettava uusi sähköinen ilmoitusjärjestelmä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että lähettävän yrityksen olisi ennen työnteon aloittamista tehtävä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus työntekijän tai työntekijöiden lähettämisestä Suomeen. Muutoksella huomioitaisiin pykälän 3 momenttiin esitetyt muutokset lähettävän yrityksen velvoitteeseen tehdä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ei edellytettäisi, jos yritys lähettäisi työntekijän tai työntekijöitä Suomeen muuhun kuin rakennusalan työhön yrityksen sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijän tai työntekijöiden lähettämisen kestoa otettaisiin huomioon kyseinen lähettämiskausi sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen sisäisesti siirtämä työntekijä olisi tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus olisi kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

Pykälän 3 momentin muutoksilla laajennettaisiin ilmoittaminen kattamaan kaikki lähetetyt työntekijät. Lähettämislmoituksessa tulisi yksilöidä jatkossa kaikki lähetettävät työntekijät, minkä johdosta laajennettaisiin ilmoituksessa vaadittavia tietoja. Muutos mahdollistaisi pitkäaikaisen lähettämisen aikarajan täyttymisen valvontaa ja muutoinkin parantaisi viranomaisen valvontaedellytyksiä. Pykälän 3 momentin 1-3 kohdissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti, että ilmoituksen tulee sisältää lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa, tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot, rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot. Pykälän 3 momentin 4 kohtaa muutettaisiin siten, että ilmoituksen tulisi sisältää kunkin lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunnus ja verotusmaan veronumero sekä lähettämisen alkamis- ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika. Henkilötiedoilla tarkoitettaisiin lähetetyn työntekijän nimeä ja yhteystietoja henkilötunnusta tai muuta sellaista yksilöintitietoa, jolla lähetetyn työntekijän henkilöllisyys voidaan todentaa esimerkiksi matkustusasiakirjoista. Pykälän 3 momentin 5 kohdassa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti, että ilmoituksen tulisi sisältää lähettävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa. Voimassa olevan pykälän 3 momentin 6 kohdan tarkoittamasta lähetetyksen alkamispäivää ja kestoa koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta säädettäisiin jatkossa samaisen momentin 4 kohdassa. Voimassa olevan pykälän 3 momentin 7 kohdan tarkoittamista työntekopaikkaa koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta säädettäisiin jatkossa samaisen momentin 6 kohdassa, jota täsmennettäisiin lisäksi siten, että ilmoituksessa voitaisiin antaa aiemmasta poiketen useamman työntekopaikan tiedot, kun kyse on saman tilaajan kanssa tehtyyn sopimukseen perustuvasta työstä. Lähetettävien työntekijöiden työntekopaikat voivat vaihdella lähettämisen aikana, mikä on tavanomaista erityisesti rakennus- ja huoltoalan töissä. Työsuojeluvalvonnan kannalta merkityksellinen tieto on tieto kaikista työnteon paikoista. Työntekopaikalla tai työntekopaikoilla tarkoitettaisiin osoitetta tai sen puuttuessa maantieteellisiä koordinaatteja. Työntekopaikka voisi työn luonteesta riippuen olla myös asemapaikka, josta käsin työtä tehdään esimerkiksi tilaajan toimitilat, josta työtä käytännössä lähdetään tekemään päivittäin vaihtuviin kohteisiin. Ilmoitus tulee kuitenkin aina tehdä tilaaja- eli sopimuskohtaisena. Tämä tarkoittaa sitä, että tilaajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella voidaan tehdä töitä useammankin paikassa ja nämä voidaan ilmoittaa yhdellä ilmoituksella. Yhdellä ilmoituksella ei voida kuitenkaan ilmoittaa useamman tilaajan kanssa sovitusta töistä ja niitä koskevista lähettämiskausista. Pykälän 3 momentin 7 kohdassa säädettäisiin, että ilmoituksen tulee sisältää toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään. Tämä vastaisi sisällöltään nykyistä 8) kohtaa.

14 § *Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle ja työsuojeluviranomaiselle.* Pykälän 1 momentti vastaisi nykytilaa. Momentin terminologiaa täsmennettäisiin siten, että tilaajan sijasta käytettäisiin käyttäjäyritys käsitettä, jota käytetään vakiintuneesti. Muutoksella pyritään edistämään säännöksen luettavuutta. Muutos liittyy 2 §:n 1 momentin 4) ja 6) kohtien määritelmien täsmennyksiin.

Pykälään lisättäisiin 2 momentti, jossa säädettäisiin vuokratyössä käyttäjäyritykselle velvoite muutosdirektiivin tarkoittamissa jatkolähettilästilanteissa ilmoittaa sopimuskumppanilleen eli lähetetyn vuokratyöntekijän työnantajalle työntekijän edelleen lähettämisestä tai siirtämisestä tilapäisesti työhön toiseen työkohteeseen ulkomaille. Säännöksellä pyritään turvaamaan työnantajan tiedonsaantia hänen työntekijänsä työskentelypaikan muutoksesta, koska käyttäjäyrityksen toimesta tapahtuvasta jatkolähetämisessä lähetetyn työntekijän varsinainen työnantaja vastaa kuitenkin aina työnantajavelvoitteista. Säännös koskisi kahta eri tilannetta. Pykälän 2 momentin 1 kohta sääntelisi tilanteita, joissa joko Suomeen sijoittautunut tai Suomessa toimiva käyttäjäyritys siirtäisi (edelleen lähettäisi) vuokraamansa työntekijän toisen yrityksen johdon ja valvonnan alle tekemään työtä toiseen työkohteeseen joko Suomeen tai ulkomaille. Tämä koskisi sellaisia tilanteita, joissa tapahtuu käytännössä työn johdon ja valvonnan siirtyminen pois lähetetyn työntekijän työnantajan sopimuskumppanilta eli alkuperäiseltä käyttäjäyritykseltä, joka olisi tehnyt toisen lähettämistä koskevan sopimuksen oman asiakasyrityksensä kanssa. Tällöin sovellettavat työehdot voivat muuttua, minkä vuoksi on perusteltua, että lähetetyn työntekijän työnantaja saa siitä tiedon. Momentin 2) kohta koskisi tilanteita, joissa Suomeen sijoittautunut tai Suomessa toimiva käyttäjäyritys lähettäisi vuokraamansa lähetetyn työntekijän Suomesta toiseen työkohteeseen ulkomaille. Tässä tilanteessa lähetetyn työntekijän työnjohto- ja valvontaoikeus säilyisivät samalla käyttäjäyrityksellä, mutta työkohteen siirtyminen Suomen ulkopuolelle johtaisi sovellettavien työehtojen muutokseen.

Vaikka edellä mainitut 1 ja 2) kohdissa tarkoitetut muutostilanteet ovat käytännössä harvinaisia, on direktiivin otettu tällaisia tilanteita varten säännös sekä turvaamaan varsinaisen työnantajan tiedonsaantia tällaisesta edelleen lähettämistä että suojaamaan työntekijää. Kuvatuissa tilanteissa työnantajavelvoitteissa ei tapahtuisi sellaista muutosta, joka vaikuttaisi lähettävän yrityksen työnantajavelvoitteisiin. Jatkolähettäminen yleensä edellyttää sopimuskumppanin ja myös työntekijän suostumusta siirtyä toiseen työpaikkaan. Säännöksellä pyritään korostamaan myös näissä tilanteissa alkuperäisen työsopimuksen pysyvyyttä ja työnantajavelvoitteiden säilymistä varsinaisella työnantajalla.

25 § *Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta.* Hallintolainkäyttölaki (586/1996) on kumottu oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetulla lailla (808/2019), joka tuli voimaan tammikuun 2020 alusta. Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitataan hallintokäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin (808/2019). Muilta osin pykälän 3 momentti vastaisi nykytilaa.

28 § *Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle.* Hallintolainkäyttölaki on kumottu oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetulla lailla, joka tuli voimaan tammikuun 2020 alusta. Pykälän 4 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitataan hallintokäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Muilta osin pykälän 4 momentti vastaisi nykytilaa.

38 § *Laiminlyöntimaksun määrääminen* Hallintolainkäyttölaki on kumottu oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetulla lailla, joka tuli voimaan tammikuun 2020 alusta. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitataan hallintokäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Muilta osin pykälän 2 momentti vastaisi nykytilaa.

8 Voimaantulo

Lakimuutokset ehdotetaan tulevan voimaan 30 päivänä heinäkuuta 2020 lukuun ottamatta ehdotuksen 7 §:n muutoksia, jotka tulisivat voimaan ilmoitusmenettelyn teknisen toteutuksen muutosten valmistumisen jälkeen 1 päivänä lokakuuta 2021. Tämä ei vaikuttaisi toimeenpantavan muutosdirektiivin täytäntöönpanon oikea-aikaisuuteen, koska kyse on kansallisesta ratkaisusta työsuojeluviranomaisten valvontaedellytysten parantamiseksi.

Ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin lain voimaan tullessa Suomessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin lain voimaantulosta alkavan 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen lukuun ottamatta 4 a §:ää, jonka työnteon kestoä koskevaa laskentasääntöä sovellettaisiin välittömästi lain voimaantulon alkaessa. Siten myös lähetetyn työntekijän työnteon kesto Suomessa tulisi ottaa huomioon heti lain voimaantulosta alkaen myös tilanteissa, joissa työntekijä on lähetetty Suomeen jo ennen lain voimaantuloa. Muutosdirektiivin tarkoituksen toteuttamiseksi lähetettyjen työntekijöiden työnteke kaikissa lähettämistilanteissa tulisi huomioida heti lain voimaantulosta lähtien laskettaessa pitkäkestoisen lähettämisen täyttymisedellytyksiä. 4 a §:n laskentasäännön soveltaminen jo ennen lain voimaantuloa tehtyihin lähettämisiin ja ennen lain voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin perustuvan siirtymäaikana tehdyn työn huomioiminen edistää direktiivin tarkoituksen toteutumista ja lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa. Lain voimaantulon jälkeen tapahtuviin lähettämisiin lakia sovellettaisiin heti voimaantulosta lähtien. Muutoin lain soveltamisen alkaminen vasta kahdentoista kuukauden jälkeen turvaisi elinkeinonharjoittajien asemaa toimintansa sopeuttamisessa lakimuutosten vaatimuksiin. Siirtymäsäännös turvaa ulkomaisille palveluntarjoajille ja heidän Suomessa toimiville sopimuskumppaneilleen mahdollisuuden varautua sopimuksissaan lakimuutoksiin ja uusiin velvoitteisiin lähetetyille työntekijöille maksettavasta palkasta ja lähettämisestä aiheutuvien kustannusten korvauksista.

9 Suhde muihin esityksiin

10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Ehdotuksen mukaan esitettyjä muutoksia sovellettaisiin elinkeinonharjoittajien väliin sopimuksiin, jotka on tehty jo ennen lain voimaantuloa kahdentoista kuukauden siirtymäajan jälkeen. Muutosdirektiivin tavoite on edistää toisaalta lähetettyjen työntekijöi-

den yhdenvertaista kohtelua työntekijöiden kanssa erityisesti palkkauksen ja muiden työehtojen osalta, joista säädetään muutosdirektiivin 3 artiklan 1. kohdassa, sekä yritysten välistä tasavertaista kilpailua. Ehdotukset vaikuttavat takautuvasti jo solmittuihin elinkeinonharjoittajien välisiin sopimuksiin ja mahdollisiin kustannuksiin, johtuen lähetetyille työntekijöihin sovellettavien lisätyöehtojen johdosta.

Ehdotus merkitsee rajoitusta perustuslain 15 §:ssä säädettyyn omaisuuden suojaan. Pykälän 1 momentin mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Pykälän 2 momentin mukaan omaisuuden pakkolunastuksesta yleiseen tarpeeseen täyttä korvausta vastaan säädetään lailla. Omaisuuden suoja säännöksellä turvataan varallisuusarvoisia etuja ja oikeuksia. Sopimusvapautta ei ole nimenomaisesti suojattu. Sopimusvapaus on suojattu yleislausekkeen kautta ja sitä kautta sopimussuhteen pysyvyys nauttii perustuslain suojaa. Oikeussuoja ei koske kuitenkaan laittomasti hankittuja etuja ja oikeuksia.

Perusoikeuksien rajoittamisessa on otettava huomioon useita seikkoja perustuslakivaliokunnan linjausten mukaisesti (PeVM 25/1994 vp). Perusoikeuksien rajoitusten on perustuttava eduskunnan säätämään lakiin. Rajoitusten on oltava täsmällisiä ja tarkkarajaisia. Rajoitukselle on oltava painava yhteiskunnallinen tarve ja perusoikeusjärjestelmän kannalta myös hyväksyttävä. Perusoikeuden ydinaluetta ei saa rajoittaa. Perusoikeuksien rajoittamisessa tulee noudattaa suhteellisuusvaatimusta. Rajoituksen on oltava välttämätön hyväksyttävän tavoitteen saavuttamiseksi eli rajoituksen tulee täyttää suhteellisuusvaatimus. Perusoikeuksien rajoittamisessa tulee huolehtia riittävästä oikeusturvajärjestelyistä sekä noudattaa ihmisoikeusvelvoitteita.

PeVL 2/2014 vp on arvioitu ehdotuksen puuttumista taannehtivasti kauppakeskuksissa toimivien elinkeinonharjoittajien välisiin sopimuksiin, joissa edellytettiin elinkeinonharjoittajan pitävän liikettään auki kaikkina kauppakeskuksen aukiolopäivinä. Ehdotusta on arvioitava PL:n 15 §:n omaisuuden suoja säännökseen kiinnittyvän sopimusvapauden ja siihen liittyvän perusteltujen odotusten suojan kannalta. Omaisuuden perustuslainsuoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä, joskaan kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole PeVa:n käytännössä muodostunut ehdottomaksi (ks. esim. PeVL 63/2002 vp , s. 2/II ja PeVL 37/1998 vp , s. 2/I). Varallisuus oikeudellisten oikeustoimien pysyvyyden suojan taustalla on ajatus oikeussubjektien perusteltujen odotusten suojaamisesta taloudellisissa asioissa (ks. esim. PeVL 42/2006 vp , s. 4/I, PeVL 21/2004 vp , s. 3/I ja PeVL 33/2002 vp , s.3/I). Siihen kuuluu valiokunnan käytännössä oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olen-naisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa (PeVL 42/2006 vp , s. 4/I ja PeVL 21/2004 vp , s.3/I). Nämä perustuslakivaliokunnan lausunnot käsittelevät kahden elinkeinonharjoittajan välistä asemaa tilanteissa, joissa toinen elinkeinonharjoittaja on heikommassa neuvotteluasemassa suhteessa sopimuskumppaniinsa. Työntekijöiden lähettämistä koskevissa elinkeinonharjoittajien välisissä sopimuksissa toinen osapuoli on ulkomaille sijoittautunut palvelujen tarjoaja ja toinen osapuoli joko Suomeen sijoittautunut yritys tai Suomessa toimiva ulkomainen yritys. Lähtökohtaisesti nämä ovat tasavertaisia sopimusosapuolia, joskin ulkomaisen toimijan tietotaso ja selonottokyky Suomen työelämän lainsäädännön vaatimuksista ja työehtosopimusten määräysten soveltamisesta voi olla lähtötasoltaan heikompi verrattuna suomalaisen yritykseen.

Perusteltujen odotusten ja luottamuksen suojan merkityksen on katsottu korostuvan, kun kysymyksessä on lailla alun alkaen luotu erityisjärjestely (PeVL 45/2002 vp , s. 2 - 3). Valiokunta on arvioinut tällaistakin omaisuuden suojaan puuttuvaa sääntelyä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden, kannalta (ks. esim. PeVL 56/2005 vp , s. 2 ja PeVL 13/2003 vp , s. 2-3). Arvioitaessa ehdotuksen tavoitteen hyväksyttävyyttä perusoikeusjärjestelmän kannalta voidaan huomiota kiinnittää myös PL:n 18 §:n 1 momentin säännökseen julkisen vallan velvoitteesta huolehtia työvoiman suojelusta. Perusoikeus uudistuksen esitöiden mukaan säännöksen piiriin kuuluu myös työaika suojelu (HE 309/1993 vp, s. 69). Säännöksen ei voida katsoa rajautuvan vain työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseen, vaan julkisen vallan on huolehdittava myös esimerkiksi yksityisten yrittäjien työvoiman suojelusta.

Perustuslakivaliokunta kiinnittää huomiota sopimussuhteeseen puuttumisen oikeasuhtaisuuteen. Kauppakeskusten sopimusjärjestelyissä todettiin, että sopimus pohjainen järjestely ei johtanut toivottuun tulokseen. Kyse tahoista, jotka sopijapuolina heikommassa asemassa. ”Kokonaisuutena arvioiden ehdotuksen taloudellisia vaikutuksia kauppakeskusten tai vastaavien myymäläkeskitymien toimintaan voidaan pitää kyseisen sopijapuolen asemaa ajatellen kohtuullisina.” Kohtuullisuuden arvioinnissa perustuslakivaliokunnan käytännössä kiinnitetään huomiota myös riittävään siirtymäaikaan. Tällä turvataan sopijapuolen mahdollisuus sovi-ttautua uuteen järjestelmään. Ehdotuksessa on kahdentoista kuukauden siirtymäaika ennen lain voimaan tuloa tehtyihin sopi-muksiin, jolla turvataan elinkeinonharjoittajien mahdollisuus varautua sopimuksiinsa ehdotuksen aiheuttamiin muutoksiin.

Perustuslakivaliokunnan kannanottojen mukaan (PeVL 24/1998 vp) suhteellisuusvaatimus merkitsee sitä, että perusoikeuden rajoituksen tulee olla välttämätön hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi eikä se saa mennä pidemmälle kuin on perusteltua ottaen huomioon rajoituksen taustalla olevan yhteiskunnallisen intressin painavuus suhteessa kyseiseen perusoikeuteen. Perustuslakivaliokunta on lausuntokäytännössään lähtenyt vakiintuneesti siitä, että velvoitteet ja rajoitukset ovat kulloinkin kysymyksessä olevan omaisuuden erityisluonne huomioon ottaen perustuslain mukaisia, jos ne perustuvat lain täsmällisiin säännöksiin ja ovat omistajan kannalta kohtuullisia (esimerkiksi PeVL 4/2000 vp, PeVL 34/2000 vp, PeVL 8/2002 vp, PeVL 63/2002 vp ja PeVL 36/2004 vp).

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

LAKIEHDOTUS

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa (919/2017), 2 §:n 4 ja 6 kohtaa, 3 §:n 2 ja 3 momentti, 4 §:n 1 momentin 1 kohtaa, sellaisena kuin se on laissa (876/2019), 4 §:n 2 momentti, 5 §:n 1, 2 ja 4 momentti, 7 §:n 1 - 3 momentti, 14 §:n 1 momentti, 25 §:n 3 momentti, 28 §:n 4 momentti ja 38 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa (74/2017), sekä

lisätään 1 §:ään 4 momentti, 4 a §, 5 §:ään 5 momentti, 5 a §, 6 a §, 7 a § ja 14 §:ään 2 momentti seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Tämän lain 4 a §, 5 §:n 1–4 momenttia, 5 a §, 6 a §, 7 §, 7 a § ja 14 § ei sovelleta maantieliikenteen alan työssä (sellaisena kuin ne ovat laissa (x/2020).

1 a §

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät 3, 4, 4 a, 5 a ja 6 a §:n mukaan. Työntekijän palkkaus määräytyy alan yleissitovan työehtosopimuksen tai työnantajaa työnantajaliiton jäsenenä taikka työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työsuhteeseen eivät tule sovellettaviksi minkään työehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset, palkkaus määräytyy vastaanottavassa yrityksessä vastaavassa työssä noudatettavan palkkatason mukaan. Ellei vastaanottavassa yrityksessä ole vastaavaa työtä tekeviä henkilöitä, työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Lisäksi sovelletaan 5 §:n 3 ja 4 momenttia.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

4) *vuokratyöllä* työntekijän (*vuokratyöntekijä*) lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön (*käyttäjäyritys*), kun työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoimaa vuokraava yritys;

6) *tilaajalla* yritystä, *käyttäjäyritystä* tai muuta tahoa, joka ostaa lähettävältä yritykseltä palveluita;

3 §**Työsopimukseen sovellettava laki**

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen 1 momentin mukaan tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, lähetetyn työntekijän työsuhteessa on kuitenkin sovellettava tässä luvussa säädettyjä Suomen lain säännöksiä sekä tässä luvussa tarkoitettuja Suomessa yleissitovaksi vahvistetun tai lähettävää yritystä Suomessa sitovan muun työehtosopimuksen määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

Lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan kuitenkin aina työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:n 1 ja 2 momenttia ja 3 §:n 2 momenttia sekä 13 luvun 1 ja 2 §:ää, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 1 momenttia sekä 8—10, 12—16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001), nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 5 §:n 1 ja 2 momenttia.

4 §**Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat**

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

- 1) työaikelain (872/2019) 2 luvun työaikaa ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja ja 8 luvun 36 ja 37 §:n säännöksiä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaikaa koskevasta paikallisesta sopimuksesta sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

Alihankintaa tai yritysten sisäistä siirtoa koskevan sopimuksen perusteella lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta

4 a § Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä

Lähetetyn työntekijän työsuhteessa sovelletaan pykälän 2 momentissa tarkoitettuja työsuhteen lisäehtoja, kun lähetetyn työntekijän työnteko on kestänyt tosiasiallisesti yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta, ellei työnantaja ole esittänyt perusteltua pyyntöä aikarajan pidentämisestä 7 a §:ssä säädetyn mukaisesti. Työnteon aikarajaa laskettaessa on otettava huomioon työnantajan aikaisemmin lähettämän lähetetyn työntekijän työntekoaika samoissa tehtävissä, jos myöhemmin lähetetty työntekijä on lähetetty tekemään samoja tehtäviä aikaisemman työntekijän sijasta. Työnantajan tulee ilmoittaa lähetettävälle työntekijälle viimeistään ennen työn teon aloittamista, että edellä mainittu lähetetty työntekijä korvaa aiemmin samaa työtä samassa paikassa tehneen lähetetyn työntekijän.

Pykälän 1 momentin mukaisen aikarajan ylittyttyä lähetettyyn työntekijään sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun perusteella 4 §:n 1-3 momenteissa mainittujen työehtojen lisäksi myös niitä sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat erilaisia korvauksia, lisiä ja muita taloudellisia etuja. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi 1 momentin mukaisen aikarajan ylittyttyä vuosilomalain (162/2005) 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta, lakia itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (388/1937) ja lakia vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa (272/1944).

5 § Palkka

Lähetetylle työntekijälle maksettavan palkan tulee alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa kattaa vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät. [Jos lähettävä yritys on kuitenkin työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottu toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, määräytyy lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella.] Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähetettävä yritystä edellä mainittua sitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Jos lähetetty työntekijä on vuokratyöntekijä, määräytyy hänen palkkansa kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle vuokratyöntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 §:ää sekä 13 luvun 5 §:ää.

Lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset ja lisät, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa. Jos työsuhteen ehdoissa ei määritetä, perustuvatko lähetettynä olosta maksettavat korvaukset tai lisät tosiasiallisiin kustannuksiin, työnantajan suoritusta on pidettävä kokonaisuudessaan kustannusten korvauksena eikä palkkana.

Työnantaja saa kuitata vastasaamisellaan lähetetylle työntekijälle maksettavasta nettopalkasta enintään yhden kolmasosan.

5 a § Työnantajan vastuu matka- ja majoituskustannuksista

Työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työntekomaasta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyy työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Jos edellä mainitut kustannukset eivät tule kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan tai kansallisten säännösten mukainen tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti Suomessa kyseisen työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävät matka- ja majoituskustannukset, työnantajan tulee korvata lähetetylle työntekijälle edellä mainitut kustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten.

Kun lähetetty työntekijä lähetetään Suomen tavanomaisesta työpaikastaan tilapäisesti toiseen työpaikkaan tai työkohteeseen Suomessa tai ulkomaille taikka työkohteiden välillä Suomessa, lähettämisen aikana syntyvät matka-, majoitusta- ja ruokailukustannukset korvataan vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Edellä mainitut työnantajan korvaamat tosiasialliset kustannukset eivät ole lähetetyn työntekijän palkkaa.

6 a § Majoitusolosuhteet

Jos työnantaja järjestää lähetetylle työntekijälle majoituksen Suomessa työskentelyn ajaksi, majoituksen tulee täyttää terveydensuojelulain (763/1994) vaatimukset ja lähetettyyn työntekijään sovellettavan yleissitovan tai 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräykset majoitusolosuhteista, kun työehtosopimuksen määräyksien soveltamisedellytykset täyttyvät.

7 § Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

Lähtävän yrityksen on ennen työnteon aloittamista tehtävä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus työntekijän tai työntekijöiden lähettamisestä Suomeen valtioiden rajat ylittävän palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella.

Ilmoitusta työntekijän tai työntekijöiden lähettamisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysryhmän sisällä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kesto otetaan huomioon kyseinen lähettämiskausi sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yritysryhmän sisäisesti siirtämä työntekijä on tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus on kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

Ilmoituksen tulee sisältää:

- 1) lähtävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähtävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;
- 2) tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 3) rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 4) kunkin lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunnus ja verotusmaan veronumero, sekä lähettämisen alkamis- ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika;
- 5) lähtävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa;
- 6) työntekopaikka tai -paikat;
- 7) toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään.

7 a § Ilmoitusmenettely lähettämisen keston pidentämisestä

Lähtävän yrityksen on tehtävä 4 a §:ssä tarkoitettu ilmoitus aikarajan pidentämisestä sähköisesti työsuojeluviranomaiselle viimeistään ennen lähetetyn työntekijän 12 kuukauden (tosiasiallisen) työnteon aikarajan täyttymistä. Ilmoituksessa on perusteltava lähettämisen keston pidentämisen syy. Lisäehtojen soveltamisen 12 kuukauden aikarajaa voidaan pidentää enintään kuudella kuukaudella.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia määräyksiä ilmoituksen muodosta ja toimittamisesta.

14 §

Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähtävälle yritykselle ja työsuojeluviranomaiselle

Käyttäjäyrityksen on toimitettava lähtävälle yritykselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajavelvollisuuksiensa täyttämiseksi vuokratyössä.

Käyttäjäyrityksen on tehtävä lähtävälle yritykselle ilmoitus, jos työntekijä lähetetään työskentelemään tilapäistä vuokrausta koskevan sopimuksen kestäessä

- 1) toisen yrityksen johdon tai valvonnan alaisuuteen Suomeen tai ulkomaille; tai
- 2) käyttäjäyrityksen toiseen työkohteeseen ulkomaille.

25 §**Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta**

Toimivaltainen työsuojeluviranomainen antaa päätöksen tiedoksi Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle siten kuin hallintolaissa tai, jos kysymys on oikeusviranomaisen päätöksestä, siten kuin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään. Päätöstä ei kuitenkaan saa antaa tiedoksi yleistiedoksiannolla.

28 §**Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle**

Taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pannaan Suomessa täytäntöön Suomen lain mukaan ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) mukaisessa järjestyksessä, jollei tästä laista muuta johdu. Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen toimeenpanna perintäpyyntö saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

38 §**Laiminlyöntimaksun määrääminen**

Laiminlyöntimaksua koskeva päätös on annettava laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään. Jos laiminlyöjä on lähettävä yritys eikä sillä ole Suomessa tämän lain 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, annetaan maksupäätös kuitenkin tiedoksi siten kuin tässä laissa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä tiedoksiannosta. Laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 30 päivänä heinäkuuta 2020. Lain 7 § tulee voimaan kuitenkin vasta 1 päivänä lokakuuta 2021. Tämän lain voimaan tullessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin sovelletaan tämän lain säännöksiä kahdentoista kuukauden kuluttua lain voimaantulosta. Tätä ennen heihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Tämän lain 4 a § sovelletaan kuitenkin lain voimaantulosta lähtien laskettaessa lähetetyn työntekijän työnteon kestoa.

Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa (919/2017), 2 §:n 4 ja 6 kohtaa, 3 §:n 2 ja 3 momentti, 4 §:n 1 momentin 1 kohtaa, sellaisena kuin se on laissa (876/2019), 4 §:n 2 momentti, 5 §:n 1, 2 ja 4 momentti, 7 §:n 1 - 3 momentti, 14 §:n 1 momentti, 25 §:n 3 momentti, 28 §:n 4 momenttia ja 38 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa (74/2017), sekä
lisätään 1 §:ään 4 momentti, 4 a §, 5 §:ään 5 momentti, 5 a §, 6 a §, 7a § ja 14 §:ään 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Soveltamisala

Tämän lain 4 a §:ää, 5 §:n 1–4 momenttia, 5 a §:ää, 6 a §:ää, 7 §:ää, 7a §:ää ja 14 §:ää ei sovelleta maantielikenteen alan työssä (sellaisena kuin ne ovat laissa (x/2020?).

1 a §

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät 3 ja 4 §:n mukaan. Työntekijän palkkaus määräytyy yleisten palkan määräytymistä koskevien säännösten ja määräysten mukaisesti. Jos työsuhteeseen eivät tule sovellettaviksi minkään työehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset, palkkaus määräytyy vastaanottavassa yrityksessä vastaavassa työssä noudatettavan palkkatason mukaan. Ellei vastaanottavassa yrityksessä ole vastaavaa työtä tekeviä henkilöitä, työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Lisäksi sovelletaan 5 §:n 3 ja 4 momenttia.

1 a §

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät 3, 4, 4a, 5 a ja 6a §:n mukaan. Työntekijän palkkaus määräytyy alan yleissitovan työehtosopimuksen tai työnantajaa työnantajaliiton jäsenenä taikka työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työsuhteeseen eivät tule sovellettaviksi edellä mainittujen työehtosopimusten palkkausta koskevat määräykset, palkkaus määräytyy vastaanottavassa yrityksessä vastaavassa työssä noudatettavan palkkatason mukaan. Ellei vastaanottavassa yrityksessä ole vastaavaa työtä tekeviä

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

4) *vuokratyöllä* työntekijän lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön, kun työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoimaa vuokraava yritys (vuokra-työntekijä);

6) *tilaajalla* yritystä tai muuta tahoa, joka ostaa lähettävältä yritykseltä palveluita;

3 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen 1 momentin mukaan tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, lähetetyn työntekijän työsuhteessa on kuitenkin sovellettava tässä luvussa säädettyjä Suomen lain säännöksiä sekä tässä luvussa tarkoitettuja Suomessa yleissitoviksi vahvistettujen työehtosopimusten määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

Lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan kuitenkin aina työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:n 1 ja 2 momenttia ja 3 §:n 2 momenttia sekä 13 luvun 1 ja 2 §:ää, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 1 momenttia sekä 8—10, 12—16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) ja nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

henkilöitä, työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Lisäksi sovelletaan 5 §:n 3 ja 4 momenttia.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

4) *vuokratyöllä* työntekijän (*vuokratyöntekijä*) lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön (*käyttäjäyritys*), kun työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoimaa vuokraava yritys;

6) *tilaajalla* yritystä, *käyttäjäyritystä* tai muuta tahoa, joka ostaa lähettävältä yritykseltä palveluita;

3 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen 1 momentin mukaan tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, lähetetyn työntekijän työsuhteessa on kuitenkin sovellettava tässä luvussa säädettyjä Suomen lain säännöksiä sekä tässä luvussa tarkoitettuja Suomessa *yleissitovaksi vahvistetun tai lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen* määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

Lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan kuitenkin aina työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:n 1 ja 2 momenttia ja 3 §:n 2 momenttia sekä 13 luvun 1 ja 2 §:ää, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 1 momenttia sekä 8—10, 12—16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001), nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja *julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain* (916/2012) 12 luvun 5 §:n 1 ja 2 momenttia.

4 §

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 3 ja 4 luvun säännöllistä työaika, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä sekä 6 luvun lepoaikoja sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä; (5.7.2019/876)

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta.

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

- 1) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaika ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaika, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja ja 8 luvun 36 ja 37 §:n säännöksiä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaika koskevasta paikallisesta sopimuksesta sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

Alihankintaa tai yritysten sisäistä siirtoa koskevan sopimuksen perusteella lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta.

4 a §

Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä

Lähetetyn työntekijän työsuhteessa sovelletaan pykälän 2 momentissa tarkoitettuja työsuhteen lisäehtoja, kun lähetetyn työntekijän työnteko on kestänyt tosiasiallisesti yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta, ellei työnantaja ole esittänyt perusteltua pyyntöä aikarajan pidentämisestä 7 a §:ssä säädetyn mukaisesti. Työnteon aikarajaa laskettaessa on otettava huomioon työnantajan aikaisemmin lähettämän lähetetyn työntekijän työnteko aika samoissa tehtävissä, jos myöhemmin lähetetty työntekijä on lähetetty tekemään samoja tehtäviä aikaisemman työntekijän sijasta. Työnantajan tulee ilmoittaa lähetet-

tävälle työntekijälle viimeistään ennen työn teon aloittamista, että edellä mainittu lähetetty työntekijä korvaa aiemmin samaa työtä samassa paikassa tehneen lähetetyn työntekijän.

Pykälän 1 momentin mukaisen aikarajan täyttymisen ylitettyä lähetettyyn työntekijään sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun perusteella 4 §:n 1-3 momenteissa mainittujen työehtojen lisäksi myös niitä sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat erilaisia korvauksia, lisiä ja muita taloudellisia etuja. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi 1 momentin mukaisen aikarajan täyttymisen ylitettyä vuosilomalain (162/2005) 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta, lakia itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (388/1937) ja lakia vapunpäivän järjestämisestä työntekijöiden vapaapäiväksi eräissä tapauksissa (272/1944).

5 §

Palkka

Lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka määräytyy alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työ-sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Jos lähetetty työntekijä on vuokratyöntekijä, määräytyy hänen vähimmäispalkkansa kuitenkin työ-sopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle vuokratyöntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos

5 §

Palkka

Lähetetylle työntekijälle maksettavan palkan tulee alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa kattaa vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät. Jos lähettävä yritys on kuitenkin työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottu toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, määräytyy lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähetettävää yritystä edellä mainittua sitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 §:ää sekä 13 luvun 5 §:ää.

Lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa.

Jos lähetetty työntekijä on vuokratyöntekijä, määräytyy hänen *palkkansa* kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle vuokratyöntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 §:ää sekä 13 luvun 5 §:ää.

Lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset *ja lisät*, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa. *Jos työsuhteen ehdoissa ei määritetä, perustuvatko lähetettynä olosta maksettavat korvaukset tai lisät tosiasiallisiin kustannuksiin, työnantajan suoritusta on pidettävä kokonaisuudessaan kustannusten korvauksena eikä palkkana.*

Työnantaja saa kuitata vastasaamisellaan lähetetylle työntekijälle maksettavasta nettopalkasta enintään yhden kolmasosan.

5 a §

Työnantajan vastuu matka- ja majoituskustannuksista

Työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työtekomaasta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyy työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Jos edellä mainitut kustannukset eivät tule kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan tai kansallisten säännösten mukainen tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti Suomessa kyseisen työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävät matka- ja majoituskustannukset, työnantajan tulee korvata lähetetylle työntekijälle edellä mainitut kustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa ja vuokratyössä työsopimuslain

2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten.

Kun lähetetty työntekijä lähetetään Suomen tavanomaisesta työpaikastaan tilapäisesti toiseen työpaikkaan tai työkohteeseen Suomessa tai ulkomaille taikka työkohteiden välillä Suomessa, lähettämisen aikana syntyvät matka-, majoitusta- ja ruokailukustannukset korvataan vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Edellä mainitut työnantajan korvaamat tosiasialliset kustannukset eivät ole lähetetyn työntekijän palkkaa.

6 a §

Majoitusolosuhteet

Jos työnantaja järjestää lähetetylle työntekijälle majoituksen Suomessa työskentelyn ajaksi, majoituksen tulee täyttää terveydensuojelulain (763/1994) vaatimukset ja lähetettyyn työntekijään sovellettavan yleissitovan tai 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräykset majoitusolosuhteista, kun työehtosopimuksen määräyksien soveltamisedellytykset täyttyvät.

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

Lähettävän yrityksen on ennen työnteon aloittamista tehtävä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä Suomeen valtioiden rajat ylittävän palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella.

Ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysyhtymän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kestoa otetaan huomioon kyseinen lähettämisyksikkö sekä sen

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

Lähettävän yrityksen on ennen työnteon aloittamista tehtävä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus *työntekijän tai työntekijöiden* lähettämisestä Suomeen valtioiden rajat ylittävän palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella.

Ilmoitusta *työntekijän tai* työntekijöiden lähettämisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysyhtymän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kestoa otetaan huomioon kyseinen lähettämisyksikkö sekä sen

päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yritysryhmän sisäisesti siirtämä työntekijä on tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus on kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

Ilmoituksen tulee sisältää:

- 1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;
- 2) tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 3) rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 4) lähetettyjen työntekijöiden ennakoitu lukumäärä;
- 5) lähettävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa;
- 6) työntekijöiden lähettämisen alkamispäivä ja ennakoitu kesto;
- 7) työntekopaikka;
- 8) toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään.

päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yritysryhmän sisäisesti siirtämä työntekijä on tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus on kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

Ilmoituksen tulee sisältää:

- 1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;
- 2) tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 3) rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot *sekä lähetetyn työntekijän veronumero*;
- 4) *kunkin lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunnus ja verotusmaan veronumero sekä lähettämisen alkamis- ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika*;
- 5) lähettävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa;
- 6) *työntekopaikka*;
- 7) *toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään*.

14 §

Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle

Tilaajan on toimitettava lähettävälle yritykselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajavelvollisuuksiensa täyttämiseksi vuokratyössä.

Lähettävän yrityksen on tehtävä 4 a §:ssä tarkoitettu ilmoitus aikarajan pidentämisestä sähköisesti työsuojeluviranomaiselle viimeistään ennen lähetetyn työntekijän 12 kuukauden (tosiasiallisen) työnteon aikarajan täyttymistä. Ilmoituksessa on perusteltava lähettämisen keston pidennyksen syy. Lisäehtojen soveltamisen 12 kuukauden aikarajaa voidaan pidentää enintään kuudella kuukaudella.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia määräyksiä ilmoituksen muodosta ja toimittamisesta.

14 §

Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle

Käyttäjäyrityksen on toimitettava lähettävälle yritykselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajavelvollisuuksiensa täyttämiseksi vuokratyössä.

25 §

Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta

Toimivaltainen työsuojeluviranomainen antaa päätöksen tiedoksi Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle siten kuin hallintolaissa tai, jos kysymys on oikeusviranomaisen päätöksestä, hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Päätöstä ei kuitenkaan saa antaa tiedoksi yleis-tiedoksiannolla.

Käyttäjäyrityksen on tehtävä lähettävälle yritykselle ilmoitus, jos työntekijä lähetetään työskentelemään tilapäistä vuokrausta koskevan sopimuksen kestäessä

- 1) toisen yrityksen johdon tai valvonnan alaisuuteen Suomeen tai ulkomaille,
- 2) käyttäjäyrityksen toiseen työkohteeseen ulkomaille.

25 §

Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta

28 §

Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle

Taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pannaan Suomessa täytäntöön Suomen lain mukaan ja sakon täy-

Toimivaltainen työsuojeluviranomainen antaa päätöksen tiedoksi Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle siten kuin hallintolaissa tai, jos kysymys on oi-

täytäntöpanosta annetun lain (672/2002) mukaisessa järjestyksessä, jollei tästä laista muuta johdu. Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen toimeenpanna perintäpyyntö saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

38 §

Laiminlyöntimaksun määrääminen

Laiminlyöntimaksua koskeva päätös on annettava laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään. Jos laiminlyöjä on lähettävä yritys eikä sillä ole Suomessa tämän lain 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, annetaan maksupäätös kuitenkin tiedoksi siten kuin tässä laissa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä tiedoksiannosta. Laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

keusviranomaisen päätöksestä, *siten kuin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään*. Päätöstä ei kuitenkaan saa antaa tiedoksiyleistiedoksiannolla.

28 §

Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle

Taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pannaan Suomessa täytäntöön Suomen lain mukaan ja sakon täytäntöpanosta annetun lain (672/2002) mukaisessa järjestyksessä, jollei tästä laista muuta johdu. Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen toimeenpanna perintäpyyntö saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin *oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään*. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

38 §

Laiminlyöntimaksun määrääminen

Laiminlyöntimaksua koskeva päätös on annettava laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään. Jos laiminlyöjä on lähettävä yritys eikä sillä ole Suomessa tämän lain 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, annetaan maksupäätös kuitenkin tiedoksi siten kuin tässä laissa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä tiedoksiannosta. Laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin *oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään*. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Tämä laki tulee voimaan 30 päivänä heinäkuuta 2020. Lain 7 § tulee voimaan kuitenkin vasta 1 päivänä loka-kuuta 2021. Tämän lain voimaan tullessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin sovelletaan tämän lain säännöksiä kahdentoista kuukauden kuluttua lain voimaantulosta. Tätä ennen heihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Tämän lain 4 a §:ää sovelletaan kuitenkin lain voimaantulosta lähtien laskettaessa lähetetyn työntekijän työnteon kesto.

Eriävät mielipiteet

Eriävä mielipide työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamista koskevan ehdotuksen 5 §:n 1 momentin osalta

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama kolmikantainen työryhmä on valmistellut lähetettyjen työntekijöiden ns. muutospäätöksiin 2018/957 täytäntöönpanoa ja laatinut ehdotuksen hallituksen esitykseksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) muuttamisesta.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 §:ssä säädetään lähetetyille työntekijälle maksettavasta palkasta. Lähetettyjen työntekijöiden muutospäätös edellyttää säännöstä muutettavaksi siltä osin kuin säännös koskee lähetetyille työntekijälle maksettavan palkan käsitettä sekä lähetettynä olosta maksettavien erityisten korvausten ja lisien huomioimista osana palkkaa. Näiltä osin pidän esitysluonnoksen mukaisia muutoksia tarpeellisina ja asianmukaisina.

Työryhmän laatimassa hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan kuitenkin muutettavaksi lain 5 §:n 1 momenttia muutettavaksi siten, että säännös kattaisi laajemmin myös muita kuin työsopimuslain 2 luvun 7 §:n tarkoitettuja yleissitovia työehtosopimuksia. Tältä osin on ensiksi huomautettava, ettei direktiivin täytäntöönpano edellytä mainitun laajennuksen tekemistä. Laajennusta voidaan kuitenkin pitää perusteltuna ja oikeutettuna selkeyttävänä, sillä myös ulkomaisilla Suomeen työntekijöitä lähettävillä työnantajilla on järjestäytymisvapaus ja ne voivat siten liittyä suomalaisen työnantajaliiton jäseniksi. Työryhmässä ei toisaalta ole valmistelun aikana esitetty mitään perusteita sille, ettei ulkomaalainen yritys voisi noudattaa työehtosopimusta lähetettyihin työntekijöihin normaalisitovuuden perusteella myös ilman lakiin tehtävää täsmennystä. Järjestäytymisvapaus on Suomessa turvattu perustuslain säännöksillä, eikä alemmantasoisien lain säännöksillä voida tätä oikeutta rajoittaa.

5 §:n 1 momentin ehdotettu työehtosopimuksia koskeva laajennus sulkee pois kuitenkin yrityskohtaisten työehtosopimusten soveltamisen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteisiin. Esitän työryhmän jäsenenä tätä rajausta koskevan eriävän mielipiteen.¹

Lähetettyjen työntekijöiden muutospäätöksiin tarkoituksena on edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua kohdevaltion eli työntekevaltion muiden työntekijöiden kanssa. Tavoitteena on varmistaa, että lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan vähintään suomalaisia työehtoja. Yhdenvertainen kohtelu ei kuitenkaan kohdistu vain työntekijöihin, vaan merkitystä on myös sillä, että työnantajat ovat yhdenvertaisessa asemassa suomalaisten työehtojen noudattamisessa. Hallituksen esitysluonnoksen 5 §:n 1 momentin yksityiskohtaisissa perusteluissa onkin todettu nimenomaisesti, että muutoksella pyritään edistämään ulkomaisien yritysten ja Suomeen sijoittautuneiden yritysten yhdenvertaista kohtelua.

¹ Vaikka tässä eriävässä mielipiteessä käsitellään vain palkkaa koskevaa 5 §:n 1 momenttia, työehtosopimusten soveltamisen laajennuksella on vaikutus myös kaikkien muiden työehtojen määräytymiseen, sillä muualla esitysluonnoksessa viitattaisiin yleissitovien työehtosopimusten lisäksi myös 5 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin muihin työehtosopimuksiin. Eriävä mielipide kohdistuu tähän työehtosopimusjärjestelmän laajennukseen kokonaisuutena ja se koskee siten kaikkia esitysluonnoksen kohtia, joissa on viittaus muihin kuin yleissitoviin työehtosopimuksiin.

Esitysluonnoksen mukaan lähetetyn työntekijän työehdot voisivat määräytyä myös normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella, jos lähetetyn työntekijän työnantaja on liittynyt oman alansa suomalaiseen työantajaliittoon tai tehnyt liityntäsopimuksen työntekijäliiton kanssa muun kuin yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisesta. Laajennusta perustellaan lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3(8) artiklalla, jonka sisältöä muutettiin muutosdirektiivillä. Esitysluonnoksen mukaan tarkoituksena on yhdenvertaisen kohtelun perusteella mahdollistaa myös muiden kuin yleissitovien työehtosopimusten soveltaminen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteissa.

Säännös ei kuitenkaan kattaisi esitysluonnoksen mukaan yrityskohtaisia työehtosopimuksia, vaan ne on nimellisesti rajattu säännöksen soveltamisen ulkopuolelle. Esitysluonnoksessa ehdotettu tarkoittaisi käytännössä sitä, että ulkomainen yritys eli lähetetyn työntekijän työnantaja ei voisi tehdä yrityskohtaista työehtosopimusta, vaikka tämä mahdollisuus on suomalaisille yrityksille suotu. Suomalainen yritys voi siten yrityskohtaisella työehtosopimuksella alittaa yleissitovan työehtosopimuksen tason, mutta ulkomaisella yrityksellä ei olisi lain mukaan vastaavaa mahdollisuutta.

Edellä mainittu rajoitus on ilmeisessä ristiriidassa yritysten yhdenvertaisen kohtelun tavoitteen kanssa. On erikoista, että laajennusta perustellaan juuri yhdenvertaisuudella, vaikka laajennus tosiasiaa vähentää suomalaisten ja ulkomaisten yritysten yhdenvertaisuutta.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 18 artiklan mukainen syrjimättömyysperiaate kieltää kaiken kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän. Työntekijöiden lähettäminen unionin jäsenvaltiosta toiseen kuuluu palvelujen vapaan liikkuvuuden (sopimuksen 56 ja 57 artikla) alaan. Syrjimättömyysperiaate on unionin yleinen yhteinen oikeusperiaate. Unionin tuomioistuimen käytännössä on jo vanhastaan todettu, että palvelujen tarjoamisen vapaus merkitsee kaiken sellaisen syrjinnän poistamista, jonka kohteeksi palvelujen tarjoaja joutuu kansalaisuutensa perusteella tai sen vuoksi, että hän on sijoittautunut muuhun jäsenvaltioon kuin siihen, jossa palvelu on tarkoitus suorittaa.²

Katson, että yrityskohtaisten työehtosopimusten rajaaminen 5 §:n 1 momentin ulkopuolelle asettaa ulkomaiset yrityksen syrjimättömyysperiaatteen vastaisesti eriarvoiseen asemaan suomalaisiin yrityksiin nähden. Perusteena yrityskohtaisten työehtosopimusten poissulkemiselle on pidetty sitä, ettei direktiivin 3(8) artiklaa voida tulkita siten, että se kattaisi yrityskohtaiset työehtosopimukset eikä kysymystä yrityskohtaisista työehtosopimuksista ole pidetty ”direktiivin implementointitehtävään kuuluvina”.

Kyse ei kuitenkaan työehtosopimusjärjestelmän soveltamisen laajennuksen osalta ole direktiivin implementointitehtävästä, sillä mainittu laajennus ei olisi direktiivin täytäntöönpanon kannalta välttämätön. Kyse on suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän soveltumisesta lähetettyihin työntekijöihin palvelujen vapaan liikkuvuuden kontekstissa ja unionin yleiset oikeusperiaatteet huomioiden. Suomalainen työehtosopimusjärjestelmä ei ole kaikilta osin ongelmattomasti yhteensopiva EU-oikeuden vaatimusten kanssa.³ Tämä ei kuitenkaan ole peruste erottaa työ sopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa viitatusa työehtosopimusjärjestelmän kokonaisuudesta yhtä osaa erilleen.

² Ks. asia C-341/05, tuomion 114 kohta ja siinä viitattu oikeuskäytäntö.

³ Ks. julkisasiamiehen ratkaisuehdotus asiassa C-396/13, kohdat 60-63.

Helsingissä 17.3.2020

Albert Mäkelä
Suomen Yrittäjät

17.3.2020

EK:n eriävä mielipide työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamista käsitelleen työryhmän mietintöön

Esitettyjen toimenpiteiden tausta

Työryhmän työn taustalla on palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvaa työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan direktiivin muutosdirektiivi (EU) 2018/957.

Työryhmä on valmistellut esityksen työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamiseksi. Työryhmän tehtävän oli direktiivistä aiheutuvien tarvittavien säännösehdoitusten valmistelu hallituksen esityksen muotoon. Direktiivin tarkoituksena on edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaassa ja yritysten tasapuolisia kilpailuedellytyksiä. Työryhmän mietintö poikkeaa osin tehtävänannosta sekä direktiivin tavoitteesta ja tarkoituksesta.

Tässä lausunnossa on kerrottu EK:n keskeisimmät eriävät kannat työryhmän mietintöön sekä niiden perusteet pääkohdittain. Eriävien lausuntojen jättämiselle annetusta erittäin tiukasta aikataulusta johtuen EK varaa mahdollisuuden tarvittaessa täydentää kantojaan vielä erikseen jätettävässä lausunnossaan.

Esityksen kohta 3.2 Pääasialliset vaikutukset

EK:n näkemyksen mukaan vaikutusten arvioinnissa ei ole riittävällä tavalla huomioitu käsitteen ”vähimmäispalkka” korvaamisesta ”palkan” käsitteellä lähetettävälle yrityksille ja Suomessa toimiville tilaajayrityksille mahdollisesti aiheutuvia lisäkustannuksia. Työryhmän mietinnössä todetusti direktiivimuutoksen tarkoituksena on kattaa aikaisempaa laajemmin lähetettyihin työntekijöihin pakollisesti sovellettavia työehtoja. Vähimmäispalkan käsitteen sisältö ja kattavuus ei ole ollut täysin yksiselitteinen. Työehtosopimusten palkkaa koskevat määräykset vaihtelevat aloittain, joten tulkinnot vähimmäispalkan käsitteen laajuudesta ja sisällöstä on voinut vaihdella aloittain. Vähimmäispalkan käsitteen muuttamisella palkaksi, jonka tulee kattaa kaikki sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkanerät voi olla joillakin aloilla työnantajan kustannuksia lisääviä vaikutuksia.

Esityksen 4 § ja 4a §

EK katsoo, että työryhmän esityksessä ei ole huomioitu tarvetta yhteensovittaa lähetetyn työntekijän työehtosopimukseen sovellettavan kansallisen lain, käytännön tai työehtosopimuksen mukaisia ja Suomen lainsäädännön ja työehtosopimusjärjestelmän mukaisia pyhäpäivä- ja arkipyhäjärjestelmiä. Suomessa työehtosopimusten arkipyhämääräykset ja arkipyhäpäivien määrä vaihtelevat työehtosopimuksittain. Pääsääntöisesti pyhä- tai arkipyhäpäivät on annettava työntekijälle palkallisina vapaapäivinä tai ne on otettava huomioon työaika lyhentävinä päivinä työntekijän tietyn työjakson aikana. Joissakin työehtosopimuksissa työntekijälle maksetaan arkipyhiltä palkallisen vapaan sijaan arkipyhäkorvaus.

Mikäli lähetetyn työntekijän työehtosopimukseen sovellettavan kansallisen lain, käytännön tai työehtosopimuksen mukaan työntekijälle on annettava vapaana tai työaika lyhentävinä päivinä on huomioitava Suomen lainsäädännön tai työehtosopimusten pyhä- tai arkipyhäpäivien ulkopuolisia päiviä, tulisi nämä päivät yhteensovittaa Suomen lainsäädännön

tai työehtosopimusten pyhä- tai arkipyhäpäiväjärjestelmiin työntekijän Suomessa oloaikana. Muussa tapauksessa voi tulla tilanne, että työnantaja on velvollinen antamaan lähetetylle työntekijälle vapaaksi tai ottamaan työaikaa lyhentävinä päivinä huomioon sekä työsopimukseen sovellettavan lain tai työehtosopimuksen sekä Suomessa oloaikana sovellettavaksi tulevan Suomen lainsäädännön ja työehtosopimuksen mukaiset pyhäpäivät ja arkipyhät. Tässä tilanteessa lähetetty työntekijä voisi saada hyväkseen määrällisesti huomattavasti enemmän palkallisia tai työaikaa lyhentäviä pyhäpäivä- tai arkipyhävapaita kuin kansallinen työntekijä ja olisi näin ollen paremmassa asemassa suhteessa kansalliseen työntekijään. Tämän johdosta esitystä tulisi muuttaa siten, että lähetetylle työntekijälle annettaisiin vapaaksi tai työaikaa lyhentävinä päivinä huomioitaisiin Suomeen lähettämiskauden aikana, sekä lyhyt- että pitkäkestoisissa lähettämisisissä, Suomessa sovellettavaksi tulevaa lainsäädäntöä tai työehtosopimusta vastaava määrä pyhä- tai arkipyhäpäiviä.

Esityksen 3 § ja 5 §

Työryhmä esittää, että lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina voisi tulla sovellettavaksi Suomessa tehtävän työn osalta yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus tai lähettävää yritystä Suomessa sitovan muu työehtosopimus. Lähettävää yritystä sitova muu työehtosopimus voisi esityksen mukaan olla toimialan edustavimpien järjestöjen tekemä, toimialalla yleisesti sovellettava valtakunnallinen työehtosopimus, johon lähettävä yritys voisi olla sitoutunut työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, jos kyseinen työehtosopimus on työntekijän kannalta edullisempi kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

Esitys poissulkee lähettävän yrityksen mahdollisuuden käyttää tai soveltaa Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin ja Työehtosopimuslain 1 §:n mukaisia työehtosopimuksia, joissa sopijapuolina voi olla yksi tai useampi työnantaja ja yksi tai useampi rekisteröity työntekijäin yhdistys, ja jotka eivät ole yleissitovia tai toimialalla yleisesti sovellettavia. Esitys on vastoin direktiivin tarkoitusta edistää yritysten tasapuolisia kilpailuedellytyksiä. Rajausta asettaa lähettävät yritykset kansallisia yrityksiämme huonompaan asemaan ja rikkoo Unionin oikeudesta tulevaa yritysten yhdenvertaisuusperiaatetta sekä yritysten järjestäytymisvapautteen kiinteästi liittyviä kansallisia elementtejä. Tämän lisäksi rajausta huonontaa työntekijöiden etuja ja asemaa tilanteessa, jossa alalle ei ole yleissitovaksi vahvistettua työehtosopimusta tai lähettävää yritystä Suomessa sitovaa muuta toimialalla yleisesti sovellettavaa työehtosopimusta, johon lähettävä yritys voisi olla sitoutunut työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla.

EK katsoo, että työryhmän esitystä tulisi muuttaa siten, että lähettävän yrityksen olisi mahdollista käyttää kaikkia Suomen työehtosopimusjärjestelmän eri työehtosopimuselementtejä yhdenvertaisesti kansallisiin yrityksiin nähden.

Esityksen 5a §

Työryhmä esittää, että työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työnteosta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyy työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. *Jos edellä mainitut kustannukset eivät tule kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan tai kansallisten säännösten mukainen tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti Suomessa kyseisen työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävät matka- ja majoituskustannukset, työnantajan tulee korvata lähetetylle työntekijälle edellä mainitut kustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten.*

Esitys vastaa 5a §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen osalta direktiiviä, mutta on loppuosaltaan selkeästi vastoin direktiivin tarkoitusta. Työryhmän esityksessä tätä poikkeusta direktiivistä perustellaan yleisen järjestyksen mukaisella suojasäännöksellä eli ordre public -periaatteen perusteella.

Direktiivin mukaan työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työtekomaasta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyvät työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Direktiivissä on nimenomaisesti ja yksiselitteisesti otettu kanta siihen, minkä valtion lainsäädäntöä on sovellettava lähetetyn työntekijän matka- ja majoituskustannuksiin lähtömaasta kohdemaahan tehtävän matkan osalta, eikä siinä anneta mahdollisuutta poikkeamiselle. Jos poikkeamat lainvalintasäännöstä olisi ollut tarkoitus sallia tai jättää jäsenvaltioiden harkintaan, kävisi tämä varmasti jollakin tavoin ilmi direktiivin sisällöstä.

Työryhmän esityksessä todetusti useat jäsenmaat ovat pyrkineet tasaamaan lähettämisestä työntekijälle aiheutuvia kustannuksia ulkomaan työn aikana joko lainsäädännöllä tai työehtosopimuksiin otetuilla matkakorvauksia koskevilla määräyksillä. Esimerkiksi Suomessa työntekijälle korvattavista matkakustannuksista ei ole lainkaan lainsäädäntöä, vaan korvauksista on sovittu työehtosopimuksissa tai työsopimuksilla. Näin on menetelty työryhmän mietinnössä kerrotusti myös useissa muissa jäsenvaltioissa. Lähtövaltiossa voi lisäksi olla käytössä muita järjestelmiä, joilla tasataan työntekijöille työ- ja komennusmatkoista aiheutuvia kustannuksia. Esimerkiksi Suomessa työntekijällä voi olla oikeus vähentää työmatkoista aiheutuvia kustannuksia tulonhankkimiskuluina ansiotuloverotuksessa, mikäli työnantaja ei niitä korvaa. Lähettämisestä aiheutuvat työmatkakustannukset voivat tulla huomioitavaksi työntekijän verotuksessa vastaavalla tai jollakin muulla tavalla myös muissa jäsenvaltioissa.

Työryhmän mietinnössä on esitetty laajalti EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä *ordre public* -periaatteen osalta. Oikeuskäytännöstä on nähtävissä, että periaatteen soveltamiskynnys on asetettu erittäin korkealle. Työnantajan velvollisuudessa korvata työntekijälle tiettyjä matka- ja majoituskustannuksia ei ole kyse keskeisestä oikeusjärjestykseen sisältyvästä arvosta tai perusperiaatteesta tai työntekijän vähimmäissuojaa koskevasta pakottavasta ydinsäännöstä, jonka perusteella olisi mahdollista poiketa direktiivin sanamuodosta ja tarkoituksesta. *Ordre public* -periaatteen soveltamisedellytykset eivät siis täyty.

Suomessa työnantajan velvollisuus korvata matkakustannuksia tulee sovellettavaksi vain niiden työehtosopimusten soveltamisalalla, joissa korvauksista on erikseen sovittu. Matkakustannusten korvauksia koskevien määräysten sisältö ja kattavuus vaihtelevat aloittain. Joillakin aloilla matkakustannusten korvauksia koskevista työehtosopimusmääräyksistä voidaan lisäksi sopia paikallisesti toisin. Matkakustannusten korvauksissa ei siten ole kyse yleisestä edusta, eivätkä määräykset kata kaikkia henkilöitä tai yrityksiä, jotka harjoittavat toimintaa Suomessa.

EK vastustaa jyrkästi työryhmän *ordre public* -periaatteen perusteella esittämää poikkeusta direktiivin sanamuodosta ja tarkoituksesta. Ehdotus ei ole EU:n perussopimuksen ja vakiintuneen oikeuskäytännön mukainen. Työryhmän mietinnössä todetusti myös EU-komission suhtautuminen *ordre public* -periaatteen käyttöön on tältä osin kielteinen. Työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työtekomaasta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset tulee määräytyä työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan.

Voimaantulo

Työryhmä esittää, että ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin lain voimaan tullessa Suomessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen lain voimaantulosta lukuun ottamatta 4 a §:ää, jonka laskentasääntöä työskentelyajan laskemisesta sovellettaisiin välittömästi lain voimaantulon alkaessa.

Lisäksi työryhmä esittää, että jos 5a §:n yleiseen järjestykseen (ordre public -periaate) perustuvaa matka- ja majoituskustannuksia koskevaa ehdotusta ei toteutettaisi, vaikuttaisi se ehdotuksen siirtymäajan keston lyhentävästi.

EK vastustaa siirtymäajan keston lyhentämistä koskevaa esitystä ja katsoo, että siirtymäajan tulee olla joka tapauksessa 12 kuukautta lain voimaantulohetkellä voimassa olevien lähettämissopimusten osalta. Lain soveltamisen alkaminen vasta kahdentoista kuukauden jälkeen turvaisi välttämättömällä tavalla elinkeinonharjoittajien asemaa ja mahdollisuutta sopeuttaa toimintansa lakimuutosten vaatimuksiin. Siirtymäsäännös turvaa ulkomaisille palveluntarjoajille ja heidän Suomessa toimiville sopimuskumppaneilleen mahdollisuuden varautua sopimuksissaan uusien velvoitteiden aiheuttaman hallinnollisen taakan lisääntymisen ja lähetetyille työntekijöille maksettavan palkan ja lähettämisestä aiheutuvien kustannusten korvausten aiheuttamiin lisäkustannuksiin.

Tämän lisäksi, mikäli työryhmän esityksen mukainen direktiivin tarkoituksesta poikkeava matka- ja majoituskustannuksia koskeva 5a §:n säännös (ordre public -peruste) EK:n esille tuomista näkökohdista huolimatta toteutettaisiin, tulisi sen osalta vähintäänkin säätää 12 kuukauden siirtymäaika, jotta lähettävät yritykset sekä heidän Suomessa toimivat sopimuskumppaninsa pystyisivät ottamaan sopimuksissaan huomioon muutoksesta mahdollisesti aiheutuvan kustannusten nousun. Uusien säännösten on määrä tulla voimaan 30.7.2020. Lain erittäin pikainen voimaantulo ei anna lähettäville yrityksille lainkaan aikaa tai mahdollisuuksia varautua direktiivin tarkoituksesta poikkeavien velvoitteiden ja kustannusten huomioimiseen työntekijöiden lähettämisissä tai Suomessa toimivien sopimuskumppaneidensa kanssa tehdyissä sopimuksissa. Siirtymäaikaa tulisi soveltaa sekä lain voimaan tullessa Suomessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin, että lain voimaan tulon jälkeen siirtymäaikana tehtäviin uusiin lähettämissopimuksiin.

Lopuksi

Edellä on käsitelty esityksen keskeisimpiä epäkohtia. EK varaa mahdollisuuden tarvittaessa täydentää kantojaan vielä erikseen jätettävässä lausunnossaan.

Katja Miettinen
Elinkeinoelämän keskusliitto EK