

Asia: VN 6446/2019

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

1. Lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen palkkauksessa ja työehdoissa

Vähimmäispalkan käsitteen muutos palkaksi (5 §)

Voimassaolevan lainsäädännön käsite vähimmäispalkasta ei ole yksiselitteinen. Eri työehtosopimusten palkkaa koskevat määräykset voivat vaihdella merkittävästi aloittain. Tämä on aiheuttanut erilaisia tulkintoja vähimmäispalkasta. Direktiivissä ja esityksessä oleva uusi palkan määritelmä kattaa aikaisempaa laajemmin ja yksityiskohtaisemmin lähetettyihin työntekijöihin pakollisesti sovellettavia työehtoja ja määrittelee sikäli selkeämmin myös palkan määräytymisen. Tämä tulee myös todennäköisesti johtamaan joillain aloilla yritysten kustannusten nousuun.

Pidämme ongelmallisena sitä, että esityksessä ei ole kattavasti selvitetty uudesta palkan määritelmästä yrityksille koituvia lisäkustannuksia. Tässä mielessä esityksen vaikutusten arviointi on riittämätön. Ennen kuin esitystä viedään eteenpäin, tulisi vaikutusten arviointia laajentaa siltä osin, kuin esitetyistä muutoksista voi olettaa aiheutuvan kustannuksia yrityksille.

Alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa mahdollisuus soveltaa ulkomaista yritystä sitovaa työehtosopimusta (5 §)

Näkemyksemme mukaan esityksen muotoilu sovellettavasta työehtosopimuksesta asettaa kansalliset yritykset ja lähettävät yritykset eriarvoiseen asemaan. Lähettäville yritykselle ei anneta esityksessä mahdollisuutta käyttää tai soveltaa sellaisia työehtosopimuksia, joissa sopijaosapuolina voi olla yksi tai useampi työntekijä ja yksi tai useampi rekisteröity työntekijöiden yhdistys, ja jotka eivät ole yleissitovia tai toimialalla yleisesti sovellettavia. Direktiivillä on tarkoitus edistää yritysten tasapuolisia kilpailuedellytyksiä, jota esitetty raja sovellettavasta työehtosopimuksesta ei tee.

Nähdäksemme esitystä tulisi muuttaa siten, että lähettävän yrityksen olisi mahdollista käyttää kaikkia työehtosopimusjärjestelmään kuuluvia erilaisia työehtosopimuksia yhdenvertaisesti kansallisiin yrityksiin nähden. Tämä tulee vastaavasti huomioida myös esityksen muissa pykäläkohdissa.

Majoitusolosuhteita koskeva vaatimus (6a §)

Ei lausuttavaa.

Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä (4a §)

Näkemyksemme mukaan pykälä ei ole direktiivin mukainen. Direktiivissä säädetään selvästi, mitkä työehdot eivät tule sovellettavaksi pitkäaikaisissa lähettämisissä. Pykälän muotoilua tulisikin muuttaa siten, että siinä mainitaan selkeästi, että yli 12 kuukautta kestävässä työntekijän lähettämisissä sovellettavaksi ei kuitenkaan tule työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevat menettelyt, muodollisuudet tai ehdot, mukaan lukien kilpailukieltolausekkeet ja ammatilliset lisäeläkejärjestelmät.

Näemme myös ongelmallisena sen, että esityksessä ei ole huomioitu yhteensovittaa lähetysmaan ja työntekijöiden pyhäpäivä- ja arkipyhäjärjestelmistä koituvia palkallisia vapaita tai työajan lyhennyksiä. Lähetetyllä työntekijällä on oikeus hänen työsopimuksensa sovellettavan kansallisen lain, käytännön tai työehtosopimuksen mukaisiin palkallisiin vapaisiin tai työajan lyhennyksiin pyhäpäivinä ja arkipyhinä. Lisäksi esityksen mukaan sovellettavaksi tulisi Suomen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset pyhäpäivistä ja arkipyhistä aiheutuvat palkalliset vapaat tai työajan lyhennykset. Joissain työehtosopimuksissa arkipyhistä maksetaan palkallisen vapaan sijaan arkipyhäkorvaus.

Tilanteesta aiheutuu käsityksemme mukaan tilanne, jossa lähetetylle työntekijälle voi tulla lähetysmaan määräysten perusteella sellaisia palkallisia vapaita, jotka eivät osu Suomen lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisille pyhä- tai arkipyhäpäiville. Lähetetty työntekijä voi siis saada hyväkseen määrällisesti enemmän palkallisia tai työaikaa lyhentäviä päiviä sinä aikana, kun

hän työskentelee lähetettynä Suomessa. Tässä tapauksessa työntekijä olisi paremmassa asemassa suhteessa kansalliseen työntekijään. Tilanteesta myös koituu yritykselle merkittäviä lisäkuluja.

Nähdäksemme esitystä tulisi muuttaa siten, että lähetetty työntekijä saisi palkallisena vapaana tai työajan lyhennyksenä vain Suomen lainsäädäntöä tai työehtosopimuksia vastaavan määrän pyhä- ja arkipyhäpäiviä. Tämän tulisi koskea sekä lyhyt- että pitkäkestoisia lähettämisistä. Tämä tulee huomioida myös esityksen 4 §.

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yritysten sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät (1a §)

Työntekijän palkkauksen määräytymiseen liittyen yrityksellä on oltava mahdollisuus käyttää kaikkia työehtosopimusjärjestelmään kuuluvia erilaisia työehtosopimuksia yhdenvertaisesti kansallisiin yrityksiin nähden. (Katso lausuntomme kohta 5 §.)

2. Kustannusten korvausta koskevat ehdotukset, yleisen järjestyksen mukainen suojasäännös ja olettamasaäännös

Matka-, majoitus kustannukset alkuperämaasta Suomeen ja yleisen järjestyksen mukainen suojasäännös (5a §:n 1 momentti)

Emme pidä kannatettavana tai perusteltuna poiketa direktiivin muotoilusta esityksessä esitetyllä tavalla. Kuten esityksessä todetaan, tulisi tämä nostamaan monien yritysten työntekijöiden lähettämiseen liittyviä kustannuksia.

Direktiivissä määritellään yksiselitteisesti, että lähetetylle työntekijälle kustannusten korvaukset liittyen matkustamiseen, majoitukseen ja ruokaluun, jotka aiheutuvat lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettamisestä, määräytyisivät lähtöjäsenvaltion lainsäädännön ja käytännön mukaan. Direktiivissä ei ole annettu jäsenvaltiolle mahdollisuutta poiketa direktiivin säännöksistä tämän kohdan osalta. Poikkeama direktiivin muotoilusta on tehty ns. ordre public -periaatteella eli yleisen järjestyksen mukaisella suojasäännöksellä. Esityksessäkin todetaan, että EU-komissio suhtautuu tämän periaatteen käyttöön kielteisesti.

Näkemyksemme mukaan esitystä pitäisi muuttaa siten, että se vastaa direktiivin muotoilua. Tämä tarkoittaa työantajalle velvollisuutta korvata lähetetyille työntekijöille matkustamiseen,

majoitukseen ja ruokailuun liittyvät kulut, jotka aiheutuvat lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettamisestä, työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan.

Matka-, majoitus ja ruokailukustannusten korvaaminen Suomessa työskentelyn aikana

Ei lausuttavaa.

Olettamasäännös epäselviin tilanteisiin maksetun erän luonteesta (palkkaa vaiko kustannusten korvaus)

Ei lausuttavaa.

3. Työsuojeluviranomaiselle tehtävät ilmoitukset

Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä (7§)

Esitetyt muutokset lisäävät lähettävän yrityksen hallinnollista taakkaa, kuten esityksessä todetaan. Hallinnollinen taakka kasvaa, koska ilmoituksen tietosisältö on aiempaa laajempi kattaen kaikki lähetettävät työntekijät. Lähtökohtaisesti suhtaudumme kielteisesti yritysten hallinnollisen taakan kasvattamiseen.

Ilmoitusmenettely lähettämisen keston pidentämisestä (7a§)

Ei lausuttavaa.

4. Voimaantulo, siirtymäaika

Näkemyksemme mukaan siirtymäajan pitää olla 12 kuukautta lain voimaantulosta lukien. Emme kannata esitykseen liittyvää esitystä siirtymäajan mahdollisesta lyhentämisestä, mikäli 5a § ei

toteutettaisi nyt esitetystä muodosta. Koronaviruskriisin takia on vakavasti harkittava lain voimaantulon siirtämistä koronaviruskriisin jälkeiseen aikaan, esimerkiksi vuoden loppuun, vaikka direktiivin implementoinnin takaraja on jo 30.7.2020.

Riittävän pitkällä siirtymäajalla on tarkoitus antaa yrityksille aikaa sopeutua muuttuneisiin määräyksiin ja vaatimuksiin. Lakimuutos aiheuttaa myös päivittämistarpeita yritysten välisiin sopimuksiin. Uudet velvoitteet lisäävät yritysten hallinnollista taakkaa ja tuovat lisäkustannuksia. Vähintään 12 kuukauden siirtymäaika antaa yrityksille mahdollisuuden sopeutua uuteen tilanteeseen.

5. Muut huomiot

Ei muita huomioita.

Valtonen Mikko
Keskuskauppakamari