

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi 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 muutosdirektiivi. Muutoksilla pyritään edistämään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehdoissa kansallisten työntekijöiden kanssa sekä yritysten tasavertaista kilpailua.

Esitettävät muutokset koskisivat lähetettyihin työntekijöihin sovellettavien palkkasäännöksiensä täsmentämistä ja majoitusoloja 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 lähetetty työntekijä ei saa suojaa lähtöjäsenvaltion lain, käytännön tai työsopimuksessa sovitun perusteella taikka jos suoja alittaisi olennaisesti Suomessa kyseisen työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävän tason. Pitkäkestoisiin eli vähintään 12 kuukautta kestäviin työskentelytilanteisiin esitetään säännöstä lähetettyyn työntekijään sovellettavista lisätyöehdoista. Lähettämisen ennakoilmoitukseen esitetään tehtäväksi sisällöllisiä muutoksia ja tiedonantovelvollisuutta laajennettavaksi koskemaan kaikkia lähetettäviä työntekijöitä. Vuokratyössä esitetään käyttäjäyritykselle tiedonantovelvollisuuden lisäämistä lähetetyn vuokratyöntekijän työntekopaikan vaihtumisesta. Lisäksi ehdotetaan tehtäväksi säännösviittaustarkistukset oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 30.7.2020. Työntekijöiden lähettämisen ilmoittamista koskevat säännösmuutokset tulisivat voimaan ilmoitusmenettelyn muutosten edellyttämien teknisten muutosten valmistuttua 1.10.2021. Lisäksi esitetään 12 kuukauden siirtymäaikaa lain soveltamisesta niihin Suomeen lähetettyihin työntekijöihin, joiden lähettäminen perustuu ennen lain voimaantuloa tehtyyn palvelujen tarjontaa koskevaan sopimukseen.

---

**SISÄLLYS**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT .....	3
1 Asian tausta ja valmistelu .....	3
1.1 Tausta .....	3
1.2 Valmistelu .....	4
2 Muutosdirektiivin tavoitteet ja pääasiallinen sisältö .....	5
3 Nykytila ja sen arviointi.....	10
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....	19
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	19
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	19
5 Toteuttamisvaihtoehdot ja niiden vaikutukset .....	24
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	24
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot.....	26
6 Lausuntopalaute .....	28
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	32
8 Voimaantulo .....	48
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys .....	49
LAKIEHDOTUS .....	52
Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta .....	52
LIITE .....	58
RINNAKKAISTEKSTI.....	58
Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta .....	58

## PERUSTELUT

### 1 Asian tausta ja valmistelu

#### 1.1 Tausta

Palvelujen tarjonnan vapaudesta säädetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä *SEUT*, 56 ja 57 artiklassa (aiempi EY-sopimuksen 49 artikla). Palvelujen tarjonnan vapaudella turvataan muuhun jäsenvaltioon kuin palvelujen vastaanottajan valtioon sijoittautuneelle jäsenvaltion kansalaiselle (ja yritykselle) vapaus 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. SEUT:n mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin rajoittaa palvelujen tarjoamisen vapautta eräiden tärkeiden etujen suojelemiseksi.

Palvelujen tarjonnan vapautta hyödyntävät yritykset voivat 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 (jäljempänä myös *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 28.6.2018. 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 3 artiklan 1 kohdassa mainittuja 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 myös muiden kuin 3 artiklan 1 kohdan mukaisten kaikkien pakollisten työehtojen osalta suhteessa kansallisiin työntekijöihin lukuun ottamatta työsuhteen solmimista ja päättämistä, ammatillisia lisäeläkkeitä ja kilpailukieltä koskevia lausekkeita. Muutosdirektiivi edellyttää yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen soveltamista pakollisesti myös lähetettyihin vuokratyöntekijöihin. Muutosdirektiivin myötä lähetettyjä työntekijöitä direktiivin soveltamisala on laajennettu rakennussektorin lisäksi myös muille toimialoille lukuun ottamatta merenkulkua. Muutosdirektiivi on pantava täytäntöön 30.7.2020.

Tähän kokonaisuuteen liittyy vuonna 2014 toukokuussa annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 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 *täytäntöönpanodirektiivi*. Täytäntöönpanodirektiivillä ei muutettu lähetettyjen työntekijöiden direktiiviä. Täytäntöönpanodirektiivi tuli panna täytäntöön 18.6.2016. 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 täytäntöönpanodirektiivissä.

Sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, jäljempänä *Rooma I asetus*, sisältää ne lainvalintasäännöt, joiden mukaan kansainvälisluonteiseen työsopimukseen sovellettava työläinsäädäntö tulee ratkaista. Rooma I asetus (ja sitä edeltävä Rooman yleissopimus) on luonteeltaan "universaali", mikä tarkoittaa, että siinä määrättyt lainvalintasäännöt voivat johtaa soveltamaan sellaisenkin valtion lakia, joka ei ole Euroopan unionin jäsen. Kun kyseessä on kansainvälisluonteinen työsopimus, jolla on oikeudellisesti merkityksellinen liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, on työsopimukseen sovellettava työläinsäädäntö ratkaistava Rooma I asetuksen 8 artiklassa tarkoitettujen työsopimuksia 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 työsopimuksia koskevan säännön ei pitäisi vaikuttaa komennusmaan kansainvälisesti pakottavien säännösten soveltamiseen lähetettyjen työntekijöiden direktiivin mukaisesti. Asetuksen 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 johdantokappaleessa 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

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/Kasittelytiedot/Valtiopaivaasia/Sivut/U\\_16+2016.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kasittelytiedot/Valtiopaivaasia/Sivut/U_16+2016.aspx).

Euroopan komission päätöksellä 2009/17/EY perustettu lähetettyjen työntekijöiden asiantuntijaryhmä asetti alatyöryhmän 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.

Esitysehdotus on valmisteltu kolmikantaisesti työ- ja elinkeinoministeriön 6.9.2019 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 18.3.2020. Työryhmän esitysluonnos oli lausunnolla lausuntopalvelu.fi sivujen kautta 26.3. – 23.4.2020. Lausuntoja pyydettiin 36 taholta, jotka edustavat työmarkkinajärjestöjä, ministeriöitä, viranomaisia ja järjestöjä. Määräaikaan mennessä lausuntoja annettiin 21 ja yksi määräajan jälkeen. Hallituksen esityksen valmistelun yhteydessä kuultiin liikenne- ja viestintäministeriön edustajaa EU:n maantieliikenteen liikkuvuuspaketista ja oikeusministeriön edustajaa ulosottokaaren säännöksistä liittyen työntekijän kuittausoikeuden rajoittamiseen.

## **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 alakohtaa on muutettu siten, että vähimmäispalkka on muutettu korvaukseksi. Lisäksi kohtaan on lisätty h alakohta työntekijöiden majoitusolosuhteista ja i alakohta lisistä ja korvauksista.

Muutetun 3 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta, että 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettut yritykset kaikissa lähettämistilanteissa (eli 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 työhygieniat;
- f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin sovellettavat suojatoimenpiteet;
- g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjäntäkieltoa 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 alakohdassa 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 ja muiden sovellettavaksi tulevien kuten vuokrausalan 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 kansallisessa laissa, käytännössä tai työehtosopimuksissa, kun työnantaja järjestää majoituksen lähetetyille työntekijälle.

Muutosdirektiivissä säädetään työnantajalle velvoite kattaa 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 työkohteeseen muuttuu. Lähtöjäsenvaltiosta tilapäiseen työntekomaahan lähettämisestä aiheutuvat kustannukset, kuten matka- ja majoituskustannukset, jäävät lähtöjäsenvaltion säännösten soveltamisalaan ja määräytyvät lisäksi myös työehtosopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisesti.

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

#### *Pitkäkestoiset lähettämistilanteet*

Muutosdirektiivillä lisätään 3 artiklaan 1 a kohta, jossa säädetään yhdenvertaisen kohtelun velvoitteesta pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa. Pitkäkestoisella lähettämisellä tarkoitetaan yli 12 kuukautta kestävästä työskentelystä, 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 työntekovaltiossa laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, ja/tai työehtosopimuksin tai välitystuomioiden, jotka on julistettu yleisesti sovellettaviksi tai joita muuten sovelletaan 8 kohdan mukaisesti. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta ei sovelleta työehtosopimuksen te-

kemistä ja päättämistä koskeviin ehtoihin ja menettelyihin, kilpailukieltolausekkeisiin ja ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin. Lisäksi palveluntarjoajan perustellusta ilmoituksesta jäsenvaltion on pidennettävä 12 kuukauden ajanjakso 18 kuukauteen. Palveluntarjoajan on pystyttävä perustelevaan 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 otetaan korvaustilanteessa lähettämisen pitkäkestoisuutta arvioitaessa huomioon 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 tarkoitetut yritykset varmistavat lähetetyille työntekijöille samat työhhdot, joita sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (jäljempänä *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 työhhdosta, joita se soveltaa työhloihin ja korvaukseen tämän kohdan ensimmäisen alakohdan soveltamisalaan kuuluvilta osin.

#### *Työhhdosta tiedottaminen*

Vaikuttamatta täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklan soveltamiseen jäsenvaltioiden on julkaistava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ilman tarpeetonta viivytystä ja avoimesti kyseisessä artiklassa tarkoitettulla virallisella kansallisella verkkosivustolla tiedot työhhdosta, mukaan lukien korvauksen muodostavat tekijät sekä kaikki työhhdot 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 kansallisella verkkosivustolla olevissa tiedoissa ei täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklan mukaisesti ilmoiteta, mitä työhhteja on sovellettava, tämä on otettava kansallista lainsäädäntöh ja/tai käytäntöh 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 myöhskään oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöh työhhtosopimuksia.

#### *Lähetettyihin työntekijöihin sovellettava työhhtosopimus*

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 samantyyppisiin yrityksiin; ja/tai

- työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella,

jos niiden soveltaminen takaa soveltuvin osin lähetetyille työntekijöille taattujen työehtojen osalta lähettävien yritysten ja muiden samantyyppisessä asemassa olevien yritysten yhdenvertaisen kohtelun.

Kohtelun katsotaan olevan mainitun artiklan mukaisesti yhdenvertaista, jos samantyyppisessä tilanteessa olevilla kansallisilla yrityksillä on asianomaisessa toimipaikassa tai asianomaisella toimialalla ja soveltuvin osin lähetetyille työntekijöille taattujen työehtojen osalta samat velvoitteet kuin lähettävällä yrityksillä, ja samantyyppisessä tilanteessa olevien kansallisten yritysten edellytetään täyttävän tällaiset velvoitteet samoin vaikutuksin.

Muutosdirektiivissä sallitaan siis myös muun kuin yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen, kunhan samantyyppisiä velvoitteita sovelletaan myös kansallisiin yrityksiin samassa toimipaikassa tai samalla toimialalla. Jo nykyisin yrityskohtaiset työehtosopimukset voivat tulla sovellettaviksi vuokratyöntekijöihin sekä kolmannesta maasta yritysten sisäisen siirron saaneisiin työntekijöihin.

Muutosdirektiivissä on pysytetty 3 artiklan 10 kohdan sisältämä mahdollisuus soveltaa myös muita työehtoja yleiseen järjestykseen liittyvistä syistä. 3 artiklan 10 kohdan mukaisesti direktiivillä ei estetä 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 SEUT:n 56 ja 57 artiklan turvaamat oikeudet palvelujen tarjonnan vapaudesta ja relevantti oikeuskäytäntö.

Direktiivin 3 artiklan 10 kohta antaa sääntelyssä kansallista liikkumavaraa. Sen 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).



Tapauksessa C-369/96 Arblade arvioitiin 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 loukattaisiin 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 määräytyistä 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 erotuksetta sekä kotimaisiin palvelujen tarjoajiin että muihin jäsenvaltioihin sijoittautuneisiin palvelujen tarjoajiin, jos näillä rajoituksilla estetään toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen, siellä vastaavansalaisia 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 säännöksiin (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). Tapaus Arblade 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 tuomioistuimen jo vahvistamiin yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin kuuluvan työntekijöiden suojele (ks. em. asia Webb, tuomion 19 kohta; yhdistetyt asiat 62/81 ja 63/81, Seco ja Desquenue & 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 suojele (em. asia Guiot, tuomion 16 kohta).

Yhteisön tuomioistuimen vakiintuneen (mm. C-341/02 kohdat 2425, 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. Lavalin (C-341/05) ja Sähköliiton (C-396/13) tapauksen tuomiot vahvistivat tulkinna.

Vähimmäissuojaa koskevilla pakottavien ydinsääntöjen noudattamisen varmistamisella pyritään yhtäältä takaamaan vilpiton 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 työehtosopimukseen tai välitystuumioin, 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 sellaisen 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.”

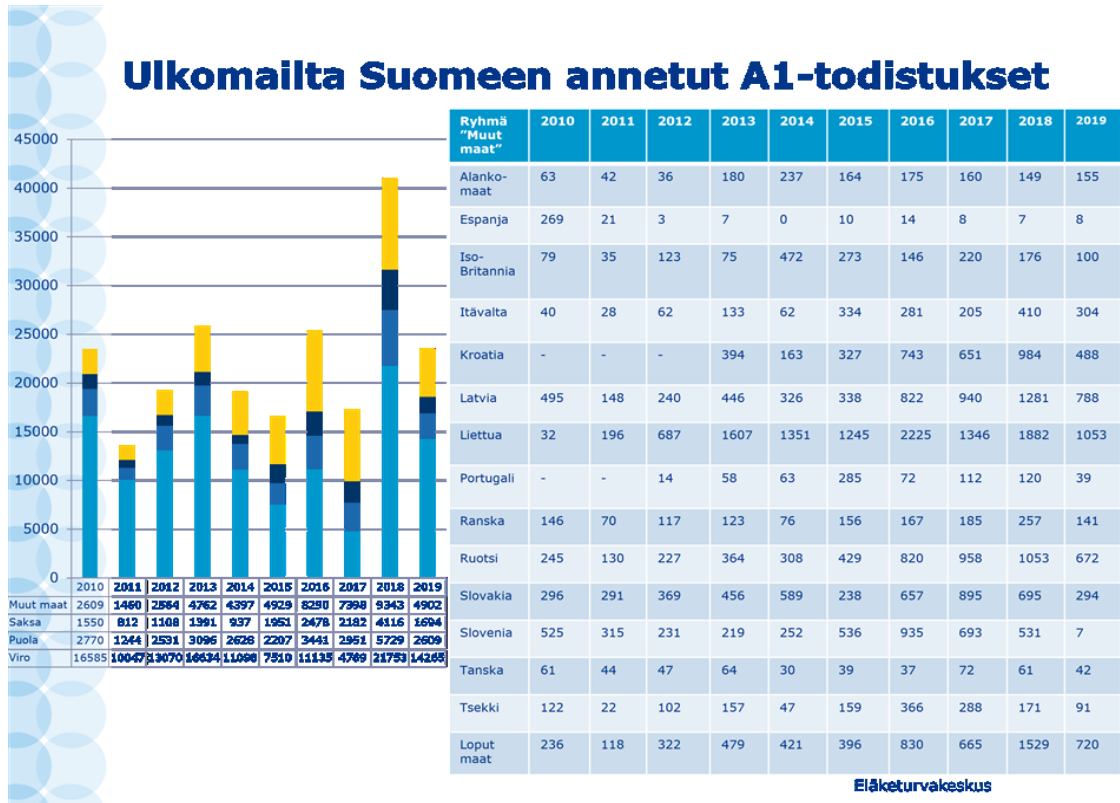
Jäsenvaltioiden on annettava ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 30.7.2020. Muutosdirektiiviä sovelletaan tieliikennealalla sellaisen säädöksen soveltamispäivästä, jolla muutetaan direktiiviä 2006/22/EY valvontavaatimusten osalta ja jossa vahvistetaan direktiiviin 96/71/EY ja direktiiviin 2014/67/EU liittyvät, työntekijöiden lähettämistä työhön maantieliikennealalla koskevat erityiset säännöt.

### 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 A 1 -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 enintään Virosta, Puolasta, Saksasta ja Liettuasta. Tilastoista ei ilmene lähetetyn työntekijän kansalaisuutta, vaan maa, jonka kautta työntekijä on lähetetty Suomeen. Lisäksi sama työntekijä voi olla tilastoituna useamman kerran.

Kuvio: Ulkomailta Suomeen annetut A 1 –todistukset



#### Tilastotietoja lähetetyistä työntekijöistä

Euroopan 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 A1 -todistusta, joilla osoitetaan sosiaaliturvaan kuuluminen 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, 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 vähenivät kolmanneksella vuoteen 2017 nähden. Erityisesti kahden maan työskentelytilanteet ovat lisääntyneet ja artiklan 13 mukaisten todistusten määrä lisääntyi melkein 24 prosentilla vuosien 2010 ja 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 Tšekiin tasavallassa, Virossa, Irlannissa, Ranskassa, Kroatiassa, Latviassa, Luxemburgissa, Unkarissa, Puolassa, Sloveniassa ja Suomessa. Luxemburg raportoi 12 päivän keskiarvosta ja Belgia, Ranska noin kuukauden keskiarvosta. Pidemmät keskiarvot olivat Virossa, Irlannissa, Kroatiassa, 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, Saksassa 1,1, Tanskassa 1,6, Belgiassa 2,9, Virossa 3,1, Puolassa 3,7, Unkarissa 4, Sloveniassa 12,4 ja Luxemburgissa 17,8. Sen sijaan sosiaaliturva-asetuksen 12 artiklan mukaiset 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 määristä. 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 palkattuja. 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.

COVID-19-pandemia vaikuttaa EU-tasolla työntekijöiden liikkuvuuteen, rajat ylittävään palvelujen tarjontaan ja työntekijöiden lähettämistilanteisiin. Rajoitustoimien vaikutusta ei ole arvioitu tässä esityksessä.

#### *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 rakennusalalla, 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 tullessa laissa verotusmenettelystä annetun lain muuttamisesta (363 /2013) edellytetään, että aliurakoitsijat ilmoittavat työmaan työntekijätietonsa 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 vakiotasoinen ulkomaisen työvoiman käytössä on RT:n työvoimakyselyn mukaan noin viidennes. Vakiintumista ilmentää myös se, että kyselyn mukaan odotukset ulkomaisen työvoiman osuuden kehityksestä ovat entistä maltillisempia. Koko maassa vastaajista 36 prosenttia arvioi osuuden kasvavan. Tämä on 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. Rakennusalan työttömyysaste oli viime vuoden lopussa vain neljä prosenttia. Voimakkaat suhdannevaihtelut ovat yksi syy siihen, että oman työvoiman osuus on trendinomaisesti vähentynyt rakennusyhtiöissä jo yli kymmenen vuoden ajan. Aliurakoinnilla ja vuokratyövoimalla voidaan joustavammin vastata vaihteleviin kysyntä- ja osaamistarpeisiin.

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

Taulukko: 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

Lähde: <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 anne-

tun lain (447/2016) 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 lähetettyjen työntekijöiden työsuhteisiin sovellettavista vähimmäistyöehtoista. Lain 3, 4 ja 5 § sisältää viittaukset työläinsäädäntöön, jota lähetettyihin työntekijöihin tulee soveltaa Suomessa tehtävän työn aikana. Laissa on kattavasti viittaukset palkkausta, työaikoja ja vuosilomia koskevaan lainsäädäntöön. Siten työsopimuslain (55/2001), työaikalain (872/2019) ja vuosilomalain (162/2005) säännökset tulevat keskeisiltä osin sovellettavaksi lähetettyihin työntekijöihin. Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan sellaisenaan työterveyshuoltolakia (1383/2001), työturvallisuuslakia (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annettu lakia (998/1993) sekä tiettyjä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 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 muutospäätöksiin 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 muutospäätöksiin implementoinnissa ei haluttu muuttaa. Valmistelutyössä on käyty läpi työehtoja sääntelevä työläinsäädäntö sekä tarkasteltu työehtosopimusten määräyksiä lainsäädännön muutostarpeiden selvittämiseksi.

Uusi työaikalaki tuli voimaan tammikuun 2020 alusta lähtien. Työaikalakia sovelletaan sekä lyhyt- että pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa. Työaikalain hallituksen esityksen (HE 158/2018 vp) perusteluissa on selostettu yleisiä vapaapäiviä ja arkipyhiä työaikalain kannalta. Perusteluiden mukaan kansallisella juhlapäivällä tarkoitettaisiin kirkkolaisissa (1054/1993) tarkoitettuja juhlapäiviä. Niiden lisäksi kansallisia juhlapäiviä olisivat itsenäisyyspäivä ja vappu. Työaikalain uudistuksen myötä työaikalaisissa käytetään nimekkää kansallinen juhlapäivä kirkkolaisen juhlapäivän sijaan. Työaikalain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan määräytyvät sekä juhlapäivien ja arkipyhien palkallisuus että korotettu palkka silloin, kun nämä ovat työntekijän työpäiviä. Arkipyhien vaikutus työajan sijoitteluun ja työajan lyhentämiseen määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.

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

Nykyisessä työaikalaisissa 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 laatuksa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä. Loppiaisen 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 voimassa olevan lain soveltamisala on yleinen ja siten direktiivin vaatimusten mukainen.

Lisäksi vuokratyödirektiivin implementointityön yhteydessä arvioitiin kansallista tarvetta muuttaa lähetettyjä vuokratyöntekijöitä koskevaa sääntelyä siten, että kansallisten vuokratyöntekijöiden ja lähetettyjen vuokratyöntekijöiden asema olisi mahdollisimman yhdenvertainen. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi ja sen 3 artiklan 9 kohta antaa jäsenmaille mahdollisuuden kohdella sekä kansallisia että lähetettyjä vuokratyöntekijöitä yhdenvertaisesti. Lähetettyjen vuokratyöntekijöiden vähimmäispalkkasäännöstä täsmennettiin viittaamalla työ sopimuslain 2 luvun 9 §:n säännökseen. Työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin lisättiin työ sopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momenttia vastaava säännös käyttäjäyrityksen velvollisuudesta antaa lähetetyn työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Työ sopimuslakiin lisättiin säännös vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisestä niissä tilanteissa, joissa ei ole löydettävissä joko työvoiman vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Lisäksi työ sopimuslakiin lisättiin käyttäjäyritykselle velvoite tiedottaa vuokratyöntekijöille käyttäjäyrityksen avoimna olevista työpaikoista ja vuokratun työntekijän oikeudesta käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin. Nämä muutokset toteutettiin laeilla 10/2012 ja 11/2012, ja ne tulivat voimaan 1.3.2012. Työntekijöiden lähettämistä koskevaa lainsäädäntöä uudistettaessa vuonna 2016 lainsäädännön sisältö näiden osalta ei muuttunut.

#### *Työehdoista tiedottamisen puutteet kansallisella verkkosivustolla*

Muutosdirektiivissä edellytetään huomioimaan työnantajille seuraamuksia määritettäessä kansallisen virallisen verkkosivuston työehtoja koskevien tietojen laiminlyönnit, kun kyse on tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta siinä laajuudessa kuin direktiivin oikeasuhteisuuden varmistamiseksi on välttämätöntä.

Virheellisen palkan maksaminen voi joissakin tilanteissa tulla arvioitavaksi rikoksena. Rikoslain (jäljempänä *RL*) 47 luvun työrikossäännökset ovat tässä yhteydessä merkityksellisemmät. Rikosoikeudellisiin seuraamuksiin on mahdollista soveltaa toimenpiteistä luopumissäännöksiä muun muassa, jos tekoa pidetään vähäisenä. Teko voi myös jäädä rankaisematta tekijän tahallisuuden puuttumista koskevien säännösten nojalla. Tunnuksmerkistöerehdystä koskevan *RL* 4 luvun 1 §:n mukaan teko ei ole tahallinen, jos tekijä ei teon hetkellä ole selvillä kaikkien niiden seikkojen käsillä olost, joita rikoksen tunnuksmerkistön toteutuminen edellyttää, tai jos hän erehtyy sellaisesta seikasta. Tekijä voi joutua kuitenkin rikosoikeudelliseen vastuuseen tuottamuksellisen tekemuodon perusteella, jos teko on säädetty rangaistavaksi myös tuottamuksellisenä.

Rikoslaisissa on myös nimenomainen säännös virheellisen viranomaisneuvon vaikutuksesta rangaistavuuteen. Rikoslain 4 luvun 2 §:n mukaan tekijä on rangaistusvastuusta vapaa, jos erehty-

mistä voidaan pitää ilmeisen anteeksiannettavana siitä syystä, että 1) laki on julkistettu puutteellisesti tai virheellisesti, 2) lain sisältö on erityisen vaikeaselkoinen, 3) viranomaisen on antanut virheellisen neuvon tai 4) kyse on muusta näihin rinnastettavasta seikasta. Hallituksen esityksessä rikosoikeuden yleisiä oppeja koskevan lainsäädännön uudistamiseksi on tältä osin todettu, että jokaisen pitää lähtökohtaisesti ottaa selvää oman alansa erityismääräyksistä. Tieto normien sisällöstä tulee hankkia ensi sijassa virallislähteistä eikä muissa lähteissä annettu väärä tieto voi juuri johtaa anteeksiannettavaan erehtymiseen (HE 44/2002 vp s. 106, ks. myös KKO 2015:66).

Edellä olevien säännösten lisäksi on otettava huomioon rikoslain 4 luvun 7 § rangaistusvastuun lievennyksestä. Vaikka tekijää ei kyseisessä 4 luvussa säädettyjen perusteiden nojalla kokonaan vapauteta rangaistusvastuusta, olosuhteet voidaan kuitenkin ottaa huomioon rangaistusvastuuta lieventävinä siten kuin 6 luvun 8 §:n 1 momentin 4 kohdassa sekä 2 ja 4 momentissa säädetään. Viitatussa 6 luvun 8 §:ssä säädetään rangaistusasteikon lieventämisestä.

Rikoslain voimassa olevat säännökset ovat siten sovellettavissa direktiivin 3 artiklan 1 kohdan kuudennen alakohdan mukaisiin tilanteisiin.

#### *Muutosdirektiivin edellyttämät lainsäädäntömuutokset*

Muutosdirektiivissä on uusi säännös pitkäkestoisesta lähettämisestä. Yli 12 kuukautta kestävä 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 kilpailukieltolausekkeita eikä myöskään ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä. Palveluntarjoajan perustellusta ilmoituksesta työntekomaan viranomaiselle yhdenvertaisen kohtelun ajanjakson soveltamisen alkaminen voidaan pidentää 18 kuukauteen. Tämän velvoitteen täyttämiseksi on arvioitu lainsäädännön täsmentämistarpeet ja tarkasteltu työehtosopimusmääräyksiä.

#### *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 työehtosopimuslain mukaisten yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä, koska vuokratyössä voi tulla sovellettavaksi myös työehtosopimuslain (436/1946) mukainen normaalisitova työehtosopimus.

Keskeinen kysymys tarkastelussa oli selvittää, mitä nämä työehtosopimusten yhdenvertaisuutta edistävät määräykset ja lisätyöehdot olisivat käytännössä. Kyselyssä pyydettiin tarkastelemaan



## HE 71/2020 vp

työehtosopimusten määräyksiä muun muassa työajan lyhennyksistä, arkipyhäkorvauksista, palkallisista merkkipäivistä sekä pidemmissä lähettämistilanteissa vuosiloman ansaintaa ja lomaajan palkkaa koskevia vaatimuksia riippuen työnteon kestosta (ansainta 2 pv tai 2,5 pv/kk) ja näihin liittyen työehtosopimuksissa olevia määräyksiä lomakorvauksesta ja lomataluura-hasta. Lisäksi tarkastelussa pyydettiin huomioimaan mahdolliset määräykset ateriakorvauksesta, työkokemuslisistä, henkilökohtaisen palkanosan määrittelystä ja näissä huomioitavat aikarajat, sairausajan 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.

Muutosdirektiivissä sallitaan 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 vuokratyöyritystä 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 vastasääntönsä siltä osin kuin palkka on ulosottoaaren tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta. Hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan kyse on työntekijän suojaksi säädetystä poikkeuksesta kuittauksesta koskevista yleisistä säännöksistä. Työsopimuslain säännös on pakottava.

Ulosottoaaren mukaan luonnollisen henkilön toistuvaistulon ulosmittauksessa sovelletaan ulosmittattavan palkanosan laskennassa nettoperiaatetta. Ulosottoaaren ja sen nojalla 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 tietyn väliajoin maksettavaa palkkaa on lisäksi otettava huomioon se, että työntekijälle on jätettävä käyttöön vähintään niin sanottu velallisen suojaosuus ja yksi neljäsosa suojaosuuden ylittävistä nettotuloista. Velallisen suojaosuus vahvistetaan vuosittain.

Ulosoton tulopohjasta säädetään ulosottoaaren 4 luvun 45 §:ssä. Pykälän mukaan ulosmittattava 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 ulosmittata 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 tuloista kannettava vero, jonka velallinen on maksanut tai joka on maksuunpanttu, 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 laske-  
miseksi on laskuri osoitteessa <https://oikeus.fi/ulosotto/fi/index/velallisenulosotossa/palkanulosmittaus.html>. Vastaava laskuri on saatavilla myös 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 implementointityön 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 maan sääntelytilanteesta (Reimbursement rules for posted workers: mapping national law in the EU28, Zane Rasnača, Background analysis 2019.01). Vuoden 2019 alussa valmistuneen selvityksen mukaan 15 jäsenmaassa ei ole lainsäädäntöä työnantajan velvollisuudesta korvata matkustamisesta, asumisesta ja ruokailusta johtuvat kustannukset lähetetyille työntekijälle. Vaikka jäsenmaissa ei ole säädetty työnantajille lakisääteistä velvoitetta, on asia jätetty työmarkkinaosapuolten 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 tulkin-  
nanvaraisia sen suhteen, miten niitä sovelletaan lähettämistilanteissa.

Muutosdirektiivin valmistelun aikana eräät maat ovat muuttaneet lainsäädäntöä ja selkeyttäneet sääntelyä. Lähettämistilanteiden sääntely on erotettu lyhyistä liikematkoista, koska liikematkat eivät kuulu lähettämissäännösten alle. Muutamassa maassa vain liikematkalaisilla 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 korvaukseen ensimmäisestä matkasta ja paluumatkasta. 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 ne 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. 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 ja julkisen liikenteen käyttökustannukset.

Lähde: <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.

## **4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

### **4.1 Keskeiset ehdotukset**

Esitettävät muutokset koskevat lähetettyihin työntekijöihin sovellettavien palkkasäännöksiä täsmentämistä ja majoitusoloja 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 suoja säännöstä, jos lähetetty 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 ennakoilmoitukseen esitetään 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 palkkasatavaa vastasaamisellaan.

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 työ sopimuslain 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.

### **4.2 Pääasialliset vaikutukset**

#### *Tausta*

Ehdotettujen muutosten vaikutusten arviointia vaikeuttaa se, että Suomessa ei ole tilastoitu esimerkiksi sitä, kuinka paljon meillä toimii työvoimaa lähettäviä ulkomaisia yrityksiä. Vastavasti 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 sovelta lähetytyjen työntekijöiden direktiiviä kaikilla toimialoilla, tai jotka eivät sovelta lähetytyihin vuokratyöntekijöihin yhdenvertaista kohtelua kansallisten vuokratyöntekijöiden kanssa. Soveltamisalan laajennus kaikille toimialoille vaikuttaa niissä jäsenmaissa, joissa yleissitovia työehtosopimuksia on vain tietyillä sektoreilla tai ammateissa kuten on Saksassa, Irlannissa, Luxemburgissa ja Kyproksella. Tämä laajennus ei vaikuta jäsenmaissa, jotka ovat jo laajentaneet työehtosopimusten soveltamisen myös muille sektoreille lähetytyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan 10 kohdan perusteella. Tällaisia maita ovat vuoden 2016 täytäntöönpanodirektiivin vaikutusarviointia koskevan raportin perusteella Suomen lisäksi muun muassa Itävalta, Belgia, Espanja, Ranska, Kreikka, Irlanti, Italia, Hollanti, Portugali ja Slovenian tasavalta. Laajennus ei vaikuta myöskään maissa, joissa ei ole työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää. Näitä maita ovat Bulgaria, Tšekin tasavalta, Viro, Kroatia, Unkari, Latvia, Liettua, Malta, Puola, Romania, Slovakian tasavalta, Yhdistynyt Kuningaskunta sekä Tanska ja Ruotsi.

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

#### *Vaikutukset yrityksiin*

Työsuojeluviranomaisille tehtävien lähettämismoitusten (pois lukien täydennysilmoitukset) vuoden 2019 tietojen perusteella voidaan päätellä, että lähettämiset ovat pääosin lyhytkestoisia kestäen noin kolme kuukautta (86 päivää). Tämän tiedon perusteella lähetytyyn työntekijään ei tulisi valtaosassa lähettämistilanteita sovellettavaksi esitettyjä lisäehtoja. Työnantajalle säädetty 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 aiheuttaisi myös yleisen järjestyksen perusteella esitetty lähettävän yrityksen velvoite kustantaa lähetyty työntekijän työntekomaahan lähettamisestä 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 lähettamisestä aiheutuneita matka- ja majoituskustannuksia ei korvattaisi ollenkaan eikä lähetyty työntekijän työsopimuksessaan olisi sovittu kyseisten kustannusten korvaamisesta. Toisekseen Suomen korvaustasoa vastaava korvausvelvoite tulisi kyseeseen silloin, jos lähtöjäsenvaltion säännösten 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 lähettamisestä aiheutuvia kustannuksia tai jos edellä mainituin perustein määrätyt korvaukset alittaisivat olennaisesti Suomen korvaustason.

Työsopimuksissa voidaan sopia myös komennustyön ehdoista, kuten matka- ja majoituskustannuksista, ja siten lähetetyille työntekijöille saatetaan korvata lähettämistä aiheuttavia lisäkustannuksia myös sopimusperusteisesti. Muutos on merkityksellinen kaikilla aloilla, mutta erityisesti se vaikuttaa Suomessa rakennusalalla 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 lisää 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 automaattista, 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 jatkolähtämistilanteissa. Käytännössä työntekijän jatkolähtämisessä kyse on poikkeuksellisesta tilanteesta ja uusi säännös tulisi oletettavasti sovellettavaksi vain harvoin.

Suomen osalta keskeinen muutos nykytilaan on muutosdirektiivin vaatimus pitkäkestoisessa lähettämässä 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 voidaan todeta, että vuonna 2019 tehdyistä 6 500 lähettämislmoituksesta (niin sanottu ensimmäinen ilmoitus) noin viisi prosenttia (noin 330 ilmoitusta) koski joko 12 kuukautta kestävää tai sitä pidempää työntekoa. Tämä ei ilmennä yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden määrää, mutta antaa viitettä pitkäkestoisten lähettämistilanteiden yleisyydestä. Siitä, missä määrin lähetävä yritys on korvannut samassa työkohteessa samaa työtä tekevän työntekijän siten, että lähettämisen yhteenlaskettu pituus ylittäisi 12 kuukautta, ei ole tietoja, mutta edellä kuvattujen tietojen perusteella on oletettavissa, että pitkäaikaisen lähettämisen raja ei ylittyisi kovinkaan monissa tapauksissa edes peräkkäisten lähettämiskausien yhteen laskemisen kautta.

Direktiivin seurauksena työntekijöiden lähettämistä koskevien ilmoitusten tietosisällön tarkentuminen lisää Suomeen lähetettävien yritysten hallinnollista taakkaa. Työsuojeluviranomainen otti vastaan vuonna 2019 lain 7 §:ssä tarkoitettuja työntekijöiden lähettämistä koskevia ilmoituksia yhteensä noin 8 000, joista niin sanottuja ensimmäisiä ilmoituksia oli noin 6 500 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 ennakoitun 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

nähdessä. Erityisesti rakennusalalla lähetetyt työntekijät tekevät hyvin erilaisia töitä, joiden alkamis- ja päättymisajankohdat Suomen työkohteissa tai -kohteissa voivat vaihdella huomattavasti.

Lähtämislomitus on tehtävä lain mukaan ennen Suomessa tehtävän työn aloittamista. Ehdotuksen johdosta lähtävien yritysten hallinnollinen taakka lisääntyy, kun lähtämislomituksen vaadittava tietosisältö laajenisi koskemaan jokaista lähetettyä työntekijää ja ilmoituksessa tulisi ilmoittaa lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunnus ja verotusmaan veronumero sekä kunkin lähetetyn työntekijän työnteon alkamis- ja päättymispäivä taikka mikäli tämä ei ole mahdollista, lähtelyn arvioitu kesto. Pääurakoitsijoiden ja rakennuttajien hallinnollinen taakka kasvaa, koska ilmoitusmäärien ennakoitaan kasvavan ja rakennusalalla lomituksen toimittaminen myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle on työn tekemisen edellytyksenä. Yhteensä hallinnollisen taakan arvioidaan kasvavan vuodessa yhteensä noin 300 000 euron arvosta TEM:n sääntelytaakkalaskurilla arvioituna. Tästä summasta suurin osa on suoraan direktiivistä johtuvaa. Arvio perustuu oletukseen, että tietosisällön tarkentuminen lisää työaikaa keskimäärin 45 minuuttia kutakin ilmoitusta kohden. Kansallisten ratkaisuiden seurauksena suomalaisiin pääurakoitsijoihin ja rakennuttajiin kohdistuva hallinnollinen taakka kasvaa arviolta noin 20 000 euroa vuodessa, mikä on hyvin vähäinen summa koko toimialan kuluihin verrattuna. Arvio perustuu oletukseen, että puolet hallinnollisista kustannuksista on näiden yritysten omaehtoisia hallinnollisia kuluja ja puolet varsinaista lainsäädännöstä johtuvaa taakkaa. Hallinnollista taakkaa pyritään vähentämään kehittämällä lomitusjärjestelmää nykyisestä.

#### *Vaikutukset viranomaisten toimintaan*

Työsuojeluviranomainen valvoo lain noudattamista. Ehdotetut uudet työnantajan velvoitteet korvata Suomen tavanomaisesta työpaikasta liikkumisesta aiheutuvat matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset lähetetyille työntekijöille lähtämisen aikana sekä laissa esitetyin rajauksin lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähtämistä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset sekä pitkäkestoista lähtämistä 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.

Työsuojeluviranomaisen mukaan työsuhteen ehtojen toteutumisen valvontaa pitkäkestoisen lähtämisen tilanteissa arvioidaan haastavaksi ja tämän vuoksi työntekijäkohtaisten tietojen antamista lähtämistä koskevan lomituksen yhteydessä pidetään työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan perusteltuna. Viranomaisvalvonta tarvitsee tuekseen työnantajan oman seurantaorganisaation pitkäkestoisiin lähtämisiin. Lisäksi perustelemattomat lomitukset pitkäkestoisten lähtämisen aikarajan pidentämisestä hankaloittavat jatkossa valvontaa. Lähtömaasta matka- ja majoituskustannusten vaatimuksen osalta myös kriteeri alittaa olennaisesti Suomessa sovellettavan suojan tason soveltamisen tulkinnallisuus, aiheuttaa valvonnassa lisätyötä. Lisäksi työntekijöiden lähtämistä koskevien lomitusten tietosisällön muuttamista koskeva ehdotus aiheuttaa työsuojeluviranomaiselle huomattavasti lisätyötä, sillä teknistä työtä edellyttää etenkin lähtämislomituksessa käytettävien lomakkeiden uusiminen, uuden lomakkeen laatiminen sekä lomitusten käsittely.

Täytäntöönpanodirektiivin implementoinnin yhteydessä tehdyt kansalliset internet-sivut on päivitettävä ja niiden sisältöä parannettava tietojen avoimuuden ja saatavuuden turvaamiseksi lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työehtoista. Sivuilla on lisättävä erityisesti yleissitovien työehtosopimusten määräysten nykyistä parempaa saatavuutta. Tiedottamistyötä edistäisi tiivistelmien laatiminen työehtosopimuksista. Sivujen sisällön ymmärrettävyys ja selkeys on

olennaista ulkomaisille työnantajille ja heidän työntekijöilleen työnantajan velvoitteiden täyttämisen ja työntekijöiden oikeuksien toteutumisen kannalta.

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista säädetään Euroopan yhteisöjen direktiivissä (91/533/ETY) ja direktiivissä 2019/1152/EU avoimista ja ennakoitavista työehdoista. Niiden mukaan työntekijällä on oikeus saada kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Lähetetyn työntekijän työnantajan on ilmoitettava työntekijälleen yli kuukauden kestävässä ulkomaan työssä 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 ovat olennaista lähetettyjen työntekijöiden tietoisuuden lisäämiseksi Suomessa tehtävän työn työehdoista sekä työehtojen toteuttamiseksi.

Ehdotuksen ei oleteta vaikuttavan kunnissa terveydensuojelun valvontaresursseihin merkittävää kuormitusta. Asuntoihin ja muihin oleskelutiloihin liittyviä terveyshaittaepäilyjä käsitellään terveydensuojeluviranomaisessa noin 10 000 vuosittain. Viranomaisen ottaa asunnon terveyshaittakysymyksen selvitettäväksi, kun asukas tai asunnon omistaja laittaa terveyshaittaepäilyn vireille. Työsuojeluviranomainen voi myös ilmoittaa saamansa tiedon mahdollisesta epäilystä terveyshaitasta lähetettyjen työntekijöiden majoitusoloissa.

Kun terveyshaittaepäily on laitettu vireille, terveysviranomaisen tekee ensimmäisen asunnon tarkastuksen, jossa arvioidaan, onko terveyshaittaa tai mitä jatkotutkimuksia tarvitaan. Velvoitteet terveyshaitan selvittämiseksi tai poistamiseksi osoitetaan haitan aiheuttajalle vastaavalla jaolla kuin asunto-osakeyhtiölaissa liittyen esim. huoneen tai huoneiston rakenteisiin, rakennuksen epätavanomaiseen käyttöön. Tarvittaessa viranomaisen voi myös kieltää asunnon käytön.

Terveydensuojeluun käytetään vuodessa noin 270 henkilötyövuotta, josta asumisterveyden käyttöön arvioidaan olevan käytettävissä noin 100 henkilötyövuotta. Valvontayksiköissä on keskimäärin yksi tai kaksi asumisterveyteen erikoistunutta tarkastajaa. Suomessa on 62 valvontayksikköä.

#### *Vaikutukset työelämään*

Ehdotus edistää tasapuolisten kilpailuedellytysten turvaamista kotimaisille ja ulkomaisille yrityksille työntekomaassa sekä torjuu sosiaalista polkumyyntiä. Esitys vahvistaa lähetettyjen työntekijöiden majoitusolojen laatua. Toisaalta sääntely huomioi sen, että lähetettävien työntekijöiden työsuhteen ehtoihin sovelletaan useissa suhteissa lähettävän yrityksen ja lähetetyn työntekijän yhteisen kotimaan lainsäädäntöä kuten työsuhteen solmimisen ja päättämisen osalta, kilpailukieltolausekkeita ja ammatillisia lisäeläkkeitä sekä muutoin työsuhteessa sovittuja edullisempia työehtoja. Ehdotukset edistävät myös viranomaisten valvontaedellytyksiä.

## 5 Toteuttamisvaihtoehdot ja niiden vaikutukset

### 5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Suomi täyttää pitkälti muutosdirektiivin velvoitteet lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta työehtojen määräytymisessä suhteessa kansallisiin työntekijöihin. Työntekijöiden lähettämisestä 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 työsopimuslain mukaisten yleissitovien tai työehtosopimuslain mukaisten normaalisitovien työehtosopimusten perusteella. Työntekijöiden lähettämisestä annettu laki on laadittu pitkälti viittaamalla soveltuvaan lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen ja tätä lähtökohtaa muutosdirektiivin implementoinnissa ei haluttu muuttaa. Samalla on otettu huomioon, että 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 työ sopimuksessa sovitun perusteella. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi 96/71/EY sallii 3 artiklan 10 kohdassa tarkoitetun yleisen järjestyksen perustella sovellettavaksi myös muita työehtoja kuin mitä 3 artiklan 1 kohdassa on mainittu. Muutosdirektiivi jättää matka- ja majoituskustannukset lähtöjäsenvaltion lainsäädännön ja/tai 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 ulkomaisten 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 lähettämistä 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/tai käytännön mukaan määräytyisivät lähetetyille työntekijälle kustannusten korvaukset liittyen matkustamiseen, majoitukseen ja ruokailuun, jotka aiheutuvat lähtöjäsenvaltiosta Suomeen lähettämistä. 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 lähettämistä aiheutuviin kustannuksiin ei keskusteltu. Komission implementointiryhmässä 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 työsopimuksen perusteella lähetetylle työntekijälle ei korvattaisi lainkaan lähettämisestä aiheutuneita kuluja tai joissa edellä mainituin 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 lähetetylle 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 lähetetyistä työntekijöistä annettuun 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 lain tai käytännön perusteella tai joissa asiasta ei olisi sovittu taikka joissa 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 työsopimukseen 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 lähetetylle 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 viitekehystenä. Säännöksen tarkoituksena on suojella lähetettyjä työntekijöitä ja edistää heidän yhdenvertaista kohteluaan Suomessa komennustyötä tekevien kanssa tilanteissa, joissa lähettämistä aiheutuneita matka- ja majoituskustannuksia ei muutoin korvattaisi lainkaan tai joissa ne alittaisivat olennaisesti Suomen työehtosopimusjärjestelmän mukaisen korvaustason.

Kolmantena vaihtoehtona valmistelussa on ollut esillä malli, jonka mukaisesti lähettämisestä Suomeen aiheutuneet matka- ja majoituskustannukset tulisi korvata lähetetylle työntekijälle ali-hankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa vastaavasti ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettun työehtosopimuksen korvaustasoa vastaavasti, jos vastaavan tasoisia työntekijän suojaa koskevia kustannusten korvaussäännöksiä ei ole tai jos työsopimuksessa ei ole näistä ehdoista sovittu taikka silloin, jos säännökset tai työsopimuksessa sovitut ehdot alittaisivat Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräysten tason. Tämä malli johtaisi käytännössä siihen, että edellä mainituissa tilanteissa lähetävä yritys joutuisi korvaamaan lähettämistä aiheutuneet kustannukset täysimääräisesti Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen korvaustasoa vastaavasti. Tällöin ei sallittaisi vähäistäkään poikkeusta Suomen korvaustasosta. Valmistelussa tätä mallia katsottiin puoltavan 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 lähetävissä maissa jonkin verran sääntelyä, käytäntöä ja myös työsopimuksissa on saatettu sopia asiasta. Yritysten yhdenvertaisen kohtelun ja kilpailuneutraliteetin kannalla sääntelyllä on myös merkitystä. Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY 3 artiklan 10 kohdan yleistä järjestystä koskevan niin sanotun *ordre public* -periaatteen soveltamisen tarkoituksena on ollut muutosdirektiiviä implementoitaessa estää ollenainen poikkeaminen suomalaisesta työehtosopimusjärjestelmästä.

Kaikkien vaihtoehtoisten mallien osalta on myös todettava, että lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi tai muutosdirektiivi eivät rajoita sitä, että matka- ja majoituskorvausten korvaamista edellytettäisiin kolmansista maista lähetettyjen työntekijöiden osalta. Näiden osalta kustannukset saattavat pitkien etäisyyksien vuoksi nousta EU-maiden sisäistä liikkuvuutta huomattavasti korkeimmiksi.

## 5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

### *Ruotsi*

Ruotsissa asetettiin heinäkuussa 2018 työryhmä selvittämään muutosdirektiivin täytäntöönpanoa. Toukokuussa 2019 työryhmä julkaisi mietintönsä *Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25)*. Mietinnössä ehdotettiin muutosdirektiivin täytäntöönpanon johdosta muutoksia pääasiassa lähetettyjä 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 direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen osalta vaatimus yhdenvertaisesta kohtelusta koskee ehtoja ja asioita, joista Ruotsissa ei ole lainsäädäntöä. Mahdolliset ehdot näistä asioista voivat toteutua lähettämistilanteissa Ruotsissa ainoastaan työehtosopimusten kautta. Tästä syystä esitetään muutosdirektiivin implementoimiseksi tältä osin vain muutoksia lähettämistä koskevaan lakiin edellytyksistä, joilla ruotsalainen työntekijäjärjestö voi laajentaa lakkotoimia siinä tarkoituksessa, että lähetettyjen työntekijöiden työehtoja säänneltäisiin alakohtaisissa työehtosopimuksissa

Lähetettyjen vuokratyöntekijöiden osalta lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin ehdotettiin lisättäväksi uusi säännös, jonka mukaan lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työsuhteissa tulisi soveltaa nykyistä laajemmin vuokratyötä koskevaa lakia (*Lagen 2012:854 om uthyrning av arbetstagare*). Sovellettavaksi tulisivat esimerkiksi vuokratyölaissa 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 lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa vuokratyölaissa säädetyn yhdenvertaisuusperiaatteen nojalla. Käyttäjäyrityksen tulisi antaa tiedot työehdoista kuitenkin vain siinä tapauksessa, että työntekijän vuokrannut yritys niitä pyytää. Lisäksi tiedonantovelvollisuuden ehdotetaan koskevan tilanteita, joissa käyttäjäyritys lähettää lähetettynä Ruotsissa olevan vuokratyöntekijän edelleen työhön toiseen valtioon. Tällöin käyttäjäyrityksen on tiedotettava edelleen lähettämisestä 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.

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

Lisäksi mietinnössä ehdotettiin lisättäväksi lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin uusi säännös lähettämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta ja yhdenvertaisesta palkkauksesta. Lähettämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamista ei huomioitaisi määrittäessä sitä, onko työnantaja maksanut työntekijälle direktiivin tarkoittaman palkan. Jos työnantaja ei voi työntekijän tai työntekijäjärjestön pyynnöstä osoittaa, mikä osa maksetusta korvauksesta on syntynyt lähettämisestä aiheutuneista kustannuksista ja mikä osa korvauksesta on palkkaa, katsotaan koko korvauksen muodostuneen lähettämisestä aiheutuneista kustannuksista. Tätä korvausta ei huomioida määrittäessä 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 lähettämisilanteet*

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 kohdassa tarkoitettujen ehtojen lisäksi niitä lainsäädännön mukaan määräytyviä työehtoja, joita Ruotsissa sovelletaan vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin lukuun ottamatta työsuhteen 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 perhe-syyistä (Lagen 1998:209 om rätt till ledighet av trängande familjeskäl). Mietinnössä ehdotettiin, että myös perhevapaita koskeva lainsäädäntö (Föräldraledighetslagen 1995:585) tulisi pitkäaikaisissa lähettämisissä sovellettavaksi kokonaisuudessaan. Lisäksi sovellettavaksi tulisi esimer-

kiksi työaikalainsäädäntö (Arbetsbidslag 1982:673) kokonaisuudessaan. 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 määräaikaan 18 kuukauteen. Lisäksi pitkäkestoisten lähettämisten osalta 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 olisi edellä mainittua pitkäaikaisen lähettämisen 12 kuukauden määräaikaan 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 lähettämiskausi on kestänyt.

Selvitys Ruotsin tilanteesta perustuu toukokuussa 2019 julkaistuun mietintöön (SOU 2019:25). Nämä ehdotukset ovat eduskunnan käsittelyssä.

## 6 Lausuntopalaute

### *Yleishuomiot lausuntopalauteesta*

Lausuntopalauteessa tuettiin laajasti tavoitetta ja toimia edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua. Palkansaajia edustavat tahot ja viranomaiset tukivat pääsääntöisesti ehdotuksia. Työnantajia ja yrityksiä edustavat tahot olivat kriittisiä yleisen järjestyksen perusteella esitettävään suojasäännökseen matka- ja majoituskustannuksista muutodirektiivin soveltamisalaan kuulumattomana ehdotuksena. Työnantajien ja yrityselämän edustajat katsoivat ehdotusten aiheuttavan yrityksille lisäkustannuksia, joiden määrää ja vaikutuksia ei ole riittävästi arvioitu.

### *Lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen palkkauksessa ja työehdoissa*

Vähimmäispalkan käsitteen muuttamista palkan käsitteeksi tuettiin ja sen katsottiin vastavan Suomen tavanomaista työmarkkina- ja lainsäädäntökäytäntöä paremmin kuin direktiivin suomenkielisen version termi korvaus. Perusteluissa haluttiin selkeämmin esille muutoksen vaikutus nykytilaan ja se, onko kyse vain terminologisesta muutoksesta. Määritelmän muutoksen johdosta yrityksille koituvia lisäkustannuksia ja vaikutusarviointia tulisi laajentaa. Vaikka muutoksen tarkoitus on selvittää sitä, että lähetetyille työntekijälle on maksettava palkka samojen palkkausperusteiden mukaan kuin Suomessa työskenteleville työntekijöille, Suomen työehtosopimusjärjestelmästä johtuen täsmällisen palkan selvittäminen voi olla vaikeaa.

Yrityksiä edustavat tahot kritisoivat sitä, että ehdotuksella mahdollistetaan alihankintatilanteissa ja yritysryhmän sisäisissä siirroissa myös muiden kuin yleissitovien työehtosopimusten soveltaminen lähetettyihin työntekijöihin, mutta laajennuksen ulkopuolelle jäisivät ulkomaista yritystä sitovat yrityskohtaiset työehtosopimukset. Rajaus on syrjivä eikä toteuta ulkomaisten yritysten yhdenvertaista kohtelua kotimaisten yritysten kanssa. Se, että Suomen työehtosopimusjärjestelmä ei ole kaikilta osin välttämättä yhteensopiva EU-oikeuden vaatimusten kanssa, ei ole peruste erottaa työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesta kokonaisuudesta yhtä osaa eril-

leen. Koska muutosdirektiivi ei tunnusta yrityskohtaisia työehtosopimuksia direktiivin mahdollistamiksi sopimisen välineiksi, ei ehdotusta ole muutettu. Kysymys on laajempi työelämän sääntelyä koskeva asia, mikä ei kuulu muutosdirektiivin implementointityössä ratkaistavaksi.

Elinkeinoelämän mukaan ongelmalliseksi katsottiin lyhyt- ja pitkäkestoisissa lähettämisissä myös se, että esityksessä ei ole sovitettu yhteen työntekijän lähtöjäsenvaltion ja Suomen työntekomaan pyhäpäivä- ja arkipyhäjärjestelmistä koituvia palkallisia vapaita tai työajan lyhennyksiä. Siten lähetetylle työntekijälle voi tulla lähtöjäsenvaltion 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. Lähetetty työntekijä olisi tässä paremmassa asemassa suhteessa kansalliseen työntekijään. Tilanteesta myös koituu yritykselle merkittäviä lisäkuluja. Yrityselämän edustajien mukaan ehdotusta tulisi tarkentaa siten, että lähetetty työntekijä saisi palkallisena vapaana tai työajan lyhennyksenä vain Suomen lainsäädäntöä tai työehtosopimuksia vastaavan määrän pyhä- ja arkipyhäpäiviä. Kun lähetetyt työntekijät tulevat Suomen työmarkkinoille, määräytyvät työajat ja arkipyhät lain mukaan vähintään Suomen järjestelmän perusteella. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi tai muutosdirektiivi eivät estä soveltamasta lähetetyn työntekijän työsuhteessa edullisempia työsuhteen ehtoja. Suomen työsuojeluviranomainen valvoo vain Suomen järjestelmän mukaisten työehtojen ja työaikojen noudattamista mukaan lukien arkipyhät. Tästä syystä ehdotusta ei ole muutettu.

Pitkäkestoista lähettämistä koskevaa ehdotusta lähtökohtaisesti kannatettiin lausunnoissa. Työnantajia ja yrityksiä edustavat tahot kiinnittivät huomiota kuitenkin siihen, että ehdotuksen 4 §:n 2 momentissa on jäänyt huomioimatta muutosdirektiivin 3 artiklan 1 a kohdan ensimmäinen alakohta ja sen rajaus, jonka mukaan sitä ei sovelleta työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskeviin menettelyihin, kilpailukieltolausekkeisiin eikä ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin. Ilman tätä rajausta esimerkiksi työehtosopimusten irtisanomissuojaa koskevat määräykset voisivat tulla sovellettaviksi vastoin muutosdirektiivin tarkoitusta. Säännöksen sanamuotoa esitettiin tarkennettavaksi. Rajauksen puute koski vain työehtosopimusmääräyksiä eikä lainsäädäntöä. Asia on huomioitu jatkovalmistelussa lausuntopalautteen mukaisesti.

Majoitusoloja koskevia ehdotuksia tuettiin laajasti ja ehdotuksen katsottiin edistävän lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua. Erityisesti sisäministeriö ja Harmaan talouden selvitysryhmä toivat esille ulkomaisen työvoiman huonot asumisolosuhteet ja epäkohdat. Ulkomaiset yritykset hakevan kilpailuetua perimällä ylihintaa asumisesta ja asuttamalla useita työntekijöitä samassa asunnossa. Epäreilu kilpailuetu laskee suomalaisten yritysten kynnystä turvautua harmaan talouden harjoittamiseen pärjätäkseen kilpailluilla markkinoilla.

*Kustannusten korvausta koskevat ehdotukset, yleisen järjestyksen mukainen suojasäännös ja olettamasäännös*

Lausuntopalautteessa tuettiin lähtökohtaisesti matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista Suomessa työskentelyn aikana sekä olettamasäännöstä, jota sovelletaan tilanteissa, joissa on epäselvää, onko kysymys palkasta vai kustannusten korvauksesta. Työehtojen toteutumisen kannalta ja harmaan talouden torjunnan kannalta olettamasäännöstä pidettiin tärkeänä sen selkeyttämiseksi, mikä osa voidaan katsoa Suomessa tehdyn työn osalta palkkavertailussa huomioon otettavaksi palkaksi ja mikä osa olisi kustannusten korvausta ja siten ei huomioon otettavaa tehtävässä palkkavertailussa.

Ehdotuksessa esitetään direktiivin 3 artiklan 10 kohdan mahdollistamaa yleiseen järjestykseen (ordre public) liittyvää suojasäännöstä osana kansallista liikkumavaraa. Ehdotuksen mukaan lähettävän työnantajan olisi korvattava lähtövaltiosta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset lähetetyille työntekijälle Suomessa voimassa olevien työehtojen mukaisesti niissä tilanteissa, jossa kustannukset eivät tulisi muutoin korvattavaksi lainkaan tai ne alittaisivat olennaisesti Suomessa kohtuullisena pidetyn korvaustason. Yleisen järjestyksen perusteella tehtävä laajennus on EU-oikeudessa poikkeuksellinen ja sen perusteiden arviointi on tehtävä erityisen tarkasti. Yleisen järjestyksen (ordre public) mukaista suojasäännöstä puolsivat palkansaajia edustavat tahot (SAK ry, STTK ry, Akava ry, Rakennusliitto ry) sekä Rakennusteollisuus RT ry ja Suomen Yrittäjät ry. Ehdotuksen katsottiin olevan oikeasuhtainen. Säännös toteuttaa muutosdirektiivin tavoitetta lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. SAK toteaa, että esitysluonnoksessa on osoitettu suojasäännös mahdolliseksi palvelutarjonnan vapautta koskevaan perussopimustason oikeuskäytäntöön ja nimenomaan ratkaisuun Arblade nojaten. Suojasäännös on työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun ja työnantajien kilpailutasaamisen turvaamiseksi välttämätön varaventiili tilanteessa, jossa lähtöjäsenvaltiot jättävät matka- ja majoituskustannusten korvaamisen säätämättä asianmukaisesti tai laiminlyövä sen kokonaan ja tästä on tutkimustietoa näyttönä. Säännöksen tarpeellisuutta korostaa se, että kolmansien maiden työntekijöitä lähetetään Suomeen direktiivin mukaisen työnantajan korvausvastuun laiminlyövä jäsenvaltion kautta.

Rakennusteollisuus toteaa, että mikäli ordre public -periaatteen mukaista säädöstä ei olisi, se johtaisi tilanteeseen, jossa työntekijät eivät olisi tasavertaisessa asemassa Suomessa palkattuihin työntekijöihin verrattuna. Sama koskee myös suomalaisten ja ulkomaalaisten yritysten tasavertaista asemaa. Työntekijöiden palkkaamiset voisivat olla teoreettisella tasolla ja paperilla direktiivin edellyttämän tasoisia. Tietyistä maista lähettävällä yrityksellä olisi pahimmillaan mahdollisuus keinotella korkeilla majoitus- ja matkakustannuksilla, jotka se voisi vähentää työntekijöiden palkoista ilman, että kyseiset kustannukset olisivat todellisia, kuten järjestämällä usean henkilön yhteismajoituksen ja perimällä moninkertaiset kustannukset todellisiin kustannuksiin verrattuna. Työntekijöiden tosiasialliset ansiot jäisivät murto-osaan siitä, mitä palkan kuuluisi olla.

Suomen Yrittäjät ry pitää ehdotettua säännöstä tarpeellisena juuri kilpailuneutraliteetin turvaamisen kannalta, mutta huomauttaa, että säännös voi olla ongelmallinen EU-oikeuden näkökulmasta. Hallituksen esitystä valmisteltaessa on tiedostettava tähän säännökseen liittyvä EU-oikeudellinen riski. 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 perustavanlaatuisista etua uhkaavasta todellisesta ja riittävän vakavasta vaarasta (Asia C-319/06 ja siinä viitattu oikeuskäytäntö).

Oikeusministeriö lausui erityisesti ehdotuksen osalta seikoista, joita tulee huomioida kansallista liikkumavaraa käytettäessä EU-sääntelyn toimeenpanossa. Valtiosääntöoikeudellisesta näkökulmasta perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä, että siltä osin kuin Euroopan unionin lainsäädäntö edellyttää kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, tätä kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset. Sääntelyn kannalta on syytä tehdä selkoa kansallisen liikkumavaran alasta (PeVL 26/2017 vp, s. 41 — 42 ja siinä viitatus lausunnot). Oikeusministeriön mukaan esitysluonnoksen säätämisperusteluissa on asianmukaisesti todettu ehdotuksen olevan merkityksellinen perustuslain 15 §:n 1 momentissa säädetyn omaisuudensuojan kannalta. Mahdollisuuteen säädellä kansallisesti myös työntekomaahan lähettämisestä aiheutuvista kustannuksista liittyy selvästi erityisesti EU-

oikeudellista epävarmuutta. Säännöksessä on kuitenkin pyritty ottamaan tämä huomioon pitämällä työsopimukseen sovellettavan kansallisen lain tai käytännön mukaista korvausta ensisijaisena. Vasta toissijaisesti, jos korvauksia ei työsopimukseen sovellettavan kansallisen lain tai käytännön mukaan tulisi lainkaan korvattavaksi tai ne tulisivat korvattavaksi olennaisesti Suomea alemman kustannustason mukaan, tulisi työnantajan korvata kustannukset työntekomaan lakeja ja käytäntöjä olennaisesti vastaavalla tavalla. Oikeusministeriön käsityksen mukaan ehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Oikeusministeriö esitti teknisiä tarkennuksia ja esittämistapaa koskevia muutoksia selkeyttämään ehdotuksen luettavuutta. Siirtymäsäännös katsottiin ehdotuksen kannalta keskeiseksi asiaksi. Oikeusministeriön huomiot on pitkälti otettu huomioon ehdotuksen jatkovalmistelussa.

Työnantajia ja yrityksiä edustavat tahot (Elinkeinoelämän Keskusliitto ry, Teknologiateollisuus ry, Keskuskauppakamari) vastustavat jyrkästi ehdotusta muutospäätöksiin ja myös EU:n oikeuden vastaisena. Niiden mukaan työnantajan velvollisuus korvata tavanomaisesta työntekomaasta Suomeen lähettämistä aiheutuneet matka- ja majoituskustannukset määräytyy työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Direktiivistä ei ilmene mahdollisuutta poiketa edellä mainitusta lainvalintasäännöstä. EU-tuomioistuinten oikeuskäytännössä *ordre public* –periaatteen soveltamiskynnys on asetettu erittäin korkealle. Työnantajan velvollisuudessa korvata työntekijälle tiettyjä matka- ja majoituskustannuksia ei ole EK:n mukaan kyse keskeisestä oikeusjärjestykseen sisältyvästä arvosta tai perusperiaatteesta tai työntekijän vähimmäissuojaa koskevasta pakottavasta ydinsäännöstä, jonka perusteella olisi mahdollista poiketa direktiivin sanamuodosta ja tarkoituksesta. EK huomauttaa, että useat jäsenmaat ovat pyrkineet tasaamaan lähettämistä työntekijälle aiheutuvia kustannuksia ulkomaan työn aikana joko lainsäädännöllä tai työehtosopimuksiin otetuilla matkakorvauksilla koskevilla määräyksillä, kuten esityksessään kerrotaan. Lisäksi kustannuksia kompensoidaan muilla toimilla kuten verotuksessa tehtävillä vähennyksillä.

#### *Muut huomiot*

Lausuntopalautteessa tuettiin työsuojeluviranomaiselle tehtävän ilmoituksen muutoksia työntekijöiden lähettämistä (7 §) kattamaan lähetettyjä työntekijöitä koskevat yksilöidyt tiedot ja muutospäätöksiin mukaista perusteltua ilmoittamista pitkäkestoisissa lähettämisisä 12 kuukauden aikarajan pidentämiseksi (7 a §). Lausuntopalautteen johdosta näitä kohtia ja muutosten vaikutuksia viranomaisille on täsmennetty. Lähettämislainmuutoksen aiheuttamaa hallinnollista taakkaa on arvioitu TEM:n sääntelytaakkalaskurilla.

Ulkomaalaisten toimijoiden kannalta olennaista on tiedottaminen työehdoista ja oikean tiedon saannin turvaaminen työehtosopimusten määräyksistä myös erityisesti määräysten muutostilanteissa. Työehtosopimusten osapuolien vastuuta työehtojen avoimuudesta ja tiedonsaannista sekä tarpeellisista käänöksistä korostettiin.

Lisäksi työehtojen valvonta ja siihen riittävien resurssien osoittaminen katsottiin tärkeäksi ja ehdotuksen puutteeksi se, että valvontaresursseja ja valvontaa ei ole erityisesti käsitelty edotuksessa. Valvonnan kannalta merkityksellisiä toimia on valmistelussa kuten Harmaan talouden ja talousrikollisuuden ehkäisemistä koskeva uusi strategia ja toimenpideohjelma vuosille 2020—2023.

Maantiiliikennealan erityissääntelyn vuoksi tehtyyn soveltamisalarajoitukseen ei ollut huomautettavaa.

Ehdotuksen voimaantulon osalta 12 kuukauden siirtymäaika pidettiin erittäin tärkeän yritysten sopeuttamistoimien kannalta. COVID-19 -pandemian johdosta yrityksiä edustavat tahot esittivät muutospäätöksiin toimeenpanon lykkäämistä.

## 7 Säännöskohtaiset perustelut

### *Laki työntekijöiden lähettämisestä*

**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- ja majoituskustannuksista) ja 6 a §:n (majoitusolot) mukaisesti.

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

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavalla tavalla tilanteista, joissa työsuhteen eivätkä tule sovellettavaksi minkään 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 kohdan määritelmiä esitetään täsmennettäväksi lain luettavuuden ja ymmärrettävyyden edistämiseksi. Muutokset liittyvät myös ehdotettuun 14 §:n muutokseen. Näihin määritelmiin esitetään lisättäväksi sana käyttäjäyritys. Muutoin kohdat säilyisivät muuttumattomina. Pykälän 4 kohdassa säädettäisiin, että vuokratyöllä tarkoitetaan työntekijän lähettämisestä 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 työsuhtesopimusten ja tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006) käytettyjä käsitteitä.

**3 §.** *Työsopimukseen sovellettava laki.* Pykälän 2 momenttia esitetään muutettavaksi 5 §:n 1 momenttiin ehdotetun muutoksen johdosta täsmentämällä sitä, mitä työehtosopimuksia lähetettyyn työntekijään voitaisiin soveltaa. Jos lähetetyn työntekijän työsuhteen 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.

Pykälän 3 momenttiin esitetään lisättäväksi informatiivinen viittaus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 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 maksukielto) henkilöasiakkaalta tarjoamistaan palveluista. Maksua ei saa periä myöskään vuokratyöntekijältä, joka toimeksiannon päättymisen jälkeen siirtyy työsopimuslain 1 luvun 7 §:ssä tarkoitettua 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 vuokratyödirektiivin 6 artiklan 3 kohdan velvoite siitä, että työvoiman vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltä maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä. Siten viittaussäännöksellä on merkitystä erityisesti Euroopan unionin ulkopuolelta tuleville lähetetyille työntekijöille. Nykyäänkin työnvälityksen maksukieltoa 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 työaika- ja varallaoloa koskeviin säännöksiin. Työaikalain 2 luvun 3 §:n käsite työajasta on perusta muiden työaikalain säännösten soveltamiselle ja niiden valvomiseksi. Rajanveto työajan ja lepoajan välillä on merkityksellinen työajan enimmäismäärän ja lepoaikojen vähimmäismäärän toteutumisen arvioimisessa. 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 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään. Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) 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.

Viittaus työaikalain 2 luvun työaika- 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 säännöksiin yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta säännöllisestä työajasta. Nämä vastaavat kumotun työaikalain 10 ja 11 §:n 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 tehdyissä muutoksissa.

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 valtakunnal-

listen työmarkkinaosapuolten solmimaan työehtosopimukseen. Muutos koskisi ainoastaan ali-hankintaa 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 pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa, joissa sovellettavaksi tulisivat muutosdirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen palkka- ja työehtojen lisäksi jäljempänä selostetut ehdot. Yhdenvertainen kohtelu ei koskisi kuitenkaan työsuhteen solmimista ja päättämistä koskevia menettelyjä, kilpailukieltolausekkeita ja ammatillisia lisäeläkkeitä, koska nämä määräytyvät lähetetyn työntekijän työsuhteen sovellettavan lähtömaan lain mukaan. Ehdotetun 4 a §:n säännöksiä sovellettaisiin myös 1 a §:ssä tarkoitettuihin kolmansien maiden työntekijöihin.

Pykälässä säädettäisiin lisätyöehtojen 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 työsuhteen 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 lukuun ottamatta työsuhteen solmimista, päättämistä, kilpailukieltotoa ja ammatillisia lisäeläkkeitä koskevia määräyksiä, kun lähettäminen on kestänyt vähintään 12 kuukautta. Lisätyöehtojen soveltaminen edellyttäisi vähintään 12 kuukauden työntekoa Suomessa. Työnteon aikarajaa laskettaessa olisi huomioitava työnantajan aikaisemmin lähettämän lähetetyn työntekijän työntekoaika samoissa tehtävissä samassa paikassa, jos myöhemmin lähetetty työntekijä olisi lähetetty tekemään samoja tehtäviä aikaisemman työntekijän sijasta. Työnantajan tulisi ilmoittaa lähetettävälle työntekijälle viimeistään ennen työn 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 viranomaisten valvontaa. Työnantajalla olisi hyvä olla käytössä seurantajärjestelmä, joka mahdollistaa työntekijöiden korvaamistilanteissa 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 koskevia määräyksiä sovelletaan lähetettyihin työntekijöihin kattavasti. Tarkastelussa yksittäisinä asioina tulivat esille muun muassa erilaiset määräykset liittyen palkallisiin poissaoloihin, kuten työntekijän 50-vuotispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, palvelusvuosisäät ja sairausajan palkanmaksuvelvoitteet. Ongelmia on yleisemmin oikean palkkatason löytämisessä sekä lyhytettä pitkäaikaisissa lähettämisisä. Oikean palkkatason määrittämisen perusedellytyksenä on lähetettävän työntekijän tehtävän luokittelu oikein, mikä on ulkomaiselle työnantajalle haasteellista.

Pykälän 2 momenttiin esitetään viittausta, jonka mukaan lähetetyn työntekijän työsuhteen sovellettaisiin vuosilomalain 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta sekä itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettua lakia (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annettua lakia (272/1944). Voi-

massa 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 työhön soveltuvien työehtosopimusten määräysten perusteella. Työaikalain säännösten kautta on turvattu lähetetyille työntekijöille 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.** Pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan paremmin pykälään esitettävää muutosta. Muutosdirektiivillä edistetään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa kaikkien pakollisten palkkaehtojen osalta. Kansallisella tasolla palkkaehdot määräytyisivät edelleen lähtökohtaisesti lakiin perustuvien yleissitovien työehtosopimusten mukaan, ellei lähetävä yritys kuuluisi Suomessa työnantajaliittoon tai ellei se ole liittynyt valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten sopimaan työehtosopimuslain nojalla noudattavaan työehtosopimukseen. Lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisen sääntely on yhdenvertaista ulkomaisille yrityksille ja heidän lähettämilleen vuokratyöntekijöille. Sen sijaan alihankintatilanteissa ja yritysyhmän sisäisissä siirroissa direktiivissä EY/96/71 on tunnustettu vain alan yleissitovan työehtosopimuksen määräykset yleissitovuutta soveltavissa maissa implementointikeinona sallituksi.

Muutosdirektiivin 3 artiklan 8 kohdassa sallitaan 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 yrityksellä, 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 eritä tai tekijöitä. Työehtosopimuksissa on usein sovittu myös työnantajan harkintaan perustuvista palkan eristä, jotka eivät ole pakollisia. Tällaiset työehtosopimusten määräykset eivät tulisi pakollisina ehtoina sovellettavaksi lähetettyihin työntekijöihin.

Ehdotuksen mukaan lähetetyn työntekijän palkka alihankinnassa ja yrityksen sisäisessä siirrossa määräytyisi vähintään työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaan nykytilaa vastaavasti. Yleissitovan työehtosopimuksen sijasta voisi tulla sovellettavaksi myös ulkomaista työnantajaa sitova muu työehtosopimus. Alihankintatilanteissa ja yritysyhmän sisäisissä siirroissa esitetään lakiin lisättäväksi mahdollisuus soveltaa lähetettävää yritystä Suomessa sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos lähetävä yritys olisi sidottu työeh-

tosopimuslaissa tarkoitettuun toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimaan työehtosopimukseen liityntäsopimuksen perusteella, määräytyisi lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella. Lähetävällä yrityksellä olisi työehtosopimuslain 2 §:n nojalla velvollisuus toimittaa liityntäsopimus sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle.

Muutoksella pyritään edistämään ulkomaisten yritysten ja Suomeen sijoittautuneiden yritysten yhdenvertaista kohtelua. Työlainsäädännössä ulkomaisille yrityksille on turvattu järjestäytymisoikeudet työnantajaliittoon. 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 lähetettyihin työntekijöihin myös alihankintatilanteissa ja yritysryhmän sisäisissä siirroissa. Sen sijaan muutosdirektiivissä ei tunnusteta yrityskohtaisia työehtosopimuksia 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitetuiksi työehtosopimuksiksi, joita voisi soveltaa lähetettyihin työntekijöihin.

Edellä mainituilla muutoksilla pyritään korostamaan Suomen järjestelmässä sekä lähetävien yritysten että lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua Suomeen sijoittautuneiden yritysten tai kansallisten työntekijöiden kanssa sovellettaessa yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä tai lähetävää 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 muutosdirektiivissä ei tunnusteta yrityskohtaisia työehtosopimuksia 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitetuiksi työehtosopimuksiksi, ulkomaiset yritykset olisivat edelleen jossakin määrin eri asemassa kuin Suomeen sijoittautuneet työnantajayritykset, sillä työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan myös yksittäinen työnantajayritys voi tehdä yrityskohtaisen työehtosopimuksen valtakunnallisen työntekijäjärjestön kanssa. Asian käsittely ei kuulu direktiivin implementointitehtävään.

Jos työntekijän lähetävää 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.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain hallituksen esityksen (HE 39/2016 vp) perusteluissa 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 tarkoitettua alan työehtosopimuksen mukaisesta palkasta. Käsite tavanomainen ja kohtuullinen palkka pohjautuu työehtosopimuslain 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. Työehtosopimuslaissa on huomioitu myös tapaukset, joissa vastikkeesta olisi sovittu, mutta se olisi liian alhainen. Vastiketta voitaisiin tällöin sovitella työehtosopimuslain 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 kuvattu soveltuksi edelleen valtaosassa lähettämistilanteita, jos yleissitovaa työehtosopimusta ei ole, koska ulkomaiset yritykset eivät palvelujen tilapäisen luonteen vuoksi useinkaan järjestäydy Suomessa tai liity valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemään työehtosopimukseen.

Pykälän 2 momentti muutettaisiin 1 momenttia vastaavasti siten, että vähimmäispalkan sijasta säädettäisiin palkasta.

Pykälän 3 momentti vastaisi nykytilaa.

Pykälän 4 momenttia 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 työntekomaan palkkaa koskevien vaatimusten täyttymistä 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 korvausta ja mikä osa on katsottava palkaksi. Epäselvissä tilanteissa maksetut työntekijän lähettamisestä johtuvat lisät ja erät katsottaisiin kustannusten korvaukseksi eikä palkaksi. Tällä olettamasaännöksellä pyritään edistämään työnantajan maksamien erien luonteen selkeyttä ja helpottamaan valvontaviranomaisten arviointia työntekomaan 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 työntekomaan palkkaehdon täyttymisessä erää ei otettaisi huomioon. Jos työsuhteeseen sovellettavissa työehdoissa 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 johdantokappaleen 18 mukaan palkkavertailussa olisi otettava huomioon korvauksen bruttomäärä. Vertailtavaksi olisi otettava korvausten kokonaisbruttomäärät eikä muutosdirektiivissä pakolliseksi säädetyin korvauksen muodostavia yksittäisiä tekijöitä. Palkkavertailu tulee tehdä työntekijän bruttopalkasta ilman lakisääteisiä vähennyksiä (verot ja sosiaalivakuutusmaksut). Johdantokappaleessa 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 majoituskustannuksiin, ne olisi katsottava osaksi korvausta ja ne olisi otettava huomioon vertailtaessa korvauksen kokonaisbruttomäärää.

Pykälän 5 momentiksi esitetään uusi, pääosin tasoltaan työehtosopimuslain 2 luvun 17 §:n säännöstä vastaava säännös, työnantajan kuitausoikeudesta ja sen rajoituksista. Kotimaisissa tilanteissa työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka lain mukaan on jätettävä ulosottokaaren mukaan ulosmittaamatta. Vastaavanlainen rajoitus tulisi sovellettavaksi lähetetyn työntekijän Suomessa tekemästä työstä saatavaan palkkaan. Jos ulkomaisella työnantajalla on saatava lähetetyltä työntekijältään, työnantajalla olisi oikeus kui-

tata sitä vastaan työntekijälle maksettavasta nettopalkasta enintään yksi kolmasosa. Säännöksellä on tarkoitus edistää lähetetyn työntekijän yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa. Tällä turvattaisiin lähetetyn työntekijän toimeentulon vähimmäistaso Suomessa työskentelyn ajalta rajoittamalla työnantajan kuittausoikeutta hänen vastasaamiselleen. Säännöksellä ei estettäisi soveltamasta lähetettyyn työntekijään muutoin työsopimukseen sovellettavan lain säännöksiä, jotka ovat edullisempia työntekijälle hänen kotimaassaan.

Esityksen taustalla ovat työsopimuslain ja ulosottokaaren säännökset, joiden nojalla on haettu lähetetyille työntekijöille sovellettavaa 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. Ne ovat siten erilaiset lähetettyihin työntekijöihin sovellettaviin verosäännöksiin verrattuna riippuen työskentelyn kestosta Suomessa ja siitä, onko kyseessä vuokratyö, alihankintatilanne vai yritykseen sisäinen siirto. Lähettämistilanteisiin ei voida esittää yksityiskohdiltaan täysin samanlaista laskentamallia kuin kansallisissa tilanteissa, koska sellainen olisi hallinnollisesti raskas ja vaikeasti sovellettavissa.

Lähettämistilanteissa kuittausrajoituksen mukainen yksi kolmasosa laskettaisiin työnantajan maksamasta nettopalkasta (eli verojen ja sosiaaliturvamaksujen jälkeen työntekijälle maksettavasta rahapalkasta). Käytännössä laskennassa sovellettaisiin nettoperiaatetta, mikä vastaisi pitkälti työntekijän työtulosta tehtävää vähennystä ennen ulosottokaaren mukaista ulosottopidätystä. Tällöin lopputulos vastaisi paremmin suomalaisessa ja ulkomaisessa tilanteessa toisiaan, vaikka sääntely ei voi olla yksityiskohtien soveltamisen suhteen täysin yhteismitallista. Kuittausoikeuden rajoitus olisi lähetettyihin työntekijöihin sovellettaessa vähimmäistason suojelua. Siten säännöksiä velallisen suojaosuudesta ja elatuksen varassa ja samassa taloudessa asuvien suojaosuuksista ei sovellettaisi lähetettyyn työntekijään. Säännös vastaa ulosottokaaren 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 ja helpompi soveltaa.

Esityksen valmistelussa arvioitiin myös ulosottokaaren bruttolaskentamallin käyttämistä laskentamallina, joka olisi ollut perusteltu, koska Suomen työehtojen täyttyminen 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 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 lähetetyt työntekijät korkeampaan suojelun tasoon kuin kotimaiset työntekijät sen suhteen, paljonko työnantaja saa vastasaamisellaan kuitata palkasta työntekijältään.

Kuittausoikeuden rajoitussäännön tulee olla selkeä, helposti sovellettavissa ja ymmärrettävissä ulkomaisille työnantajille ja heidän lähettämilleen työntekijöille sekä olla viranomaisten valvottavissa. Lisäksi säännöksellä on edistettävä muutospäätöksiin 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.* Muutosdirektiivissä edellytetään 3 artiklan 1 kohdan i alakohdan mukaan säädettäväksi työnantajalle velvoitteen kattaa 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 lähettamisestä lähtöjäsenvaltiosta Suomeen, määräytyisivät lähtöjäsenvaltion säännöksiä ja työsopimuksessa sovittujen ehtojen mukaan. Ehdotetun 5 a §:n säännöksiä sovellettaisiin myös 1 a §:ssä tarkoitettuihin kolmansien maiden työntekijöihin. Sen sijaan direktiivin säännös koskee kolmansien maiden yrittäjien lähettämiä työntekijöitä vain siltä osin, että kolmannesta maasta olevaa yritystä ei voida asettaa suotuisempaan asemaan kuin EU-maasta olevaa yritystä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lähettämiskustannusten korvaamisen määräytymisestä, kun lähetettävä työntekijä siirtyy lähtöjäsenvaltiosta työntekomaahan. Lähettamisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset Suomeen määräytyisivät työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Muutosdirektiivin mukaan asian sääntely kuuluu lähtöjäsenvaltion toimivaltaan. Muutosdirektiivissä ei harmonisoida sääntelyä lisäkustannuksista, jotka aiheutuvat työntekijän lähettamisestä lähtöjäsenvaltiosta työntekomaahan. Tästä johtuen lähetettyjen työntekijöiden suojelun taso on riippuvainen siitä, mitkä ovat lähtöjäsenvaltion säännökset ja/tai käytäntö lähettamisestä aiheutuvista matka-, majoitus- ja muista kustannuksista kuten ruokailusta. Osassa jäsenmaissa edellytetään työnantajan kustantavan lähettamisestä aiheutuvat lisäkustannukset. Velvoite kustantaa lähettamisestä aiheutuvia kustannuksia voi perustua kansalliseen lakiin, käytäntöön tai työehtosopimusten määräyksiin. Muutosdirektiivissä ei edellytetä jäsenmaita säätämään asiasta tai työmarkkinaosapuolia määräämään näistä asioista. Tämä on jätetty jäsenmaiden itsensä päätettäväksi. Lisäksi työsopimuksen 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 lähtöjäsenvaltion hintataso. 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 lähettamisestä 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 lähtöjäsenvaltion säännökset sen suhteen, mitä työnantajan on lain ja käytännön mukaan kustannettava lähetetylle työntekijälle matka- ja majoituskustannuksina ja mitä asiasta on työsopimuksessa sovittu. Tämä vaikuttaa työnantajan velvollisuuksiin, työntekijöiden asemaan ja oikeuksien toteutumiseen sekä työsuojeluviranomaisten työhön työntekomaan työehtojen täyttämisen valvonnassa.

Suomen työsuojeluviranomaiset tekevät 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 lähtöjäsenvaltion lainsäädännön mukaan määräytyy tietojen antaminen lähetetylle työntekijälle hänen työsuhteessaan sovellettavista työehdoista ulkomaan työn komennuksen aikana. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 10 §:n mukaan lähettävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan muun muassa työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista. Lähettävän yrityksen on ilmoitettava tilaajalle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, missä tiedot ovat saatavissa työntekijän lähetettyä olon aikana.

Pykälän 1 momenttiin esitetään lisättäväksi direktiivin 96/71/EY 3 artiklan 10 kohdassa mahdollistettu työntekijöiden suojelusäännös vain unionin oikeuden määräämin ehdoin 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 silloin, kun työntekijä joutuu työskentelemään muualla kuin tavanomaisella työpaikallaan. Direktiivin 3 artiklan 10 kohdan mukaan se 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 lähettämisestä aiheutuvia 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 lähettämisestä aiheutuvat 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 lähettämisestä 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 tarkoitettu matka- ja majoituskustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettua työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaten, jos edellä mainitut kustannukset eivät tulisi lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan taikka jos 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 majoituksen korvaamisesta. 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 kustannustaso ja lähinnä yleissitovan työehtosopimuksen määrittämä taso viitekehyksenä. Siten suomalaisesta yleissitovan työehtosopimuksen tasosta voitaisiin poiketa jonkin verran, mutta poikkeama ei saisi olla olennainen.

Direktiivin 3 artiklan 10 kohdassa sallittu kansallinen liikkumavara ja ehdotuksen kannalta merkittävä oikeuskäytäntö on tuotu esille osiossa 2.

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 sovellettavin säännöksin. Tapaus *Arblade* 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 tuomioistuimen jo vahvistamiin yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin kuuluvan työntekijöiden suojele (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 suojele (em. asia *Guiot*, tuomion 16 kohta). Majoituksen ja matkustamisen korvaamista koskevan lähtöjäsenvaltion sääntelyn ja käytännön puuttuessa tai sen ollessa olennaisesti vajavaista yleiseen järjestykseen perustuvan työntekovaltion (Suomen) sääntelyn on katsottava olevan tuomion *Arblade* 31 kohdan mielessä yleisen edun pakottavasti edellyttämää. Ehdotettava säännös perustuu lähetettyjen työntekijöiden suojeeluun ja edistää sekä työntekijöiden että yritysten yhdenvertaista kohtelua.

Yhteisön tuomioistuimen vakiintuneen 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. *Lavalin* (C-341/05) ja *Sähköliiton* (C-396/13) tapauksen tuomiot vahvistivat tulkinnan. Vähimmäissuojaa koskevien pakottavien ydinsääntöjen noudattamisen varmistamisella pyritään yhtäältä takaamaan vilpittömän kilpailun 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 tarkoitettuihin työehtosopimuksiin tai välitystuomioihin, 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 seik-

kojen osalta matalampi kuin vastaanottavassa jäsenvaltiossa tunnustettu vähimmäissuoja, kyseiset työntekijät saavat edukseen paremmat työehdot ja -olot tässä viimeksi mainitussa valtiossa.

Muutosdirektiivillä pyritään 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 sovellettavaksi ainoastaan tilanteessa, joissa lähtöjäsenvaltiossa suojaa ei ole lain, käytännön tai sopimuksen perusteella turvattu, taikka joissa 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 määrittellä 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:n 56 ja 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:n 56 ja 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.

Direktiiviä 96/71 annettaessa Euroopan unionin neuvoston pöytäkirjaan kirjattiin tämän direktiivin 3 artiklan 10 kohdan ensimmäiseen luetelmakohtaan liittyvä neuvoston ja komission yhteinen lausuma nro 10, jonka mukaan ilmaisun 'yleiseen järjestykseen liittyvät säännökset' olisi katsottava kattavan pakottavat säännökset, joista ei voida poiketa ja jotka luonteensa ja tavoitteensa vuoksi vastaavat julkista etua koskeviin pakottaviin vaatimuksiin. Näihin säännöksiin voi neuvoston ja komission lausuman mukaan sisältyä esimerkiksi pakkotyön kieltäminen tai viranomaisten velvoittaminen valvomaan työoloja koskevan lainsäädännön noudattamista.

Tapauksessa C-319/06 on arvioitu yleisen järjestyksen perusteen täyttymistä sosiaalisen rauhan suojelun kannalta. Kyseisessä tapauksessa palkkojen automaattinen mukauttaminen elinkustannusten kehitykseen ei täyttänyt yleisen järjestyksen perustetta, kun toimenpiteiden tarpeellisuutta ja oikeasuhteisuutta ei voitu osoittaa. Työntekijöiden taloudellisten ja sosiaalisten etujen, sekä terveyden ja turvallisuuden suojelu sekä harmaan talouden torjunta voidaan katsoa myös sosiaalisen rauhan suojelun käsitteen alaan kuuluvaksi. Työmarkkinaosapuolten sopimisoikeus palkoista ja komennustyön ehdoista on olennainen osa Suomen työmarkkinoiden häiriötöntä toimintaa sekä taloudellista ja sosiaalista järjestelmää. Työmarkkinoiden eriytyminen kotimaisen ja ulkomaisen yritysten kohtelun osalta olisi todellinen uhka sosiaalisen rauhan säilyttämiselle.

Matka- ja majoituskustannuksista saattaa kertyä merkittävä menoerä erityisesti Suomen kaltaisessa maassa, jossa asumis- ja muut elinkustannukset ovat korkeat. Usein lähetetyn työntekijän työnantaja järjestää asumisen ja voi vaikean asuntoilanteen vuoksi päättää pitkälti myös sen hintatason. Tämän seurauksena työntekijän käteen jäävä palkka saattaa jäädä huomattavasti Suomessa asuvien työntekijöiden palkkaa alhaisemmaksi ja vaikeuttaa huomattavasti toimeentuloa ja elämistä Suomen kaltaisessa korkeiden elinkustannuksen maassa. Tämä saattaa johtaa lähetetyn työntekijän kannalta kohtuuttomaan, jopa hyväksikäyttöä lähenevään tilanteeseen.

Muutosdirektiivillä täsmennetään 3 artiklan 7 kohtaa lisäämällä olettamasaännös 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 erä 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 kohdassa että SEUT:n 56 ja 57 artiklassa tarkoitettuja 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. Rakennusalan työntekijöiden suojeleminen on katsottu EU:n oikeuskäytännössä tällaiseksi perusteeksi. 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 asiasta että työsopimuksen osapuolten sopimusvapautta. Työntekijöiden suojeleminen matka- ja majoituskustannusten suhteen yhdenvertaisesti työntekovaltion työntekijöiden kanssa täyttää yleiseen järjestykseen liittyvän yleisen edun mukaisen perusteen. Ehdotuksessa myös huomioidaan lähtöjäsenvaltion suojan taso ja yhteensovitetaan tämä työntekomaan tavanomaisiin ja kohtuullisiin kustannuksiin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin liikkuvuudesta työkomennuksen aikana ja siitä aiheutuvien kustannusten korvaamisveloitteesta. Direktiivissä edellytetään säätämään näissä tilanteissa matka-, majoitus- ja ruokailukustannuksista ja niiden korvaamisesta lähetetyille työntekijälle. Lähetävän työnantajan tulisi korvata lähettämisen aikana ammatillisista syistä tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen säännösten 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, määräytyisivät 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 muutospäätöksen 3 artiklan 1 kohdan uusi i alakohta ja sitä täsmentävä kappale. Lisäksi johdantokappaleen 8 kohdan mukaan lähetettyjen 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. Samana 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 säädettäisiin, 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 työtekemispaikalla Suomessa. Ateriakorvauksen lisäksi työehtosopimuksessa on määräykset matkakustannusten korvauksesta (yöpymiskustannus), päivärahoista ja matka-ajan korvauksesta.

Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin säännökset matka- ja majoituskustannusten korvauksista muodostavat kolmansien maiden palveluntarjoajien 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 huonompi kuin Suomessa vastaavassa asemassa oleville kansalaisille sovellettavien lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti maksettava palkka.

**6 a §. Majoitusolot.** Pykälässä säädettäisiin majoitusoloista. Pykälä lisättäisiin lähettävän yrityksen velvollisuuksia koskevaan 3 lukuun. Ehdotuksella toteutettaisiin muutospäätöksen 3 artiklan 1 h alakohdan vaatimus majoitusolosuhteista. Ehdotuksessa säädetään ainoastaan majoitusoloista eli majoituksen laatua koskevista vaatimuksista, mutta ei työnantajan velvollisuudesta järjestää lähettämälleen työntekijälle majoitus. Jo nykyiselläänkin lähettävien yritysten tulee soveltaa lähetettyihin työntekijöihin Suomen lainsäädäntöä asuinhuoneen tai asuinhuoneistojen vaatimuksista, joista säädetään sosiaali- ja terveysministeriön ja ympäristöministeriön lainsäädännössä ja asetuksissa. Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa ei ole ollut viittausta työehtosopimusten asumisolosuhteita koskeviin määräyksiin, koska direktiivissä 96/71/EY ei ole sitä säädetty. Informatiivinen viittaussäännös sovellettavaan lainsäädäntöön majoitusoloista on tarpeellinen. Lähetettyjen työntekijöiden asumisolosta on monesti puutteita ja Suomen asumisolaja koskevia vaatimuksia ei tunneta tai selvitetä. Jos työnantaja järjestää lähetetyille työntekijälle majoituksen Suomessa työskentelyn ajaksi, majoituksen tulisi kuitenkin täyttää terveys- ja turvallisuuslaissa (763/1994) säädetyt vaatimukset asumisolosta ja lisäksi työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen tai ehdotuksen 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräykset asumisesta ja majoitusoloista niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksen määräysten soveltamisedellytykset täyttyvät. Rakennusalan työehtosopimuksissa on määräyksiä työnantajan velvollisuudesta järjestää riittävän tasoista asumista tilanteissa, joissa työntekijä asuvat työkohteen läheisyydessä esimerkiksi ydinvoimalatyömaan lähellä. Ehdotetun 6 a §:n säännöksiä sovellettaisiin myös 1 a §:ssä tarkoitettuihin kolmansien maiden työntekijöihin.

Terveysturvajärjelmä 26 §:ssä säädetään asunnon ja muun oleskelutilan terveydellisistä vaatimuksista ja 27 §:ssä asunnossa tai muussa oleskelutilassa esiintyvistä terveyshaitasta. Terveysturvajärjelmän (1280/1994) 5 luvussa ja asunnon ja muun oleskelutilan terveydellisistä olosuhteista sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden pätevyysvaatimuksista annetussa sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa (545/2015) ovat säännökset asunnon ja muun oleskelutilan terveydellisistä vaatimuksista ja niitä sovelletaan myös lähetettyihin työntekijöihin samoin kuin säännöksiä sovelletaan kansallisiin työntekijöihin. Asetuksen 15 §:ssä säädetään näiden tilojen valvonnasta ja kunnan terveydensuojeluviranomaisen huomioitavista seikoista valvonnassa. Asetuksen 16 §:ssä säädetään asunnon tai muun oleskelutilan henkilömäärästä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa säädetään asuinolosuhteiden fysikaalisista, kemiallisista ja biologisista vaatimuksista. Näitä sovelletaan tehtäessä terveydensuojelulain 27 tai 51 §:ssä tarkoitettuja päätöksiä ja määräyksiä. Terveyshaitan estämiseksi kunnan terveydensuojeluviranomainen voi tilapäisesti myös 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.

Asian kannalta merkityksellinen on myös asuin-, majoitus- ja työtiloista annetun ympäristöministeriön asetus (1008/2017). Asetuksen 4 §:n mukaan asuin-, majoitus- ja työtilan huonealan on aina oltava vähintään 7 neliometriä. Huonekorkeuden on oltava vähintään 2,5 metriä, tai pientalossa 2,4 metriä. Asuinhuoneen suunnittelussa on otettava huomioon ilmansuuntien ja ympäristön häiriötekijöiden vaikutus, valoisuus sekä ikkunanäkymät. Asetuksen 5 §:n mukaan asuin- ja majoitustilan ikkunan valoaukon on oltava vähintään 1/10 huonealasta. Ikkunan sijoituksen ja muun järjestelyn on varmistettava huoneen valoisuus, näkymä ulos huoneesta sekä huoneen kalustettavuus. Asetuksen 7 §:n mukaan asuinhuoneiston huoneistoalan on oltava vähintään 20 neliometriä. Asetuksen 8 §:n mukaan asuinhuoneiston tilojen ja pohjaratkaisun on oltava aiottu käyttäjämäärä, asuntojen yhteiset tilat ja käyttötarpeiden muutokset huomioon ottaen asumisen kannalta tarkoituksenmukaisia. Asuinhuoneistossa on oltava toiminnan kannalta tarkoituksenmukaiset tilat lepoa, oleskelua ja vapaa-ajan viettoa, ruokailua ja ruoanvalmistusta, hygienian hoitoa sekä asumiseen liittyvää välttämätöntä huoltoa ja säilytystä varten. Asuinhuoneistossa tai sen käytössä on oltava asianmukaiset tilat vaatehuoltoa ja irtaimiston säilytystä sekä polkupyörien, lastenvaunujen ja ulkoiluvälineiden säilytystä varten. Tilat on varustettava niiden käytön edellyttämällä kalusteilla, varusteilla sekä teknisillä asennuksilla. Asuinhuoneistossa on kuitenkin aina oltava käymälä sekä riittävä perusvarustus henkilökohtaisen hygienian hoitoa ja ruoanvalmistusta varten.

**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 työnteko alkaa. Pykälän 1 ja 2 momenttia tarkennettaisiin kielellisesti vastaamaan 3 momenttiin ehdotettuja muutoksia ja siten ilmoitus tulisi tehdä työntekijän tai työntekijöiden lähettämisestä. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin työsuojeluviranomaiselle annettavan lähettämislomituksen tietosisällön vaatimusten suhteen. Ilmoituksen tietosisältöä laajennettaisiin siten, että jatkossa ilmoituksessa tulisi antaa tiedot jokaisesta lähetettävästä työntekijästä ja tämän työntekopaikasta. Muutoksella parannettaisiin viranomaisen mahdollisuuksia valvoa yksittäisten lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja myös sitä, täyttyykö pitkäaikaisen lähettämisen aikaraja. Muutos liittyy ehdotuksen 4 a §:n säännöksen valvontaedellytyksiin ja pitkäkestoisen lähettämisen aikarajan täyttymisen valvontaan. Ehdotukset parantavat viranomaisen valvontaedellytyksiä yleisemminkin. 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.

Pykälässä 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 velvoitteen tehdä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ei edellytetäisi, 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 lähettämisjakso 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 momenttiin ehdotetuilla muutoksilla laajennettaisiin ilmoittaminen kattamaan kaikki lähetetyt työntekijät. Lähettämisilmoituksessa tulisi yksilöidä jatkossa kaikki lähetettävät työntekijät, minkä johdosta laajennettaisiin ilmoituksessa vaadittavia tietoja. Muutoksella mahdollistettaisiin pitkäaikaisen lähettämisen aikarajan täyttymisen valvontaa ja muutoinkin parannettaisiin viranomaisen valvontaedellytyksiä. Pykälän 3 momentin 1 ja 2 kohdassa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti, että ilmoituksen tulee sisältää lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa, tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot. Pykälän 3 momentin 3 kohtaan lisättäisiin rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitietojen ja yhteystietojen lisäksi lähetetylle työntekijälle Suomessa Verohallinnon antama veronumero. Pykälän 3 momentin 4 kohtaa muutettaisiin siten, että ilmoituksen tulisi sisältää kunkin lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunnus ja asuinvaltion verotunniste sekä lähettämisen alkamis- ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika. Henkilötiedoilla tarkoitettaisiin lähetetyn työntekijän nimeä ja henkilötunnusta tai muuta sellaista yksilöintitietoa, jolla lähetetyn työntekijän henkilöllisyys voidaan todentaa esimerkiksi matkustusasiakirjoista. Myös Verohallinnon valvonnan kannalta on tärkeää saada tieto ulkomailla asuvasta työntekijän asuinvaltion verotunnisteesta (TIN).

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 kohdassa tarkoitettu lähetyksen alkamispäivää ja kestoa koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta säädettäisiin jatkossa samaisen momentin 4 kohdassa. Voimassa olevan pykälän 3 momentin 7 kohdassa tarkoitettu työntekopaikkaa koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta säädettäisiin jatkossa samaisen momentin 6 kohdassa, jota täsmennettäisiin lisäksi siten, että ilmoituksessa voitaisiin antaa aiemmasta poiketen useamman työntekopaikan tiedot silloin, 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 useammassakin paikassa, ja nämä voidaan ilmoittaa yhdellä ilmoituksella. Yhdellä ilmoituksella ei voida kuitenkaan ilmoittaa useamman tilaajan kanssa sovitusta töistä ja niitä koskevista lähettämisjaksoista. Pykälän 3 momentin 7 kohdassa säädettäisiin, että ilmoituksen tulee sisältää toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään. Tämä vastaisi sisällöltään nykyistä 8 kohtaa.

**7 a §.** *Ilmoitusmenettely lähettämisen keston pidentämisestä.* Pykälässä säädettäisiin lähettävän yrityksen mahdollisuudesta tehdä perusteltu ilmoitus työsuojeluviranomaiselle 4 a §:ssä säädetyn 12 kuukauden aikarajan pidentämisestä. Ilmoitus tulisi tehdä työsuojeluviranomaiselle sähköisesti ennen Suomeen lähetetyn työntekijän 12 kuukauden työskentelyajan täyttymistä. Tosi-asiallisella työskentelyllä tarkoitettaisiin käytännössä todellista työntekoaikaa Suomessa, johon voidaan katsoa myös palkallinen loma-aika ja sairauspoissalo. Muutosdirektiivin 3 artiklan 1 a kohdassa edellytetään jäsenvaltioiden säätävän hallinnollisesti kevyestä ilmoitusmenettelystä viranomaiselle 12 kuukauden ajan pidentämisestä enintään 18 kuukaudeksi. Tämän ajan jälkeen lähetetyn työntekijän työehtoihin tulee soveltaa yhdenvertaista kohtelua työntekomaassa normaalisti työskentelevien kanssa lukuun ottamatta työsuhteen solmimista ja päättämistä koskevia menettelyjä, kilpailukieltolausekkeitä ja ammatillisia lisäeläkkeitä. Tarve määräajan pidennykselle ja pidennyksen perustelemisen olisi aina työnantajan harkinnassa. Kyse ei olisi lupamenettelystä, mutta ilmoitus edellyttäisi aina perustelua, jota ilmoituksen vastaanottavan viranomaisen tulisi vaatia. Vain kokonaan perustelemattomat tai ilmeisen puutteellisesti perustellut ilmoitukset voitaisiin jättää huomiotta, jolloin 12 kuukauden aikaraja ei pitenis. Pidennyksen kesto määräytyisi tehdyn ilmoituksen mukaan, mutta se voisi olla enintään kuusi kuukautta. Siten 4 a §:n mukaiset työsuhteen lisäehdot tulisivat sovellettavaksi viimeistään, kun lähetetyn työntekijän työnteko on kestänyt tosiasiallisesti yhdenjaksoisesti 18 kuukautta. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä olisi vastaanottaa ilmoitus ja tarvittaessa ohjata ilmoittamaan perustelut. Ilmoitusmenettely lisää työsuojeluviranomaisen mahdollisuutta valvoa lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen ehtojen toteutumista pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa.

**14 §.** *Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle.* Pykälän 1 momentti vastaisi nykytilaa. Momentin terminologiaa täsmennettäisiin siten, että tilaajan sijasta käytettäisiin vakiintuneesti käytettävää käsitettä käyttäjäyritys. Muutoksella pyritään edistämään säännöksen luottavuutta. Muutos liittyy 2 §:n 1 momentin 4 ja 6 kohdan määritelmien täsmennykseen.

Pykälään lisättäisiin 2 momentti, jossa säädettäisiin vuokratyössä käyttäjäyritykselle velvoite muutosdirektiivin tarkoittamissa jatkolähetämistilanteissa ilmoittaa sopimuskumppanilleen eli lähetetyn vuokratyöntekijän työnantajalle työntekijän edelleen lähettämisestä tai siirtämisestä tilapäisesti työhön toiseen työkohteeseen ulkomaille. Säännöksellä pyritään turvaamaan työnantajan tiedonsaantia hänen työntekijänsä työskentelypaikan muuttumisesta, koska käyttäjäyrityksen toimesta tapahtuvasta jatkolähetämisessä lähetetyn työntekijän varsinainen työnantaja vastaa kuitenkin aina työnantajavelvoitteista. Säännös koskisi kahta eri tilannetta. Pykälän 2 momentin 1 kohdassa säänneltäisiin 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 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 työnjohtaja ja valvontaoikeus säilyisivät samalla käyttäjäyrityksellä, mutta työkohteen siirtyminen Suomen ulkopuolelle johtaisi sovellettavien työehtojen muutokseen.

Vaikka edellä mainitut 1 ja 2 kohdassa tarkoitettut muutostilanteet ovat käytännössä harvinaisia, on direktiiviin otettu tällaisia tilanteita varten säännös sekä turvaamaan varsinaisen työnantajan tiedonsaantia tällaisesta edelleen lähettämisistä että suojaamaan työntekijää. Kuvatuissa tilan-

teissa työnantajavelvoitteissa ei tapahtuisi sellaista muutosta, joka vaikuttaisi lähettävän yrityksen työnantajavelvoitteisiin. Jatkolähtäminen 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 tiedoksi antamisesta.* Hallintolainkäyttölaki (586/1996) on kumottu oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetulla lailla (808/2019), joka tuli voimaan tammikuun 2020 alusta. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi aineellisoikeudellinen viittaus, jossa viitataan hallintolainkäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. 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 informatiivisesti hallintokäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Lisäksi 4 momentista ehdotetaan tarpeettomana päällekkäisenä sääntelynä poistettavaksi maininta valituslupamenettelystä. Valituslupamenettely on säädetty pääsäännöksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 107 §:ssä, joten 4 momenttiin ehdotettava informatiivinen viittaus yleislakiin kattaisi myös valituslupamenettelyn. 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 informatiivisesti hallintokäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Lisäksi 2 momentista ehdotetaan tarpeettomana päällekkäisenä sääntelynä poistettavaksi maininta valituslupamenettelystä. Valituslupamenettely on säädetty pääsäännöksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 107 §:ssä, joten 2 momenttiin ehdotettava informatiivinen viittaus yleislakiin kattaisi myös valituslupamenettelyn. Muilta osin pykälän 2 momentti vastaisi nykytilaa.

## **8 Voimaantulo**

Ehdotetaan, että laki tulee voimaan 30.7.2020 lukuun ottamatta ehdotuksen 7 §:n muutoksia, jotka tulisivat voimaan ilmoitusmenettelyn teknisen toteutuksen muutosten valmistumisen jälkeen 1.10.2021. Tämä ei vaikuttaisi toimeenpantavan muutosdirektiivin täytäntöönpanon oikea-aikaisuuteen, koska kyse on kansallisesta ratkaisusta työsuojeluviranomaisten valvontaedellytysten parantamiseksi.

Muutosdirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle on jätetty maantieliikenteen sääntely ja siten ehdotettuja muutoksia ja lisäyksiä lakiin ei sovellettaisi maantieliikenteen alan töissä. Tähän asiaan liittyy EU:n parlamentin ja neuvoston direktiivi valvonnasta ja maantieliikenteen työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon eli 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 muutosdirektiivin implementoinnin yhteydessä tulee huomioitavaksi lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin muutokset palkasta (korvaus) ja kustannusten korvauksista ja lisäysoehtojes soveltamisesta.

Maantieliikenteen työssä soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät palkkausta, kustannusten korvauksia, pitkäkestoista lähettämisestä, ennakoilmoituksen täsmennystä, vuokratyötä koskevat muutokset ja lisäykset. Sitä, mitä ehdotetussa 4 a §:ssä, 5 §:n 1 — 4 momenteissa, 5 a, 6 a, 7,



7 a ja 14 §:ssä säädettäisiin, ei sovellettaisi maantielikenteen alan työssä. Maantielikenteen työssä sovelletaan kuitenkin nyt ehdotetun lain 1 a §:ää, 3 ja 4 §:ää sekä 5 §:n 5 momenttia lain voimaantulosta lähtien.

Ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin lain voimaan tullessa Suomessa jo lähetettyinä oleviin työntekijöihin lain voimaantulosta alkavan 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen lukuun ottamatta 4 a §:ää, jonka työnteon kestoa 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 tehdyn sopimuksen perusteella. Muutosdirektiivin tarkoituksen toteuttamiseksi lähetettyjen työntekijöiden työntekeo kaikissa lähettämistilanteissa tulisi huomioida heti lain voimaantulosta lähtien laskettaessa pitkäkestoisen lähettämisen täyttymisedellytyksiä riippumatta siitä perustuuko lähetetyn työntekijän työntekeo Suomessa ennen lain voimaantuloa tehtyyn elinkeinonharjoittajien väliseen sopimukseen vai lain voimaantulon jälkeen. Lähetetyn työntekijän työnteon huomioiminen jo siirtymäaikana edistää direktiivin tarkoituksen toteutumista ja lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua keskenään sekä kansallisten työntekijöiden kanssa.

Muutoin lain soveltamisen alkamisella ennen lain voimaantuloa tehdyissä elinkeinonharjoittajien sopimuksissa vasta 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen lain voimaantulosta turvattaisiin elinkeinonharjoittajien asemaa toimintansa sopeuttamisessa lakimuutosten vaatimuksiin. Siirtymäsäännöksellä turvataan ulkomaisille palveluntarjoajille ja heidän Suomessa toimiville sopimuskumppaneilleen mahdollisuus varautua sopimuksiinsa lakimuutoksiin ja uusiin velvoitteisiin lähetetyille työntekijöille maksettavasta palkasta ja lähettämisestä aiheutuvien kustannusten korvauksista.

Lain voimaantulon jälkeen tehtäviin elinkeinonharjoittajien välisiin sopimuksiin ja niiden perusteella tehtäviin lähettämisiin lakia sovellettaisiin heti voimaantulosta lähtien.

## **9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys**

Ehdotuksen mukaan esitettyjä muutoksia sovellettaisiin elinkeinonharjoittajien välisiin sopimuksiin, jotka on tehty jo ennen lain voimaantuloa 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen. Muutosdirektiivin tavoite on edistää toisaalta lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan 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 lähetettyihin työntekijöihin sovellettavien lisätyöehtojen johdosta.

Esitys on merkityksellinen Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen mukaisten palveluiden tarjoamisen vapauden (SEUT 56 ja 57 artiklat) kannalta ja liittyy myös Euroopan unionin perusoikeusperuskirjan 20 artiklaan yhdenvertaisuudesta.

Säätämisyjärjestyksen kannalta merkityksellisin vaikutuksiltaan on 5 a §:n 1 momentin ehdotus lisätä direktiivin 96/71/EY 3 artiklan 10 kohdassa mahdollistettu työntekijöiden suojelua edistävä säännös kansallisena liikkumavarana. Suojasäännös tulisi sovellettavaksi tilanteissa, joissa työntekijän lähtöjäsenvaltiossa työnantajalla ei ole joko lain tai käytännön perusteella velvoitetta kustantaa lähettämistä aiheuttavia lisäkustannuksia lähetetyille työntekijälle työntekomaahan matkustamisesta ja siellä majoituksen järjestämisestä, tai niissä tapauksissa, joissa asiasta ei olisi sovittu lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä. Ehdotuksella pyritään sovittamaan

alkuperämaan ja työntekomaan sääntely siten, että alkuperämaan mukaan määräytyvä tai työnantajan ja työntekijän sopima korvaus ei saisi kuitenkaan alittaa olennaisesti Suomen työehtosopimusmääräyksissä edellytettyä tasoa.

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 suojasäännöksellä 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 ja perusoikeusjärjestelmän kannalta myös hyväksyttävä tarve. 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.

Perustuslakivaliokunnassa (PeVL 2/2014 vp) on arvioitu ehdotuksen puuttumista taannehtivasti kauppakeskuksissa toimivien elinkeinonharjoittajien väliin sopimuksiin, joissa edellytettiin elinkeinonharjoittajan pitävän liikettään auki kaikkina kauppakeskuksen aukiolopäivinä. Ehdotusta on arvioitava perustuslain 15 §:n omaisuuden suojasäännökseen kiinnittyvän sopimusvapauden ja siihen liittyvän perusteltujen odotusten suojan kannalta. Omaisuuden perustuslain suoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä, joskaan kieltö puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole valiokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi (ks. esim. PeVL 63/2002 vp, s. 2/II ja PeVL 37/1998 vp, s. 2/I). Varallisuusoikeudellisten 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, PeVL 15/2018 vp, s. 58). Siihen kuuluu valiokunnan käytännössä oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia 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 työlainsäädännön vaatimuksista ja työehtosopimusten määräysten soveltamisesta voi olla lähtötasoltaan heikompi verrattuna suomalaiseen yritykseen.

Valiokunta on arvioinut 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, PeVL 15/2018 vp, s. 58).

Arvioitaessa ehdotuksen tavoitteen hyväksyttävyyttä perusoikeusjärjestelmän kannalta voidaan huomiota kiinnittää myös perustuslain 18 §:n 1 momentin säännökseen julkisen vallan velvoitteesta huolehtia työvoiman suojelusta. Perusoikeus uudistuksen esitöiden mukaan säännöksen

piiriin kuuluu myös työsuojelu sanan laajassa merkityksessä ja se kattaa 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 johdanut toivottuun tulokseen. Kyse oli tahoista, jotka olivat sopijapuolina heikommassa asemassa. ”Kokonaisuutena arvioiden ehdotuksen taloudellisia vaikutuksia kauppakeskusten tai vastaavien myymäläkeskittymien toimintaan voidaan pitää kyseisen sopijapuolen asemaa ajatellen kohtuullisina.” Kohtuullisuuden arvioinnissa perustuslakivaliokunnan käytännössä kiinnitetään huomiota myös riittävään siirtymäaikaan. Tällä turvataan sopijapuolen mahdollisuus sovit-tautua uuteen järjestelmään. Ehdotuksessa on esitetty 12 kuukauden siirtymäaika ennen lain voimaan tuloa tehdyille sopimuksille. Sillä turvataan elinkeinonharjoittajien mahdollisuus va-rautua sopimuksissaan ehdotuksen aiheuttamiin muutoksiin.

Perustuslakivaliokunnan kannanottojen mukaan (PeVL 24/1998 vp) suhteellisuusvaatimus mer-kitsee 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. Pe-rustuslakivaliokunta 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). Oikeasuhtaisuuden arvioinnissa merkitystä on myös sillä, miten yri-tysten tulee varautua työehtoihin vaikuttavan sääntelyn ja työehtosopimusten muutoksiin, jotka saattavat aiheuttaa lisäkustannuksia. Myös näissä tilanteissa siirtymäaika on keskeinen tekijä ehdotuksen oikeasuhtaisuuden arvioinnissa (ks. esim. PeVL 56/2005 vp, s. 2 ja PeVL 15/2018 vp, s. 58).

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyk-sessä.

Hallitus pitää kuitenkin tarpeellisena, että perustuslakivaliokunta antaisi asiasta lausunnon. Muutosdirektiivin implementoinnissa on käytetty kansallista liikkumavaraa, jonka merkityksel-lisyyttä perusoikeuksien kannalta tulisi arvioida kuten myös ehdotusten soveltamista ennen lain voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin.

*Ponsi*

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### työntekijöiden lähettämistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työntekijöiden lähettämistä annetun lain (447/2016) 1 a §:n 2 momentti, 2 §:n 4 ja 6 kohta, 3 §:n 2 ja 3 momentti, 4 §:n 1 momentin 1 kohta ja 2 momentti, 5 §, 7 §:n 1—3 momentti, 14 §, 25 §:n 3 momentti, 28 §:n 4 momentti ja 38 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 1 a §:n 2 momentti laissa 919/2017, 4 §:n 1 momentin 1 kohta laissa 876/2019 ja 38 §:n 2 momentti laissa 74/2017, sekä lisätään lakiin uusi 4 a, 5 a, 6 a ja 7 a §, seuraavasti:

#### 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 työnantajan työntekijäliiton 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 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 lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön (*käyttäjäyritys*), kun työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoimaa vuokraava yritys (*vuokratyöntekijä*);

---

6) *tilaajalla* yritystä, käyttäjäyritystä ja 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 lähetettävää 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) sekä 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) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaika ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaika, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja sekä 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 tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähetettävää 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 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 lähetettävälle työntekijälle viimeistään ennen työnteon aloittamista, että edellä tarkoitettu 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 momentissa mainittujen työehtojen lisäksi myös niitä sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat erilaisia korvauksia, lisä- ja muita taloudellisia etuja lukuun ottamatta työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevia määräyksiä tai kilpailukieltolausekkeita ja ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä koskevia määräyksiä. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi 1 momentin mukaisen aikarajan ylityttyä vuosilomalain 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta, itsenäisyyspäivän

## HE 71/2020 vp

viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettua lakia (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annettua lakia (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 lähettävää yritystä koskevaa 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 määräytyvät työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Jos edellä mainitut kustannukset eivät tule kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan taikka kansallisten säännösten mukainen tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti Suomessa kyseisestä työstä tavanomaisina ja kohtuullisina 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 vastaavasti.

Kun lähetetty työntekijä lähetetään Suomen tavanomaisesta työpaikastaan tilapäisesti toiseen työpaikkaan tai työkohteeseen Suomessa tai ulkomaille taikka työkohteiden välillä Suomessa, lähettämisen aikana syntyvät matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset korvataan vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n

1 momentissa tarkoitettun muun lähetävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Edellä mainitut työnantajan korvaamat tosiasialliset kustannukset eivät ole lähetetyn työntekijän palkkaa.

3 luku

**Lähetävän yrityksen velvollisuudet**

6 a §

*Majoitusolot*

Jos työnantaja järjestää lähetetylle työntekijälle majoituksen Suomessa työskentelyn ajaksi, majoituksen tulee täyttää terveydensuojelulaissa (763/1994) säädetyt vaatimukset ja lähetettyyn työntekijään sovellettavan yleissitovan tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitettun muun lähetävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräykset majoitusoloista, kun työehtosopimuksen määräyksiä soveltamisen edellytykset täyttyvät.

7 §

*Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä*

Lähetävän 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 yritysryhmän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kesto 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) lähetävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähetävän yrityksen sijoittautumisvaltiosta;
- 2) tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 3) rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot sekä lähetetyn työntekijän veronumero;
- 4) kunkin lähetetyn työntekijän yksilöintiin tarvittavat henkilötiedot, henkilötunnus ja asuinvaltion verotunniste sekä lähettämisen alkamisaika ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika;
- 5) lähetävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitettun 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*

Lähetävän yrityksen on tehtävä 4 a §:ssä tarkoitettu ilmoitus aikarajan pidentämisestä sähköisesti työsuojeluviranomaiselle viimeistään ennen lähetetyn työntekijän 12 kuukauden tosi-

asiallisen työnteon aikarajan täyttymistä. Ilmoituksessa on perusteltava lähettämisen keston pidentämisen syy. Lisäehtojen soveltamisen 12 kuukauden aikarajaa voidaan pidentää enintään kuudella kuukaudella.

14 §

*Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle*

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

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

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

25 §

*Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksi antamisesta*

---

Toimivaltaisen työsuojeluviranomaisen päätöksen tiedoksi antamisessa Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle noudatetaan, mitä hallintolaissa säädetään. Jos kysymys on oikeusviranomaisen päätöksestä, päätöksen tiedoksi antamisessa noudatetaan, mitä 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. Muutoksenhausta oikeusrekisterikeskuksen perintäpyynnön toimeenpanosta antamaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa.

---

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 ylittävistä tiedoksiantosta. Muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa.

---



## HE 71/2020 vp

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Lain 7 § tulee voimaan kuitenkin vasta 1 päivänä lokakuuta 2021.

Sen asemesta, mitä 4 a §:ssä, 5 §:n 1—4 momentissa sekä 5 a, 6 a, 7, 7 a ja 14 §:ssä säädetään, maantieliikenteen alan työssä sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Tämän lain voimaan tullessa lähetettyinä työntekijöinä oleviin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes lain voimaantulosta on kulunut 12 kuukautta. Tämän lain 4 a §:ää sovelletaan kuitenkin lain voimaantulosta lähtien laskettaessa lähetetyn työntekijän työnteon kestoa.

---

Helsingissä 19.5.2020

**Pääministeri**

**Sanna Marin**

Työministeri Tuula Haatainen

**Laki****työntekijöiden lähettamisestä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työntekijöiden lähettamisestä annetun lain (447/2016) 1 a §:n 2 momentti, 2 §:n 4 ja 6 kohta, 3 §:n 2 ja 3 momentti, 4 §:n 1 momentin 1 kohta ja 2 momentti, 5 §, 7 §:n 1—3 momentti, 14 §, 25 §:n 3 momentti, 28 §:n 4 momentti ja 38 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 1 a §:n 2 momentti laissa 919/2017, 4 §:n 1 momentin 1 kohta laissa 876/2019 ja 38 §:n 2 momentti laissa 74/2017, sekä lisätään lakiin uusi 4 a, 5 a, 6 a ja 7 a §, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1 a §

1 a §

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

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

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät 3 ja 4 §:n mukaan. Työntekijän palkkaus määräytyy yleisen palkan määräytymistä koskevien säännösten ja määräysten mukaisesti. Jos työsuhteen eivätkä 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.

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 eivätkä tule sovellettaviksi edellä mainittujen työehtosopimusten 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 §

2 §

*Määritelmät**Määritelmät*

*Voimassa oleva laki*

Tässä laissa tarkoitetaan:

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

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).

4 §

*Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat**Ehdotus*

Tässä laissa tarkoitetaan:

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

6) *tilaajalla* yritystä, *käyttäjäyritystä* ja 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) *sekä 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*

*Voimassa oleva laki*

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;

-----

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

*Ehdotus*

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 koskevista 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 tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettua 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 työnteke 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 työntekeoika samoissa tehtävissä, jos myöhemmin lähetetty työntekijä on lähetetty tekemään samoja tehtäviä aikaisemman työntekijän sijasta. Työnantajan tulee ilmoittaa lähetettävälle työnte-*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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

Pykälän 1 momentin mukaisen aikarajan ylityttyä lähetettyyn työntekijään sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun perusteella 4 §:n 1–3 momentissa mainittujen työehtojen lisäksi myös niitä sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat erilaisia korvauksia, lisiä ja muita taloudellisia etuja lukuun ottamatta työ sopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevia määräyksiä tai kilpailukieltolausekkeita ja ammatilliset lisäeläkejärjestelmiä koskevia määräyksiä. Lähetetyn työntekijän työ sopimukseen sovelletaan lisäksi 1 momentin mukaisen aikarajan ylityttyä vuosilomalain (162/2005) 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta, itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettua lakia (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annettua lakia (272/1944).

## 5 §

## Vähimmäispalkka

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.

## 5 §

## Palkka

Lähetetylle työntekijälle maksettavan palkan tulee alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa kattaa vähintään työ sopimuslain 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 liityntä sopimuksen nojalla, määräytyy lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähettävää yritystä edellä mainittua sitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos

*Voimassa oleva laki*

Jos lähetetty työntekijä on vuokratyöntekijä, määräytyy hänen vähimmäispalkkansa 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, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa.

*Ehdotus*

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 netto-palkasta enintään yhden kolmasosan.*

5 a §

*Työnantajan vastuu matka- ja majoituskustannuksista*

*Työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työntekomaasta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyvät 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 pidet-*

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

*tävät 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 tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun lähetävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Edellä mainitut työnantajan korvaamat tosiasialliset kustannukset eivät ole lähetetyn työntekijän palkkaa.*

6 a §

*Majoitusolot*

*Jos työnantaja järjestää lähetetylle työntekijälle majoituksen Suomessa työskentelyn ajaksi, majoituksen tulee täyttää terveydensuojelulaissa (763/1994) säädetyt vaatimukset ja lähetettyyn työntekijään sovellettavan yleissitovan tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun lähetävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräykset majoitusoloista, kun työehtosopimuksen määräyksien soveltamisen edellytykset täyttyvät.*

7 §

*Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä*

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

7 §

*Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä*

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

*Voimassa oleva laki*

Ilmoitusta työntekijöiden lähettamisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysryhmän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kesto 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 tarkoitettujen 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.

*Ehdotus*

Ilmoitusta *työntekijän tai* työntekijöiden lähettamisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysryhmän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kesto 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 sekä lähetetyn työntekijän veronumero;
- 4) *kunkin lähetetyn työntekijän yksilöintiin tarvittavat henkilötiedot, henkilötunnus ja asuinvaltion verotunniste sekä lähettämisen alkamisaika ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika;*
- 5) lähettävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitettujen 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*

*Lähettävän yrityksen on tehtävä 4 a §:ssä tarkoitettu ilmoitus aikarajan pidentämisestä sähköisesti työsuojeluviranomaiselle viimeistään ennen lähetetyn työntekijän 12 kuukauden tosiasiallisen työnteon aikarajan täyty-*



*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

14 §

*Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle*

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

25 §

*Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksi antamisesta*

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 yleistiedoksiannolla.

28 §

*Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle*

Taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pannaan Suomessa täytäntöön Suomen

*mistä. Ilmoituksessa on perusteltava lähettämisen keston pidennyksen syy. Lisäehtojen soveltamisen 12 kuukauden aikarajaa voidaan pidentää enintään kuudella kuukaudella.*

14 §

*Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle*

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

*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 tiedoksi antamisesta*

*Toimivaltaisen työsuojeluviranomaisen päätöksen tiedoksi antamisessa Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle noudatetaan, mitä hallintolaissa säädetään. Jos kysymys on oikeusviranomaisen päätöksestä, päätöksen tiedoksi antamisessa noudatetaan, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettussa laissa (808/2019) säädetään. Päätöstä ei kuitenkaan saa antaa tiedoksi yleistiedoksiannolla.*

28 §

*Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle*

Taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pannaan Suomessa täytäntöön Suomen

*Voimassa oleva laki*

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 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 lähetävä 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 ylittävistä 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.

*Ehdotus*

lain mukaan ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) mukaisessa järjestyksessä, jollei tästä laista muuta johdu. *Muutoksenhausta oikeusrekisterikeskuksen perintäpyynnön toimeenpanosta antamaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa.*

38 §

*Laiminlyöntimaksun määrääminen*

Laiminlyöntimaksua koskeva päätös on annettava laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään. Jos laiminlyöjä on lähetävä 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 ylittävistä tiedoksiannosta. *Muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Lain 7 § tulee voimaan kuitenkin vasta 1 päivänä lokakuuta 2021.*

*Sen asemesta, mitä 4 a §:ssä, 5 §:n 1—4 momentissa sekä 5 a, 6 a, 7, 7 a ja 14 §:ssä säädetään, maantieliikenteen alan työssä sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.*

*Tämän lain voimaan tullessa lähetettyinä työntekijöinä oleviin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, kunnes lain voimaantulosta on kulunut 12 kuukautta. Tämän lain 4 a §:ää sovelletaan kuitenkin lain voimaantulosta lähtien laskettaessa lähetetyn työntekijän työnteon kesto.*

**HE 71/2020 vp**

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

\_\_\_\_\_