

Asia: VN 6446/2019

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt lausuntoa hallituksen esitysluonnoksesta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta. Muutoksella pantaisiin täytäntöön lähetettyjen työntekijöiden direktiivin ns. muutosdirektiivi 2018/957. Suomen Yrittäjät oli edustettuna hallituksen esitysluonnosta valmistelleessa työryhmässä ja jätti työryhmän laatimaan esitysluonnokseen sen 5 §:n 1 momenttia koskevan eriävän mielipiteen. Suomen Yrittäjät esittää lausuntonsa esitysluonnoksesta lausuntopyynnön kysymysten mukaisesti eriteltynä seuraavasti.

1. Lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen palkkauksessa ja työehdoissa

1.1. Vähimmäispalkan käsitteen muutos palkaksi (5 §)

Lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivissä alkuperäisen direktiivin vähimmäispalkan käsite on muutettu ”korvaukseksi”. Muutetun käsitteen tarkoituksena on kattaa työntekövaltion sovellettavat palkkausehdot laajemmin kuin vain alimman mahdollisen palkan osalta. Tarkoitus on siten edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekövaltion muiden työntekijöiden kanssa.

Direktiivin käsittemuutosta vastaavasti ehdotetaan, että työntekijöiden lähettämisestä annetun lain vähimmäispalkan käsite muutettaisiin ”palkaksi”. Suomessa tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että käsitteen tulkinta laajenee siitä, mikä se on ollut aikaisemmin. Laajentuminen on kuitenkin suhteellisen vähäinen, sillä EU-tuomioistuimen ns. Olkiluoto-tuomion (C-396/13) jälkeen direktiivin vähimmäispalkkakäsitettä ja sitä vastaavaa työntekijöiden lähettämisestä annetun lain vähimmäispalkkaa koskevaa säännöstä on pitänyt tulkita EU-tuomioistuimen käytännön mukaisesti.

On kuitenkin tärkeä huomata, että vaikka muutoksen tarkoitus on selventää sitä, että lähetetylle työntekijälle on maksettava palkka samojen palkkausperusteiden mukaan kuin Suomessa työskenteleville työntekijöille, Suomen työehtosopimusjärjestelmästä johtuen täsmällisen palkan selvittäminen voi olla vaikeaa. Säännöksen mukaan lähetetylle työntekijälle maksetun palkan tulee alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa kattaa vähintään yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät.

Erityisesti ulkomaalaisille työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattaville yrityksille voi olla erittäin vaikea selvittää, miten työehtosopimuksen palkkamääräyksiä tulisi soveltaa lähetetyn työntekijän työhön. On selvää, ettei muita kuin pakollisia palkkamääräyksiä voida edellyttää direktiivin mukaan sovellettavan lähetettyihin työntekijöihin. Työehtosopimusten palkkamääräysten epäselvyys ja tiedon avoimuuden puute aiheuttaa merkittävää vaikeutta saada selkoa sovellettavista palkkamääräyksistä. Tämän seikan pitäisi käydä selkeämmin esille esityksen vaikutuksista.

Vertailu suomalaisen työehtosopimuksen ja lähetetylle työntekijälle maksetun todellisen palkan osalta tehdään direktiivin johdanto-osan mukaan bruttoperiaatteella. Vertailussa ei siten ole olennaista, onko kaikki työehtosopimuksen mukaiset palkan osat täsmällisesti oikein eritelty ja maksettu, vaan ratkaisevaa on, onko lähetetylle työntekijälle maksettu vähintään se summa, joka kattaa työehtosopimuksen pakolliset palkan erät. Bruttoperiaatteen noudattaminen on tärkeää, sillä lähetetylle työntekijälle saatetaan maksaa lähtövaltion mukaan palkkaa täysin erilaisen palkkausjärjestelmän mukaan, eikä olisi kohtuullista edellyttää ulkomaiselta työnantajalta, että palkkalaskelma olisi tehty suomalaisen käytännön ja työehtosopimuksen mukaisesti, kunhan maksettu palkkasumma vastaa sitä, mitä suomalaisen työehtosopimuksen mukaan pitäisi maksaa.

Lisäksi on huomattava, että direktiivi rakentuu edullisemmuusperiaatteelle. Siten olennaista on vain se, että lähetetty työntekijä saa hyväkseen sen valtion mukaisen palkan, mikä on hänelle edullisempi. Erityisesti yritysryhmän sisäisessä siirrossa ei ole poikkeuksellista, että lähtövaltion palkka lisineen on suomalaista tasoa korkeampi. Tällöin suomalaisen työehtosopimuksen yksityiskohtaisilla palkkamääräyksillä ei ole merkitystä, kunhan niiden taso ylittyy.

Lisäksi jo nykyiseen lakiin sisältyvä tavanomaisen ja kohtuullisen palkan vaatimus varmistaa, ettei lähetetylle työntekijälle voida maksaa kohtuuttoman alhaista palkkaa, jos työhön ei sovellu mikään työehtosopimus ja ulkomaisen työnantajan ja lähetetyn työntekijän sopima palkka alittaa sen olennaisesti. Tältä osin on huomattava myös yhteys matkakustannusten korvausta koskevaan yleisen järjestyksen mukaiseen suojasäännökseen, jonka perusajatus on sama: kustannusten korvaus on tehtävä suomalaisen tason mukaan juuri silloin, kun sovittu tai lähtövaltion lain mukainen korvaustaso alittaa suomalaisen tason olennaisesti.

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

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että säännös kattaisi laajemmin myös muita kuin työsopimuslain 2 luvun 7 §:n tarkoitettuja yleissitovia työehtosopimuksia. Tältä osin on huomautettava, ettei direktiivin täytäntöönpano edellytä mainitun laajennuksen tekemistä. Direktiivin muuttunut 3(8) sinänsä mahdollistaa laajemmin erilaisten työehtosopimusten soveltamisen lähetettyihin työntekijöihin, mutta 5 §:n 1 momentin ehdotettu laajennus ei ole välttämätön eikä tarpeen muuttuneen direktiivin täytäntöönpanon kannalta.

Suomen Yrittäjät pitää työehtosopimusten laajempaa soveltamista sinänsä perusteltuna, mutta ehdotettu laajennus sulkee pois yrityskohtaisten työehtosopimusten soveltamisen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteisiin. Tältä osin Suomen Yrittäjät jätti ehdotusta valmistelevalle työryhmälle eriävän mielipiteen, joka on lausunnolla olevan esityksen liitteenä. Suomen Yrittäjät viittaa eriävään mielipiteeseen tässä lausutun lisäksi.

Sovellettavien työehtosopimusten laajentamisella on ehdotuksen perustelujen mukaan pyritty yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseen. Yrityskohtaisten työehtosopimusten rajaaminen soveltamisen ulkopuolelle on kuitenkin ilmeisessä ristiriidassa yhdenvertaisen kohtelun tavoitteen kanssa. Ehdotuksen mukainen työehtosopimusjärjestelmän osittainen laajentaminen loukkaa räikeästi myös Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 18 artiklan mukaista syrjimättömyysperiaatetta, joka on unionin yleinen yhteinen oikeusperiaate. Se seikka, ettei Suomen työehtosopimusjärjestelmä ole kaikilta osin välttämättä yhteensopiva EU-oikeuden vaatimusten kanssa ei ole peruste erottaa työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesta kokonaisuudesta yhtä osaa erilleen.

Lisäksi ehdotettu 5 §:n 1 momentin säännös johtaa myös tulkintaongelmiin siitä, mikä voi olla lähetetyn työntekijän työhön sovellettava työehtosopimus. Säännös ei ota huomioon työehtosopimusjärjestelmän moninaisuutta. Sään-nöksen mukaan sovellettavaksi voi tulla vain ”edustavimpien järjestöjen” tekemä työehtosopimus. Tämä rajausta perustuu sinänsä direktiivin 3(8) artiklaan, mutta on ongelmallinen käytännön kannalta.

Esimerkkinä voi olla tilanne, jossa lähetetyn työntekijän työnantaja sijoittaa normaalisitova työehtosopimus, mutta jos sitä ei ole tehty edustavimpien järjestöjen toimesta ja alalla on myös edustavimpien järjestöjen tekemän yleissitova työehtosopimus, säännöksen mukaan tällainen normaalisitova työehtosopimus ei voisi tulla sovellettavaksi lähetettyihin työntekijöihin.

Vastaavasti toisena esimerkkinä voisi olla tilanne, jossa toimialalla on voimassa kaksi kilpailevaa työehtosopimusta, joista yleissitovaksi julistetun työehtosopimuksen työntekijäosapuolena on työntekijäliitto, johon kuuluu vain vähemmistö alan työntekijöistä. Koska yleissitovuusratkaisussa huomioidaan sopimuksen osapuolena olevaan työnantajaliittoon kuuluvien työnantajien palveluksessa olevat työntekijät, on mahdollista, että kilpailevan työehtosopimuksen osapuolena olevassa työntekijäliitossa on tosiasiaa enemmän jäseniä, mutta tämä työehtosopimus ei olisi

yleissitova. Epäselvää olisi, mikä on tässä tilanteessa ”edustavien järjestöjen” tekemä työehtosopimus, jos esimerkiksi lähetetyn työntekijän työnantaja on järjestäytynyt jälkimmäisen työehtosopimuksen osapuolena olevaan työnantajaliittoon.

Ehdotettua 5 §:n 1 momenttia pitää näin ollen muuttaa siten, että se huomioi suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän kokonaisuudessaan ja kunnioittaa syrjimättömyysperiaatetta ja ulkomaisten yritysten järjestäytymisvapautta.

1.3. Majoitusolosuhteita koskeva vaatimus (6 a §)

Majoitusolosuhteita koskeva ehdotettava 6 a § koskisi vain majoitusolosuhteiden laatua. Direktiivi ei sisällä lähettävälle työnantajalle velvollisuutta asunnon tai majoituksen järjestämiseen, vaan kyse on ainoastaan yhdenvertaisen kohtelun toteuttamista majoituksen olosuhteiden osalta, jos lähetetyn työntekijän työnantaja järjestää työntekijälle majoituksen. Säännös on omiaan varmistamaan sitä, että ulkomaalaisten ja suomalaisten yritysten velvollisuudet ovat yhdenvertaisia eikä Suomen Yrittäjillä ole tästä säännöksestä muuta huomautettavaa.

1.4. Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä (4 a §)

Työsuhteen lisäehdot tulisivat sovellettavaksi, kun lähetetyn työntekijän työ on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta, ellei aikaraja ole pidennetty työnantajan perustellun ilmoituksen nojalla. Aikaraja kertyisi myös siinä tilanteessa, jossa lähetetty työntekijä korvataan toisella työntekijällä, joka tekee samoja työtehtäviä. Tähän liittyen lähetetyn työntekijän työnantajalle ehdotetaan säädettäväksi ilmoitusvelvollisuus siitä, että lähetetty työntekijä lähetetään korvaamaan toinen työntekijä. Tämä ilmoitusvelvollisuus lisää jonkin verran lähettävän yrityksen hallinnollista taakkaa. Lisäys on kuitenkin verrattain vähäinen. Se ei myöskään ole suhteeton vaatimus verrattuna suomalaisten kilpailijayritysten tai tilaaja- tai käyttäjäyritysten velvoitteisiin nähden.

Aikarajan ylittymisen jälkeen sovellettavista työsuhteen lisäehdoista säädetään 4 a §:n 2 momentissa. Tulkintaongelmien välttämiseksi säännökseen olisi tehtävä lisäys, jonka mukaan aikarajan ylittyttyä ei sovelleta niitä työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat työsuhteen tekemistä ja päättämistä tai kilpailukieltolausekkeita sekä ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä. Tämä lisäys vastaisi direktiiviä ja selventäisi sitä, mitä työehtosopimuksen määräyksiä tulisi sovellettavaksi aikarajan ylittymisen jälkeen.

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

Ei huomautettavaa.

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

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

Ehdotuksessa esitetään direktiivin 3(10) artiklan mukaista yleisen järjestyksen (ordre public) suojasäännöstä, jolla lähettävän työnantajan olisi korvattava lähtövaltiosta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset lähetetyille työntekijälle. Direktiivin mukaan matka- ja majoituskustannukset tässä tilanteessa jäävät lähettävän valtion lainsäädännön varaan. Yleisen järjestyksen perusteella tehtävä laajennus on EU-oikeudessa poikkeuksellinen ja sen perusteet onkin arvioitava erityisen tarkasti.

Ehdotuksen tarkoitus on varmistaa, ettei työntekijöitä lähettävälle ulkomaisille yrityksille aiheudu perusteetonta kilpailuetua siitä, ettei lähettävässä valtiossa ole sääntelyä matka- ja majoituskustannuksista tai jos näiden kustannuksista ei ole sovittu lainkaan tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti suomalaisen korvaustason. Ilman ehdotettua säännöstä näissä tilanteissa olisi mahdollista, että ulkomainen yritys voisi lähettää Suomeen työvoimaa olennaisesti suomalaisia yrityksiä matalammalla kustannustasolla, mikä vääristäisi kilpailua.

Suomen Yrittäjät pitää valittua sääntelyvaihtoehtoa tarkoituksenmukaisena. Hallituksen esitysluonnoksen toteuttamisvaihtoehtoja koskevassa jaksossa on esitelty vaihtoehtoja matka- ja majoituskustannusten korvaamiseen. Ehdotettava malli on oikeasuhtainen, sillä juuri kilpailun vääristymisen vuoksi ei olisi perusteltua jättää matka- ja majoituskustannuksia yksin lähtövaltion sääntelyn tai sopimuksen varaan. Toisaalta malli, jossa matka- ja majoituskustannukset tulisi korvata täysimääräisesti suomalaisen tason mukaisesti olisi selkeästi EU-oikeuden vastainen ja suhteeton palvelujen vapaan liikkuvuuden rajoitus.

Valitun mallin lähtökohtana on lähtövaltion sääntely matka- ja majoituskustannusten korvaamisessa. Kuitenkin maksetun korvauksen ei tarvitsisi vastata täysin suomalaisten työehtosopimusten mukaan määräytyvää tasoa, vaan se olisi riittävä, kunhan alitus ei ole määrältään olennainen. Yleisen järjestyksen (ordre public) perusteella tämä vaihtoehto on paremmin perusteltavissa kuin kustannusten korvausten täysi vastaavuus.

On toisaalta huomattava, että ”olennainen poikkeaminen” on tulkinnanvarainen käsite, joka täsmentyy aikanaan työsuojeluviranomaisen valvontakäytännössä. Valvonnassa huomiota olisikin kiinnitettävä nimenomaan tilanteisiin, joissa poikkeaminen todellisuudessa vaarantaa lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun. Kyse on eräänlaisesta kokonaisarviosta. Jos lähetetyn työntekijän työsuhteen ehdot muuten täyttävät suomalaisen työehtosopimuksen ja lainsäädännön tason tai joltain osin ylittävät ne, ei suurempikaan poikkeaminen matka- ja majoituskustannuksista olisi sillä tavalla ”olennainen”, että se edellyttäisi yleisen järjestyksen suojasäännökseen vetoamista.

Vaikka Suomen Yrittäjät pitää ehdotettua säännöstä tarpeellisena juuri kilpailuneutraliteetin turvaamisen kannalta, on tarpeen huomata, että säännös voi olla ongelmallinen EU-oikeuden kannalta. Hallituksen esitystä valmisteltaessa on siten otettava huomioon ja tiedostettava tähän säännökseen liittyvä EU-oikeudellinen riski.

Hallituksen esitysluonnoksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on viitattu laajasti EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöön ja todettu, että EU-oikeudessa yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin on katsottu kuuluvan työntekijöiden suojelu. Esitysluonnoksessa on arvioitu, että ehdotettava säännös on oikeasuhtainen ja perusteltavissa työntekijöiden suojelun tarpeella ja työntekijöiden ja yritysten yhdenvertaisella kohtelulla.

Yleiseen järjestykseen (ordre public) perustuvaa palvelujen tarjoamisen vapauden rajoittamista on kuitenkin EU-tuomioistuimen vakiintuneen käytännön mukaan tulkittava suppeasti. Lisäksi on huomattava, ettei jäsenvaltio voi yksinään määritellä yleisen järjestyksen käsitteen ulottuvuutta. EU-tuomioistuimen käytännön mukaan yleiseen järjestykseen voidaan vedota vain, kun on kyse yhteiskunnan perustavanlaatuisesta etua uhkaavasta todellisesta ja riittävän vakavasta vaarasta (Asia C-319/06 ja siinä viitattu oikeuskäytäntö).

2.2. Matka-, majoitus ja ruokailukustannusten korvaaminen Suomessa työskentelyn aikana

Ehdotettavan 5 a §:n 2 momentissa säädettäisiin velvollisuudesta korvata lähetetylle työntekijälle matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset suomalaisen työehtosopimuksen mukaan Suomessa työskentelyn aikana. Korvausvelvollisuus koskisi tilanteita, joissa lähetetty työntekijä matkustaisi Suomessa tavanomaisesta työpaikastaan tilapäisesti toiseen työpaikkaan tai työkohteeseen taikka työkohteiden välillä.

Säännös on direktiivin mukainen ja se on omiaan edistämään yhdenvertaista kohtelua suomalaisten ja ulkomaisten yritysten ja työntekijöiden välillä. Olennaista säännöksen soveltamisen kannalta on se, että korvaukset maksetaan suomalaisen työehtosopimuksen mukaisesti vain silloin, kun lähetettyyn työntekijään ylipäänsä sovelletaan Suomen lakia ja suomalaisia työehtoja. Jos työntekijä jatkolähetetään työskentelemään toiseen valtioon muutoin kuin tilapäisesti, suomalaisten

työehtojen soveltaminen päättyy. Jos jatkolähtämisessä on kyse vuokratyöstä, myös 14 §:n mukainen tiedonantovelvollisuus soveltuu, kun sovellettavat työehdot voivat muuttua.

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

Ei huomautettavaa.

3. Työsuojeluviranomaiselle tehtävät ilmoitukset

3.1. Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä (7 §)

Työntekijöiden lähettämisestä työsuojeluviranomaiselle tehtävää ilmoitusta ehdotetaan muutettavaksi siten, että ilmoituksen tietosisältö laajenee. Ehdotuksen mukaan jatkossa ilmoitukseen olisi sisällyttävä tieto jokaisesta lähetettävästä työntekijästä erikseen ja siinä olisi mainittava henkilötietojen ja henkilötunnuksen lisäksi verotusmaan veronumero sekä lähettämisen alkamis- ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika. Muutos lisää siten olennaisesti ilmoitukseen sisältyvän tiedon määrää.

Ilmoitusta koskeva sääntely perustuu lähetettyjen työntekijöiden direktiivin ns. täytäntöönpanodirektiiviin 2014/67/EU eivätkä 7 §:ään tehtävät muutokset perustu siten lähetettyjen työntekijöiden ns. muutospäätöksiin täytäntöönpanoon. Työsuojeluviranomaiselle tehtävää ennakkoilmoitusta on pidetty tärkeänä lähetettyjen työntekijöiden valvonnan toteuttamisen kannalta.

Suomen Yrittäjät huomauttaa, että ilmoitusvelvollisuuden laajentaminen ehdotetulla tavalla lisää merkittävästi ilmoituksen tekemisestä aiheutuvaa taloudellista ja hallinnollista taakkaa. Toisaalta työntekijöiden lähettämistä Suomeen koskeva ennakkoilmoitus on ulkomaisen yrityksen velvollisuus eikä se vaikuta suoranaisesti suomalaisen tilaajana toimivan yrityksen asemaan tai velvollisuuksiin.

Työsuojeluviranomaisen saama konkreettinen tieto Suomeen lähetetyistä työntekijöistä on tarpeen valvonnan kohdentamisen kannalta ja se on siten omiaan edesauttamaan yritysten välisen tasapuolisen kilpailun toteutumista. 7 §:ää sovellettaisiin vasta 1.10.2021 alkaen, joten on tärkeää huolehtia siitä, että nykyistä sähköistä ilmoitusjärjestelmää voidaan kehittää siten, että ilmoitus voidaan toimittaa myös laajennetun tietosisällön osalta mahdollisimman yksinkertaisella ja kevyellä tavalla.

3.2. Ilmoitusmenettely lähettämisen keston pidentämisestä (7 a §)

Lähettämisen keston pidentämistä koskeva 7 a § olisi uusi, muutosdirektiiviin perustuva säännös. Direktiivin mukaan pitkäkestoisen lähettämisen 12 kuu-kauden aikarajaa voidaan pidentää enintään 18 kuukauteen toimittamalla perusteltu ilmoitus. Ilmoitus olisi toimitettava työsuojeluviranomaiselle.

Ehdotettava säännös vastaisi direktiivin vaatimuksia. On kuitenkin huomattava, että direktiivi ei aseta perustellulle ilmoitukselle tarkempia sisällöllisiä vaa-timuksia, joten työsuojeluviranomainen ei voisi kieltäytyä ilmoituksen mukaisesta aikarajan pidentämisestä muuten kuin silloin, kun perustelut puuttuvat kokonaan tai ovat ilmeisen puutteelliset. Perustelujen sisällölle ei tulisi myöskään työsuojeluviranomaisen käytännössä muodostua erityisiä sisällöllisiä vaatimuksia.

7 a §:n 2 momenttiin sisältyy asetuksenantovaltuus Sosiaali- ja terveysminis-teriölle ilmoituksen muodosta ja toimittamisesta. Myös 7 a §:n mukainen ilmoitus tulisi toimittaa sähköisesti. Ilmoitus tulisi voida toimittaa hallinnollisesti mahdollisimman yksinkertaisella tavalla eikä ilmoituksen muodolle tule asettaa tarpeettomia vaatimuksia.

4. Voimaantulo, siirtymäaika

Lakiehdotus tulisi voimaan 30.7.2020, mikä on muutosdirektiivin täytäntöönpanon määräaika. Lakia sovellettaisiin niihin lähettämistilanteisiin, jotka alkavat sen voimaantulon jälkeen. Ennen lain voimaantuloa alkaneiden lähettämisten osalta lakiehdotukseen sisältyy 12 kuukauden siirtymäaika. Kuitenkin pitkäaikaista lähettämistä koskevan 4 a §:n osalta pitkäaikaisen lähettämisen 12 kuukauden aikarajan laskennan soveltaminen alkaisi heti lain voimaantulosta kaikkien lähettämistilanteiden osalta.

Suomen Yrittäjät pitää ehdotuksen mukaista 12 kuukauden siirtymäaika tarpeellisenä. Ehdotuksen mukaiset muutokset lisäävät lähettävien yritysten kustannuksia ja vaikuttavat siten suomalaisten tilaajayritysten ja ulkomaisten lähettävien yritysten sopimusten sisältöön. Jotta lähettävillä yrityksillä ja suomalaisilla tilaajilla on mahdollisuus sopeuttaa toimintansa muuttuvaan sääntelyyn, riittävä siirtymäaika on välttämätön. Ehdotuksessa on kuitenkin todettu, että jos matka- ja majoituskustannuksia koskevaa yleisen järjestyksen suojasäännöstä ei annettaisi, siirtymäaika olisi 12 kuukauden sijaan 6 kuukautta. Suomen Yrittäjät katsoo, että siirtymäajan pitää olla joka tapauksessa 12 kuukautta.

Ehdotuksessa onkin käsitelty siirtymäajan tarvetta omaisuuden suojan näkökulmasta, koska ehdotukset tarkoittavat takautuvaa puuttumista jo aiemmin tehtyihin suomalaisten tilaajien ja

ulkomaisten alihankkijoiden välisiin sopimuksiin. Ottaen huomioon se, että lähettämisen kesto on yleensä alle 12 kuukautta, ehdotuksessa esitettävä 12 kuukauden siirtymäaika on yleensä riittävä, sillä lähettäminen ehtii usein päättyä ennen siirtymäajan umpeutumista. Kuitenkin erityisesti säännöllisesti lähetettyä työvoimaa käyttävien suomalaisten tilaajien ja ulkomaisten yritysten kannalta on tärkeää, että sopimuskäytäntöjen tarkistamiselle ja muutosten huomioimiselle on riittävästi aikaa. 12 kuukauden siirtymäaika voidaan pitää riittävänä, mutta lyhyempi siirtymäaika olisi omiaan aiheuttamaan ongelmia.

Siirtymäaika koskee kuitenkin vain ennen lain voimaantuloa alkavia lähettämistilanteita. Siten jos lähettäminen alkaa 30.7.2020 tai sen jälkeen, lähettämisenä on noudatettava muuttuneita säännöksiä heti. Suomen Yrittäjät huomauttaa, että alihankinta- tai muu sopimus, johon sisältyy työntekijöiden lähettäminen, on voitu tehdä jo paljon ennen työntekijöiden lähettämisen alkua, vaikka lähettäminen alkaisi vasta 30.7.2020 tai sen jälkeen. Näin voi olla erityisesti nyt akuutin COVID-19 -kriisin vuoksi, kun ulkomailta lähetetyt työntekijät eivät edes pääse maahan.

Muuttuva sääntely voi aiheuttaa alihankinta- tai muun sopimuksen osapuolille odottamattomia muutoksia, sillä tulevia muutoksia ei ole välttämättä voitu ottaa huomioon sopimusta tehtäessä. Työntekijöiden lähettämistä koskevien kustannusten muutokset voivat tulla tilaajille ja etenkin ulkomaisille lähetettävillä työnantajille yllätyksenä. Olisi perusteltua lykätä lain voimaantuloa vähintään akuutin COVID-19 -kriisin yli, jotta suomalaisilla tilaajilla ja ulkomaisilla työntekijöitä lähetettävillä yrityksillä olisi mahdollista varautua muuttuvien säännösten aiheuttamiin vaikutuksiin.

5. Muut huomiot

Kuten edellä lausuntopyynnön ensimmäiseen kysymykseen vastatessa on tuotu ilmi, lähetetyn työntekijän työnantajan tiedonsaanti suomalaisen työehtosopimuksen sisällöstä on usein hankalaa. Ehdotetut muutokset vahvistaisivat suomalaisten työehtosopimusten asemaa myös lähetettyjen työntekijöiden työehtojen määräytymisessä. Suomalaiset työehtosopimukset eivät kuitenkaan täytä kaikilta osin avoimuuden ja läpinäkyvyyden periaatteita.

Hallituksen esitysluonnoksessa on todettu, että lähetettyjen työntekijöiden ns. täytäntöönpanodirektiivin yhteydessä luodut kansalliset verkkosivut sivut vaativat päivittämistä ja niiden sisältöä on parannettava, jotta ulkomaiset työnantajat saisivat paremmin tietoa lähetettyjen työntekijöiden työehdoista. Lisäksi on todettu, että työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijöille työsuhteen ehdoista, kuten EU-lainsäädäntö edellyttää. Lähetettyjen työntekijöiden kohdalla tämä tarkoittaa velvollisuutta antaa kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä ulkomaantyön aikana sovellettavista ehdoista.

Suomen Yrittäjät huomauttaa, että tiedon saaminen yleissitovasta työehtosopimuksesta ei ole haastavaa vain ulkomaisille yrityksille, vaan myös suomalaiset yritykset kohtaavat toisinaan

haasteita. Ulkomaisten yritysten osalta hankaluutta aiheuttaa muun ohella erityisesti se, ettei työehtosopimuksista ole yleisesti saatavana käännöksiä aina edes englannin kielelle. Työehtosopimusten palkkamääräykset ovat myös monimutkaisia ja vaikeasti tulkittavia. Työnantajan voi olla mahdotonta tulkita palkkamääräyksiä oikein, jos se on työehtosopimuksen osapuolina oleville liitoillekin toisinaan vaikeaa.

Lähetetyn työntekijän työnantajaa helpottaa toki palkkavertailussa bruttoperiaatteen soveltaminen, eli ratkaisevaa on maksetun palkan bruttomäärä, eikä se, että palkasta käy erikseen ilmi kaikki suomalaisen työehtosopimuksen mukaiset palkan osat. Suomalaisella yrityksellä tällaista mahdollisuutta ei ole. Työehtosopimuksen noudattaminen on kuitenkin työnantajan vastuulla. On absurdia, että työnantaja on velvollinen noudattamaan sopimusta, josta ei aina ole edes tietoa saatavilla. Erityisesti tämä liittyy työehtosopimusten muutostilanteisiin, joissa muutoksista tiedonsaanti ei virallisia kanavia pitkin ole riittävän nopeaa.

Työsuojeluviranomaisen ylläpitämä kansallinen verkkosivu on keskeinen lähde ulkomaisille yrityksille suomalaisista työehdoista. Työsuojeluviranomaisen vastuulla ei kuitenkaan voi yksin olla ajantasaisten tietojen ylläpitäminen työehtosopimuksista, joiden laatimiseen tai tulkintaan sillä ei ole toimivaltaa. Samoin käännösten ja tiivistelmien laadinta ei voi olla työsuojeluviranomaisen vastuulla. Kun työehtosopimusosapuolille on annettu laaja autonomia ja vapaus työehtojen asettamiseen myös kolmansia osapuolia sitovasti, heidän vastuullaan pitää olla myös se, että tietoa työehtosopimusten sisällöstä on saatavilla riittävän avoimesti ja läpinäkyvästi, kuten täytäntöönpanodirektiivikin edellyttää. Työehtosopimusosapuolten on siten varmistettava riittävä tiedonsaanti, mikä ei tällä hetkellä toteudu.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula

Työmarkkinajohtaja

Albert Mäkelä

Asiantuntija

Mäkelä Albert
Suomen Yrittäjät ry