

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain  
2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun  
lain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi työsopimuslakiin vuokratyödirektiivin täytäntöönpanemiseksi tarvittavat säännökset. Työsopimuslakiin ehdotetaan otettavaksi säännös vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisestä niissä tilanteissa, joissa ei ole löydettävissä joko työvoiman vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi käyttäjäyrityksen velvoitteesta tiedottaa vuokratyöntekijöille käyttäjäyrityksessä avoimena olevista työpaikoista samalla tavoin kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille tiedotetaan. Työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi myös ohjaava säännös käyttäjäyrityksen velvollisuudesta tarjota vuokratyöntekijöille mahdol-

lisuus käyttää sellaisia muita kuin työsuhde-  
eduiksi katsottavia palveluja ja järjestelyjä,  
joita yritys tarjoaa omille työntekijöilleen,  
jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objek-  
tiivisista syistä.

Lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin  
ehdotetaan tehtäväksi tarvittavat muutokset,  
joilla lähetetyt vuokratyöntekijät saatetaan  
työehtojen määräytymisessä samaan asemaan  
Suomesta palkattujen vuokratyöntekijöiden  
kanssa. Tavoitteena on vuokratyöntekijöiden  
yhdenvertaisen kohtelun ja yritysten tasaver-  
taisen kilpailuaseman edistäminen.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 5 päi-  
vänä joulukuuta 2011.

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT .....	3
1 JOHDANTO .....	3
2 NYKYTILA .....	3
2.1 Vuokratyödirektiivin pääasiallinen sisältö .....	3
2.2 Vuokratyödirektiivin suhde Suomen työlainsäädäntöön.....	5
Direktiivin säännökset, jotka edellyttävät muutoksia työlainsäädäntöön.....	5
Direktiivin säännökset, jotka eivät edellytä muutoksia työlainsäädäntöön.....	6
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET .....	11
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET .....	11
5 ASIAN VALMISTELU .....	12
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT .....	13
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT .....	13
1.1 Työsopimuslaki .....	13
1.2 Laki lähetetyistä työntekijöistä .....	14
2 VOIMAANTULO.....	16
LAKIEHDOTUKSET .....	17
1. Laki työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §: n muuttamisesta .....	17
2. Laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta .....	18
LIITE .....	20
RINNAKKAISTEKSTIT .....	20
1. Laki työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §: n muuttamisesta .....	20
2. Laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta .....	21

## YLEISPERUSTELUT

### 1 Johdanto

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa kansallisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä, jäljempänä *vuokratyödirektiivi*. Direktiivissä säädetään vuokratyön vähimmäisvaatimuksista. Vuokratyödirektiivin keskeinen sisältö on työvoiman vuokrausyritysten aseman tunnistaminen työnantajina ja markkinoiden vapauttaminen vuokratyön kielloista ja rajoituksista ja toisaalta vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen säätämällä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Direktiivin kansallinen toteuttaminen edellyttää työsopimuslain (55/2001) muuttamista. Jäsenvaltioiden on pantava vuokratyödirektiivi täytäntöön viimeistään 5 päivänä joulukuuta 2011.

### 2 Nykytila

#### 2.1 Vuokratyödirektiivin pääasiallinen sisältö

Vuokratyödirektiiviä sovelletaan 1 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on asetettu käyttäjäyritysten palvelukseen työskentelemään tilapäisesti niiden valvonnassa ja johdolla. Artiklan 2 kohdan mukaan direktiiviä sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin yrityksiin, jotka ovat työvoiman vuokrausyrityksiä tai käyttäjäyrityksiä ja harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko kyseessä voittoa tavoittelematon yritys. Lisäksi artiklan 3 kohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen sulkea direktiivin soveltamisen ulkopuolelle työsopimukset tai työsuhteet, jotka on tehty julkisesti järjestetyn tai julkisista varoista toteutetun erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleenkoulutusohjelman taikka työllistymistä edistävän ohjelman puitteissa.

Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään määritelmistä. *Työntekijällä* tarkoitetaan henkilöä, jonka aseman työntekijänä asian-

omaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö. *Työvoiman vuokrausyrityksellä* tarkoitetaan luonnollista tai oikeushenkilöä, joka tekee kansallisen lainsäädännön mukaisesti työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksena asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla. *Vuokratyöntekijällä* tarkoitetaan työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa siinä tarkoituksessa, että hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla. *Käyttäjäyrityksellä* tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti ja *toimeksiannolla* tarkoitetaan kautta, jonka vuokratyöntekijä on asetettuna tilapäisesti käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla. *Keskeisillä työehdoilla* tarkoitetaan laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaa-päiviin ja palkkaan. Artiklan 2 kohdan mukaan direktiivi ei vaikuta kansallisessa lainsäädännössä oleviin palkan, työsopimuksen tai työsuhteen taikka työntekijän määrittelyihin.

Vuokratyödirektiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään. Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on työmarkkinaosapuolia kuultuaan 5.12.2011 mennessä tarkasteltava kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti vuokratyön käyttöä koskevia rajoituksia tai kieltoja

sen varmistamiseksi, ovatko ne edelleen perusteltuja edellä mainituista syistä. Jos rajoitukset ja kiellot perustuvat työehtosopimuksen määräyksiin, voivat tarkastelun suorittaa sopimuksen tehneet työmarkkinaosapuolet artiklan 3 kohdan mukaan. Artiklan 4 kohdan mukaan edellä mainitut 1—3 kohdat eivät vaikuta työvoiman vuokrausyritysten rekisteröintiä, lisensiointia, sertifiointia, rahoitustukuita tai valvontaa koskeviin kansallisiin vaatimuksiin. Artiklan 5 kohdassa edellytetään jäsenmaiden raportoivan tarkastelun tuloksista komissiolle 5.12.2011 mennessä.

Vuokratyödirektiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksianton ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sovellettaessa on noudatettava käyttäjäyrityksessä voimassa olevia sääntöjä, jotka koskevat raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua sekä lasten ja nuorten suojelua, naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa, sellaisina kuin ne ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa yleisesti sovellettavissa säännöksissä. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta voidaan poiketa 5 artiklan 2, 3 ja 4 kohtien perusteella. Näistä 3 kohdassa säädetty poikkeamismahdollisuus on Suomen käytettävissä. Sen mukaan jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden asettamia ehtoja noudattaen pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka voivat poiketa 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä.

Direktiivin 6 artiklalla pyritään parantamaan vuokratyöntekijän asemaa erilaisin toimenpitein. Artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijälle tulee tiedottaa käyttäjäyrityk-

sessä vapautuvista työpaikoista samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen työntekijöille. Asiasta voidaan tiedottaa käyttäjäyrityksessä soveltuvassa paikassa yleisellä ilmoituksella. Artiklan 2 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille velvoite toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, jotta sellaiset lausekkeet, joissa kielletään tai estetään työsopimuksen tekeminen tai työsuhteen solmiminen käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille toimeksianton päätyttyä, ovat mitättömiä tai ne voidaan julistaa mitättömiksi. Tämä ei kuitenkaan rajoita työvoiman vuokrausyritystä perimästä kohtuullista korvausta käyttäjäyritykseltä esimerkiksi vuokratyöntekijän palvelukseen asettamisesta tai palkkaukseen ja koulutukseen liittyvistä kustannuksista.

Artiklan 3 kohdan mukaan työvoiman vuokrausyritykset eivät saa periä työntekijöiltä maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä käyttäjäyrityksissä tai siitä, että työntekijä tekee työsopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa tai solmii siihen työsuhteen toimeksianton päätyttyä. Artiklan 4 kohdan mukaan vuokratyöntekijät voivat hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluja tai yhteisiä järjestelyjä, erityisesti ruokalapalveluja sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyjä, samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat muut työntekijät voivat hyödyntää, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

Artiklan 5 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisten perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä tai edistettävä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua parantaakseen vuokratyöntekijöiden koulutusmahdollisuuksia, lastenhoitojärjestelyjen saatavuutta työvoiman vuokrausyrityksissä myös toimeksiantojen välisenä aikana heidän urakehityksensä ja työllistävyyden edistämiseksi ja parantaakseen vuokratyöntekijöiden mahdollisuuksia hakeutua käyttäjäyrityksen omille työntekijöille tarjoamaan koulutukseen.

Direktiivin 7 artiklan (vuokratyöntekijöiden edustus) 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijät on otettava jäsenvaltiossa asetettujen edellytysten mukaisesti huomioon työvoiman vuokrausyrityksessä, kun lasketaan yhteisön ja jäsenvaltioiden lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti työntekijöitä edusta-

vien elinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä. Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että vuokratyöntekijät otetaan niiden asettamin edellytyksin huomioon käyttäjäyrityksessä samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen yhtä pitkäksi ajaksi suoraan palvelukseen ottamat työntekijät, kun lasketaan yhteisön ja jäsenvaltioiden lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä. Artiklan 3 kohdan mukaan artiklan 2 kohdassa säädettyä mahdollisuutta soveltavien jäsenvaltioiden ei tarvitse panna täytäntöön 1 kohdan säännöksiä.

Direktiivin 8 artiklan (tiedottaminen työntekijöiden edustajille) mukaan käyttäjäyrityksen on toimitettava asianmukaiset tiedot vuokratyöntekijöiden käytöstä yrityksessä tiedottaessaan yrityksen työvoimatilanteesta yhteisön ja kansallisen lainsäädännön mukaan perustetuille työntekijöitä edustaville elimille, tämän kuitenkin rajoittamatta tiedottamista ja kuulemista koskevien tiukempien ja/tai täsmällisempien kansallisten ja yhteisön säännösten ja erityisesti työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11 päivänä maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY säännösten soveltamista.

## **2.2 Vuokratyödirektiivin suhde Suomen työlaainsäädäntöön**

Direktiivin säännökset, jotka edellyttävät muutoksia työlaainsäädäntöön

Direktiivissä säädetään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, jonka mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksianton ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

Työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä säädetään vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovellettavasta työehtosopimuksesta. Työsopimuslain mukaan vuokratyöntekijöiden työsuhteissa tulee sovellettavaksi ensisijaisesti vuokratyöntekijän työnantajaa sitova joko normaali-

lisitova tai yleissitova työehtosopimus. Mikäli työnantajaa sitovaa työehtosopimusta ei ole, tulee vuokratyöntekijän työsuhteessa soveltaa käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Työsopimuslain sääntelyn lähtökohta poikkeaa vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.

Vuokratyödirektiivin 5 artiklan 3 kohdan perusteella Suomessa voidaan kuitenkin säilyttää työsopimuslain sääntely vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovellettavista työehtosopimuksista. Sen sijaan tilanteissa, joissa ei ole työnantajaa eikä käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, jää vuokratyödirektiivissä edellytetty yhdenvertaisen kohtelun periaate toteuttamatta. Yksistään työsopimuslain 2 luvun 10 §:n ja 10 luvun 2 §:n säännökset eivät ole riittäviä vuokratyödirektiivin täytäntöön panemiseksi, jos käyttäjäyrityksessä on työntekijöitä, jotka tekevät joko samaa tai samankaltaista työtä kuin vuokratyöntekijät.

Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä käyttäjäyrityksen velvollisuudesta tiedottaa vuokratyöntekijöille yrityksessä avoimena olevista tehtävistä. Tiedonantovelvoitteet avoimena olevista työpaikoista koskevat nimenomaan käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä. Siten vuokratyödirektiivin 6 artiklan 1 kohdassa edellytetyn velvoitteen toteuttaminen edellyttää lisättäväksi työsopimuslakiin käyttäjäyrityksen velvoite tiedottaa vuokratyöntekijöille yrityksessä avoimena olevista tehtävistä.

Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä siitä, että vuokratyöntekijöillä olisi oikeus käyttää käyttäjäyrityksen yhteisiä palveluja ja järjestelyjä kuten ruokala- ja kuljetuspalveluita siten kuin vuokratyödirektiivin 6 artiklan 4 kohdassa edellytetään. Kyse on muista kuin työsuhte-eduiksi katsottavista palveluista. Kyse on lähinnä oikeudesta päästä tiettyihin tiloihin tai saada tiettyjä palveluita, jotka ovat joko kaikkien työntekijöiden käytettävissä tai tiettyä työtä tekevien työntekijöiden käytössä. Vuokratyöntekijällä tulee vuokratyödirektiivin mukaan olla oikeus tällaisten palvelujen käyttämiseen samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen omalla työntekijällä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Käyttäjäyrityksen on noudatettava syrjintäsääntelyä ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta myös vuokratyöntekijöihin. Syrjintäsääntelyllä on merkitystä arvioitaessa

vuokratyödirektiivin 6 artiklan 4 kohdan velvoitteiden toteuttamista.

Direktiivin säännökset, jotka eivät edellytä muutoksia työlainsäädäntöön

Direktiivin soveltamisala ja määritelmät

Direktiivin 1 artiklassa säädetään soveltamisalasta ja 3 artiklassa määritelmistä. Direktiivin 3 artiklan a—f kohtien määritelmät vastaavat työlainsäädäntöä. Direktiivissä määriteltyihin vuokratyöntekijöihin ja työvoiman vuokrausyrityksiin sovelletaan työlainsäädäntöä samoin kuin muissakin työsuhteissa. Vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä on muutamia, ja ne liittyvät oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämiseen, vähimmäistyöehtojen määräämiseen, työturvallisuuteen, erilaisiin tiedonantovelvoitteisiin ja koeaikaan. Vuokratyön erityissäännöksiä sovelletaan aina, kun työnantajan siirtää työntekijänsä toisen työnantajan käyttöön tämän suostumuksella työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaisesti tekemään työtä käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisena. Säännöksen soveltamista ei ole rajoitettu ainoastaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisen sektorin toimijoihin kuten vuokratyödirektiivin soveltamisala on sen kirjoitustavan perusteella rajattu. Siten vuokratyötä koskeva sääntely tulee sovellettavaksi myös tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksenä on julkisen sektorin toimija kuten sairaanhoitopiiri, kunta tai ministeriö.

Vuokratyössä osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat keskeiset säännökset ovat työsopimuslaissa, työaikalaisissa (605/1996), vuosilomalaissa (162/2005), yhdenvertaisuuslaissa (21/2004), naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jäljempänä *tasa-arvolaki*), työterveyshuoltolaissa (1383/2001), työturvallisuuslaissa (738/2002) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annetussa laissa (44/2006). Vuokratyöntekijöiden keskeisten työehtojen määrääntymisessä merkittävässä asemassa ovat edellä mainittujen lakien lisäksi sovellettavan työehtosopimuksen määräykset. Valtaosa vuokratyöntekijöistä on joko työvoiman vuok-

rausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimusten piirissä.

Työsopimuslakia sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa silloin, kun työtä tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena ja kun työnteosta maksetaan työntekijälle palkkaa. Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksensa perusteella työtä oman työnantajansa lukuun mutta käyttäjäyrityksen hyväksi. Työsopimuslain mukaan työntekijän siirtäminen toisen työnantajan (käyttäjäyrityksen) käyttöön edellyttää työntekijän suostumusta. Käytännössä tämä tapahtuu siten, että tullessaan vuokratyöntekijän palvelukseen työntekijä samalla sitoutuu tekemään työtä oman työnantajansa sopijakumppanille. Kun työnantaja siirtää työntekijänsä toisen työnantajan käyttöön, siirtyy käyttäjäyritykselle oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja ne työnantajalle säädetty velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Velvoite koskee myös tietoa käyttäjäyrityksessä sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Yksityisen ja julkisen sektorin yritykset ja myös luonnolliset henkilöt kuuluvat direktiivin soveltamisalaan. Direktiiviä sovelletaan kaikilla toimialoilla, myös merenkulussa. Direktiivin soveltamisalasta ja määritelmistä ei aiheudu välittömiä lainsäädännön muutostarpeita. Direktiivin mukaista toimeksiannon määritelmää ei ole säädetty. Direktiivissä mahdollistettu poissuljenta on tarkoitettu sovellettavaksi muun muassa työllisyystoimenpiteisiin tai muihin vastaaviin järjestelyihin. Muutamien työ- ja elinkeinotoimistojen palveluvalikoimaan kuuluu myös henkilöstövuokraus, ja siinä sovelletaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimusten määräyksiä. Suomella ei ole tarvetta säätää 1 artiklan 3 kohdan mukaisista poikkeuksista.

Vuokratyön rajoitusten ja kieltojen tarkasteluvelvollisuus

Vuokratyödirektiivissä edellytetään jäsenmaiden tarkastelevan vuokratyön kieltoja ja rajoituksia. Kyseessä on jäsenmaita sitova kertaluontoinen hallinnollinen velvoite tar-

kastella kaikkia vuokratyön rajoituksia ja kieltoja sekä raportoida tarkastelun tuloksista komissiolle viimeistään direktiivin täytäntöpanoajankohtaan mennessä. Tarkasteluvelvoite koskee niin lainsäädäntöön kuin työehtosopimuksiinkin perustuvia kieltoja ja rajoituksia.

Suomessa työvoiman vuokrausta ei ole lainsäädännössä suoranaisesti rajoitettu. Tarkasteluvelvoitteen piiriin kuuluu myös sellainen kansallinen lainsäädäntö, jolla asetetaan välillisesti rajoituksia vuokratyön tekemiselle tietyissä tehtävissä tai aloilla.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välisessä vuoden 1997 yleissopimuksessa on määräyksiä ulkopuolisen työvoiman käytöstä, ja niitä sovelletaan pääasiallisesti teollisuusaloilla. Teollisuudessa alakohtaisissa työehtosopimuksissa yleissopimuksen määräykset ulkopuolisen työvoiman käytöstä on otettu työehtosopimuksiin joko kokonaan tai osittain.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi syyskuussa 2010 työmarkkinakeskusjärjestöjä tekemään vuokratyödirektiivissä tarkoitettua tarkastelun työehtosopimusten osalta yhdessä työehtosopimusosapuolina olevien jäsenliittojensa kanssa. Tarkastelun tulokset tuli toimittaa ministeriölle 13 päivään toukokuuta 2011 mennessä. Työ- ja elinkeinoministeriö toimittaa tarkastelun tulokset komissiolle syksyn 2011 aikana.

Tarkastelussa järjestöt ovat käyneet läpi työehtosopimusten määräykset, joissa asetetaan rajoituksia tai kieltoja vuokratyön käytölle. Tarkastelussa on tuotu esille vuokratyön kieltojen tai rajoitusten syyt sekä arvioitu niitä suhteessa vuokratyödirektiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaisiin edellytyksiin. Tarkastelussa selvitettiin myös sitä, mitä vuokratyön rajoituksia tai kieltoja on vuokratyödirektiivin voimaantumisen jälkeen muutettu, poistettu tai ollaan muuttamassa.

Direktiivin 4 artiklan tarkasteluvelvoite ei edellytä jäsenmaiden tekemän lainsäädäntömuutoksia, vaikka kaikkia vuokratyön kieltoja ja rajoituksia ei voitaisikaan perustella 4 artiklan 1 kohdan mukaisilla syillä.

Vuokratyön rajoitusten ja kieltojen tarkastelussa on huomioitava se, että Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen

49 artikla sijoittautumisvapaudesta ja 56 artikla palvelujen tarjonnan vapaudesta voivat estää tietyt kansalliset vuokratyön käyttöä koskevat rajoitukset.

Yhdenvertaisen kohtelun periaate ja siitä poikkeaminen

Vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun periaate säätää vuokratyöntekijän keskeisistä työehdoista käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon aikana. Direktiivin mukaan niiden tulee olla toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut vuokratyöntekijän suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

Vuokratyöyritys (työvoiman vuokrausyritys) vastaa työnantajana vähimmäistyöehtojen noudattamisesta. Vuokratyössä sovellettavista vähimmäistyöehdoista säädetään työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä. Ensisijaisesti vuokratyöyrityksen palveluksessa olevaan sovelletaan vuokratyöstä työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Jos työvoimaa vuokraavaa työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus, on vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Työsopimuslain 2 luvun 10 §:ssä säädetään vähimmäispalkasta työehtosopimuksen puuttuessa. Jos työvoiman vuokratyöyritys eikä myöskään käyttäjäyritys ole sidottu edellä tarkoitettuihin työehtosopimuksiin, vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät vuokratyönantajan ja työntekijän välillä tehdyn työsopimuksen mukaan. Jos työnteon ehdoista ei ole sovittu työsopimuksellakaan, työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Muut työsuhteen ehdot määräytyvät tällöin työlainsäädännön mukaan. Työntekijän turvaksi työsopimuslaissa on säädetty puolestaan säännös, jonka mukaan kohtuuttomia sopimusehtoja esimerkiksi palkasta voidaan sovitella tai ehto voidaan jättää huomioon ot-

tamatta. Kohtuuttomien ehtojen sovittelu kuuluu yleiselle alioikeudelle.

Tällä hetkellä vuokratyöryhtäviä sitovia vuokratyötä koskevia (normaalisitovia tai yleissitovia) työehtosopimuksia on käytännössä vain muutamia, joten vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät usein työsopimuslaissa säädetyllä tavalla käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan siten kuin vuokratyödirektiivissä säädetään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.

Vuokratyödirektiivin 5 artiklan 3 kohdan poikkeamismahdollisuus yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta mahdollistaa sen, että Suomessa voidaan säilyttää työsopimuslaissa omaksuttu sääntelytapa. Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdassa edellytetään vuokratyöntekijöihin sovellettavan käyttäjäyrityksessä sovellettavien säännöksiä raskaana olevien tai imettävien naisten ja lasten suojelusta sekä säännöksiä naisten ja miesten yhdenvertaisesta kohtelusta ja muita säännöksiä syrjinnän kielloista. Työvoiman vuokrausyritys työnantajana ja käyttäjäyritys ovat velvollisia noudattamaan laissa säädetyt syrjintäkieltoja, tasa-arvolakia sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). Velvoite jakaantuu sekä oman työnantajan että käyttäjäyrityksen kesken sen mukaisesti, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa.

Mahdollisuus saada työpaikka, käyttää yhteisiä järjestelyjä ja osallistua ammatilliseen koulutukseen (6 artikla)

Artiklan 2 kohdassa edellytetyistä vaatimuksista eli lausekkeista, jotka estävät vuokratyöntekijän työllistymisen käyttäjäyrityksessä toimeksiannon päättymisen jälkeen, on säädetty kilpailukieltosopimuksista työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä. Pykälän mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työnteki-

jän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksen edellytysten täytyessä voidaan työntekijän toimintaa työsuhteen päättyessä rajoittaa liike- ja ammattisalaisuuksien ollessa kyseessä vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä lailla suojattujen ammatti- ja liikesalaisuuksien turvaamiseksi. Säännös koskee työntekijän ja vuokratyöryhtäksen välistä suhdetta. Kilpailukieltosäännös ei tule sovellettavaksi vuokratyöryhtäksen ja käyttäjäyrityksen välisissä sopimuksissa. Direktiivin sanamuodon mukaan kohta voisi kattaa myös yritysten väliset sopimukset. Vuokratyödirektiivillä ei rajoiteta työvoiman vuokrausyritysten oikeutta periä käyttäjäyritykseltä kohtuullinen maksu annetuista palveluista.

Yksityisiin työvoimapalveluihin liittyvästä maksukiellosta on säädetty kohdassa 3 edellytetyllä tavalla. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaan yksityisillä työvoimapalveluilla tarkoitetaan työvoimaviranomaisesta riippumattomia yksityisen tai oikeushenkilön tarjoamia työnvälityspalveluja, työvoiman vuokrausta sekä muita tönhakuun liittyviä palveluja. Yksityisistä työvoimapalveluista ei saa periä maksua henkilöasiakkailta. Palveluissa on noudatettava tasapuolisuutta eikä niissä saa tarjota alikäistä työvoimaa työhön, johon sen ottaminen nuorista työntekijöistä annetun lain mukaan on kielletty. Lainkohdan alueellista soveltamisalaa ei ole rajoitettu koskemaan vain Suomessa rekisteröityjä tai Suomessa toimintaansa harjoittavia palvelujen tarjoajia, vaan säännökset koskevat myös Suomeen työvoimaa lähettäviä yrityksiä. Laissa säädetään myös yleisestä työnvälityksen maksukiellosta. Työllistymiseen suoranaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista, jotka määritellään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella, ei saa periä maksua henkilöasiakkaalta. Työnvälityksen maksukieltojen rikkomisen seuraamuksista säädetään rikoslaissa.



Direktiivin 6 artiklan 5 kohdan toteuttaminen ei edellytä lainsäädäntömuutoksia. Taavoitteena on edistää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua näiden asioiden edistämiseksi.

Vuokratyöntekijöiden edustus ja tiedottaminen

Vuokratyöntekijöiden edustuksesta ja käyttäjäyrityksessä tiedottamisesta vuokratyövoiman käytöstä säädetään uudessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, jäljempänä *yhteistoimintalaki* (334/2007). Jos vuokratyöyrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, sen on sovellettava yhteistoimintalakia. Henkilöstöedustuksen soveltamisrajoja laskettaessa vuokratyöntekijät otetaan huomioon työvoiman vuokrausyrityksessä, koska se on vuokratyöntekijän työnantaja. Työntekijämäärään lasketaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaiset työsuhteet. Yhteistoimintalain ei ole nimenomaista säännöstä henkilöstön määrän laskemisesta tietynä keskiarvona. Suomessa ei ole vuokratyödirektiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaista lainsäädäntöä, jonka mukaan vuokratyöntekijät tulisi ottaa huomioon käyttäjäyrityksessä laskettaessa työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi asetettuja henkilöstömääriä.

Jos käyttäjäyrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, sen on sovellettava yhteistoimintalakia. Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat yleiset periaatteet (eli missä tilanteissa ja missä määrin yritys aikoo käyttää vuokratyövoimaa). Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava harkitsemistaan vuokratyösopimuksista niiden henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokratyöntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi.

Tilaaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaan käytettäessä annetussa laissa (1233/2006) on erityissäännös tietojen antamisesta henkilöstön edustajille. Vuokratyöntekijän työnantajan on annettava käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajalle joko luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvalltuutelle luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalltuutetulle vuokratyöntekijän ja hänen työnantajan-

sa välisen, työntekijän palkkaan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Tämä edellyttää työntekijän antamaa valtuutusta henkilöstön edustajalle.

Edellä mainituilla perusteilla Suomi täyttää direktiivin 7 ja 8 artiklan vaatimukset.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY ja lähetetyistä työntekijöistä annettu laki

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (96/71/EY, jäljempänä *lähetettyjen direktiivi*) sovelletaan yrityksiin, jotka kansainvälisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä lähettävät työntekijöitä työhön toisen jäsenvaltion alueelle, edellyttäen että lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde koko lähettämisen ajan. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka rajoitetun ajan tekee työtään muussa kuin siinä jäsenvaltiossa, jonka alueella hän tavallisesti työskentelee. Työntekijän käsite määräytyy sen jäsenvaltion lainsäädännön mukaan, jonka alueelle työntekijä on lähetetty työhön.

Direktiivin mukaan työntekijöiden lähettämässä tulevat kyseeseen tilanteet, joissa

1) työntekijä lähetetään lähettävän yrityksen eli työntekijän työnantajayrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja työntekomaassa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla,

2) työntekijä lähetetään työhön samaan yritykseen kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen,

3) työvoiman vuokrausta tai välitystä harjoittava yritys lähettää työntekijän työhön toisen yrityksen käyttöön.

Lähetettyjen direktiivissä edellytetään jäsenvaltioiden huolehtivan, että yritykset takaavat jäsenvaltion alueelle työhön lähetetyille työntekijälle ne pakolliset työehdot ja -olot, jotka siinä jäsenvaltiossa, jossa työ suoritetaan, vahvistetaan laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin ja/tai yleisesti sovellettaviksi julistetuin työehtosopimuksin tai

välitystuomioin. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan lähetetyille työntekijöille on taattava enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat, palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto, vähimmäispalkat ja myös ylityökorvaukset, erityisesti tilapäistä työvoimaa välittävien yritysten käyttöön asettamia työntekijöitä koskevat ehdot, työturvallisuus, työterveys ja työhygieniat, raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin sovellettavat suojatoimenpiteet sekä miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset.

Direktiivin 3 artiklan 8 kohdan ja sitä koskevan oikeuskäytännön mukaan ne jäsenmaat, joissa on käytössä työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä, voivat soveltaa ainoastaan tällaisia työehtosopimuksia lähetettyihin työntekijöihin.

Direktiivin 3 artiklan 9 kohdassa annetaan jäsenmaille mahdollisuus kohdella sekä kansallisia että lähetettyjä vuokratyöntekijöitä yhdenvertaisesti. Kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää tai määrätä, että direktiivin 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitettuille työntekijöille taataan samat ehdot, joita sovelletaan tilapäisiin työntekijöihin siinä jäsenvaltiossa, jonka alueella työ suoritetaan. Sen sijaan alihankintatilanteissa ja yritysten sisäisissä siirtotilanteissa tällainen yhdenvertainen kohtelu kansallisten työntekijöiden kanssa ei ole mahdollista ja ainoastaan direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaiset työehdot tulee turvata lähetetyille työntekijöille.

Lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöhdoista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999), jolla lähetettyjen direktiivi on pantu täytäntöön. Suomeen lähetetyn työntekijän työ sopimukseen on sovellettava tiettyjä Suomen lain säännöksiä ja määräyksiä siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin työntekijään muutoin sovellettavaksi tulevat säännökset. Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan kokonaan työturvallisuuslakia, työterveyshuoltolakia, nuorista työntekijöistä annettua lakia ja erikseen määriteltäviä työ sopimuslain säännöksiä perhevapaista (työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, palkanmaksuvelvollisuus ja työhönpaluu). Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan kes-

keisiltä osin työaika- ja vuosilomalakia sekä osittain tasa-arvolain säännöksiä. Lisäksi lähetettyjen työntekijöiden työsuhteissa tulevat noudatettaviksi yleissitovien työehtosopimusten työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevat määräykset.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n 3 ja 4 momentti ja työ sopimuslain 2 luvun 7 § ovat tärkeimmät säännökset, joiden mukaan lähetettyjen työntekijöiden vähimmäispalkka ja sovellettava työehtosopimus määräytyvät. Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain vähimmäispalkan määräytymistä koskevaa säännöstä tarkennettiin vuoden 2006 alusta voimaan tulleella lailla 1198/2005. Laissa otettiin huomioon ne tilanteet, joissa yleissitovaa työehtosopimusta ei ole. Lain 2 §:n 4 momentin mukaan lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työ sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Jos tämä työehtosopimus ei tule sovellettavaksi työsuhteessa, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti. Uudella säännöksellä on merkitystä niissä tilanteissa, joissa ulkomaisen työnantajan ja työntekijän jo lähtömaassa sopima vastike alittaa suomalaisen palkkatason olennaisesti. Lisäksi lähetetyn työntekijän työ sopimukseen sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n 3 momentin mukaan työ sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaika sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetettyjen direktiivissä säädetään lähetettyjen työntekijöiden kuten vuokratyöntekijöiden työehdoista, kun kyse on rajat ylittävästä palvelujen tarjonnasta. Vuokratyö direktiivissä säädetään puolestaan vuokratyöntekijöiden vähimmäistyöhdoista, kun kyse on kansallisesta vuokratyö tilanteesta. Vuokratyö direktiivi ei edellytä säätämään lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työehdoista. Toisaalta lähetettyjen direktiivi sallii sen, että lähetettyjä vuokratyöntekijöitä kohdellaan samalla tavoin kuin kansallisia vuokratyöntekijöitä.

### 3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa kansallisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyödirektiivissä asetetut vaatimukset.

Direktiivin kansallinen toteuttaminen edellyttää vähäisiä muutoksia työsopimuslakiin. Käyttäjäyritykselle ehdotetaan säädettäväksi uusi velvollisuus tiedottaa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille samoin menettelyin kuin omille työntekijöille tiedotetaan. Tavoitteena on edistää vuokratyöntekijöiden työllistymismahdollisuuksia käyttäjäyrityksissä. Lisäksi esityksessä ehdotetaan erityissäännöstä vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisestä niitä tilanteita varten, jolloin ei ole löydettävissä joko työvoiman vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi myös ohjaava säännös käyttäjäyrityksen velvollisuudesta tarjota myös vuokratyöntekijöilleen mahdollisuutta käyttää käyttäjäyrityksen omille työntekijöille tarjoamia muita kuin työsuhte-eduiksi katsottavia palveluja ja järjestelyjä kuten ruokalapalvelut ja kuljetusjärjestelyt, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Tarkoituksena on edistää vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin.

Esityksen tavoitteena on myös edistää lähetettyjen vuokratyöntekijöiden ja Suomesta palkattujen vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehtojen määräytymisessä muuttamalla lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia.

### 4 Esityksen vaikutukset

Esityksellä ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

Käyttäjäyrityksen valitsema tiedottamistapa vapautuvista työpaikoista soveltuu lähtökohtaisesti myös vuokratyöntekijöille tiedottamisessa. Siten uusi velvoite ei lisää käyttäjäyrityksen kustannuksia. Vähäisiä kustannuksia ja hallinnollista lisätyötä voi aiheutua tilanteissa, joissa yrityksen nykyinen tiedottamistapa ei käytännössä turvaa vuokratyöntekijälle tiedonsaantia vapautuvista työpaikoista.

Käyttäjäyrityksen velvollisuus tarjota yhteisiä palveluja ja järjestelyjä myös vuokratyöntekijöilleen ja velvoite antaa tieto käyttäjäyrityksen soveltamasta sitovasta ja yleisesti sovellettavasta käytännöstä voi aiheuttaa käyttäjäyrityksille jonkin verran lisäkustannuksia. Niiden tarkempi määrä ei ole arvioitavissa.

Esityksellä ei ole vaikutuksia viranomaisen toimintaan. Työsuojeluviranomaiset valvovat työsopimuslain noudattamista.

Vuokratyödirektiivin täytäntöönpano ei edellytä työsopimuslain säännöksiin muuttamista sen suhteen, mitä työehtosopimusta vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovelletaan. Sen sijaan tilanteissa, joissa ei ole työnantajaa eikä käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, vuokratyödirektiivissä edellytetty yhdenvertaisen kohtelun periaate ei toteudu ilman lainmuutosta. Työsopimuslain muutoksilla edistetään vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehtojen määräytymisessä suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin sellaisilla aloilla, joilla työehtosopimus ei tule sovellettavaksi.

Esityksessä ei oteta kantaa määräaikaisten työsopimusten työsopimuslain mukaisiin solmimisedellytyksiin tai perusteisiin. Vuokratyöhön liittyviä kysymyksiä selvitetään jatkossa muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön yhteisessä poikkihallinnollisessa selvitys- ja kehityshankkeessa, jossa arvioitaviksi tulevat muun muassa vuokratyön käytön vaikutukset työntekijöiden työelämän laatuun, työuriin sekä työsuhdeturvan toteutumiseen käytännössä.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muutoksilla edistetään vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehtojen määräytymisessä ja yritysten tasavertaista kilpailuasemaa. Esityksellä saatetaan ulkomailta Suomeen lähetetyt vuokratyöntekijät työehtojen määräytymisessä samaan asemaan Suomesta palkattujen työntekijöiden kanssa. Käyttäjäyrityksen tiedonantovelvoite lähetetyn työntekijän työnantajalle työnantajavelvollisuuksien täyttämistä varten annettavista tiedoista aiheuttaa jonkin verran lisätyötä käyttäjäyrityksille. Sääntelyllä turvataan ulkomaisen yrityksen tiedonsaanti sovellettavista työehdoista nimenomaan niissä tilan-

teissa, joissa yleissitova työehtosopimus ei tule sovellettavaksi. Käyttäjäyritys tietää soveltamansa normaalisitovan työehtosopimuksen sisällön tai muun sitovan ja yleisesti soveltamansa sopimuksen tai käytännön.

## **5 Asian valmistelu**

Esitysehdotus on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisessa työryh-

mässä, jossa ovat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto, Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Suomen Yrittäjät ja Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

## 1 Lakiehdotusten perustelut

## 1.1 Työsopimuslaki

## 2 luku. Työnantajan velvollisuudet

**6 §.** *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan täydennettäväksi siten, että siinä säädettäisiin työnantajan lisäksi myös käyttäjäyrityksen velvollisuudesta ilmoittaa vuokratyöntekijöilleen yrityksessä vapautuvista työpaikoista samoin menettelyin kuin yrityksessä menettellään vapautuvista työpaikoista sen omille työntekijöille tiedottamisessa. Siten epätyypillistä työtä tekevät käyttäjäyrityksen omat määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät ja sen vuokratyöntekijät saatettaisiin samaan asemaan, kun on kyse oikeudesta saada tieto yrityksessä vapautuvista työpaikoista.

Säännöksellä on tarkoitus panna täytäntöön vuokratyödirektiivin 6 artiklan 1 kohta. Tarkoituksena on edistää vuokratyöntekijöiden työllistymistä käyttäjäyrityksessä. Ehdotettu muutos vastaa sisällöltään vuokratyödirektiivin tavoitteita. Laaja tiedottamisvelvoite yleisesti vapautuvista työpaikoista on perusteltu ottaen huomioon direktiivin tavoitteet.

Käyttäjäyrityksen valitsema tiedottamistapa soveltuu lähtökohtaisesti myös vuokratyöntekijöille tiedottamiseen. Käyttäjäyrityksen on huolehdittava työvoiman vuokraustilanteissa siitä, että yrityksen valitsema tiedottamistapa on sellainen, että myös vuokratyöntekijät voivat käytännössä saada tiedon vapautuvista työpaikoista.

**9 §.** *Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot.* Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan paremmin esityksessä ehdotettuja muutoksia pykälään. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan ainoastaan teknistä täsmennystä, koska käyttäjäyritys on määritelty jo työsuopimuslain 1 luvun 7 §:ssä.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jossa säädettäisiin vuokrattujen työntekijöiden työehtojen määräytymisestä tilanteessa, jossa ei tule sovellettavaksi 1 momentissa tarkoitettu työehtosopimus.

Kyse on siis tilanteista, jossa ei ole työvoiman vuokrausyritystä sitovaa eli normaalisitovaa työehtosopimusta tai vuokrausalaan koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta taikka käyttäjäyritystä sitovaa, joko normaalisitovaa tai yleissitovaa, työehtosopimusta. Vuokratyödirektiivin toimeenpano edellyttää, että tällaisissa tilanteissa on noudatettava direktiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, josta säädetään vuokratyödirektiivin 5 artiklan 1 kohdassa. Vuokratyödirektiivin 3 artiklan 1 f kohdan mukaan keskeisillä työehdoilla tarkoitetaan laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa ja yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät i kohdan mukaan työaikaan, ylitiöihin, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapapäiviin ja ii kohdan mukaan palkkaan.

Unionin oikeudessa palkan käsite on laaja. Palkka voi muodostua peruspalkan lisäksi erilaisista lisistä kuten esimerkiksi ilta-, vuoro- ja olosuhdelisistä. Palkan käsitteeseen kuuluvat myös ylityökorvaukset, ikälisät ja bonuspalkka.

Vuokratyödirektiivissä ei ole määritelty palkan käsitettä, vaan sen sisältö määräytyy kansallisen lainsäädännön mukaan. Suomessa palkan käsite on laaja, ja se kattaa muun muassa sairausajalta maksettavan palkan. Työsopimuslain säännökset työstä maksettavasta vastikkeesta ovat riittävät vuokratyödirektiivin täytäntöönpanon kannalta. Käytännössä vuokratyöntekijän palkka määräytyy useimmiten työhön sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.

Jos vuokratyöhön ei sovelleta mitään pykälän 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratyöhön olisi sovellettava käyttäjäyritystä sitovaa muuta normistoa. Vuokratyödirektiivissä tarkoitettuja käyttäjäyritystä sitovia ja yleisesti sovellettavia sääntöjä voivat olla esimerkiksi yritystä sitovat yritys-kohtaiset palkkausjärjestelmät tai myös yrityksessä yleisesti sovellettava vakiintunut käytäntö. Oleellista on se, että kyse on yritystä sitovasta ja myös yleisesti sovellettavasta järjestelmästä.

Yksityisessä työvoiman vuokrausyrityksessä ei sovelleta työsopimuslain 2 luvun 9 §:n ja 7 §:n 3 momentin perusteella julkisen sektorin virkaehtosopimuksia. Ehdotetun säännöksen perusteella julkisella sektorilla työskentelevään vuokratyöntekijään voisivat tulla sovellettavaksi kyseisen julkisella sektorilla sovellettavan virkaehtosopimuksen määräykset palkoista, työajoista ja vuosilomista. Julkisen sektorin virkaehtosopimuksen määräykset ovat vuokratyödirektiivissä tarkoitettulla tavalla yleisesti sovellettavia ja luonteeltaan sitovia ja siten ne voivat tulla sovellettavaksi tämän säännöksen perusteella.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *3 momentti*, jossa ehdotetaan säädettäväksi käyttäjäyrityksen velvollisuudesta tarjota vuokratyöntekijöille oikeus käyttää ja päästä tiettyihin yhteisiin tiloihin ja järjestelyihin. Kyse on muista kuin työsuhde-eduiksi katsottavista järjestelyistä ja palveluista. Vuokratyödirektiivin 6 artiklan 4 kohdan mukaan tällaisia palveluja ovat ruokalapalvelut sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyt, jotka tulisi antaa myös vuokratyöntekijöille samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa oleville työntekijöille. Kyse voi olla myös muista palveluista, koska direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa mainitut palvelut ovat esimerkinomaisia. Tämän vuoksi pykälässä ei ole tarkoituksenmukaista luetella näitä palveluja ja järjestelyjä nimenomaisesti. Säännös ei kuitenkaan kattaisi esimerkiksi käyttäjäyrityksen tarjoamaa työterveyshuoltoa, koska työterveyshuollon järjestämisvelvoite kuuluu vuokratyöntekijän omalle työnantajalle eli työvoiman vuokrausyritykselle. Säännöksen tarkoituksena on edistää vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua nimenomaan työpaikalla käytössä olevien yhteisten tilojen ja järjestelyjen suhteen ja siten edistää työpaikan sosiaalisia suhteita käyttäjäyrityksen omien ja vuokratyöntekijöiden välillä.

Säännöksessä mainituilla järjestelyillä ja palveluilla tarkoitettaisiin käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamia, lähinnä pysyvämpiä tai pidempiaikaisia järjestelyjä tai etuja, joita työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan käyttää yrityksen yleisesti soveltaman käytännön ja periaatteiden mukaisesti. Mahdollisuus käyttää työpaikan harrastetiloja tai

vastaavia järjestelyjä on tyypillinen tällainen säännöksessä tarkoitettu etuus tai järjestely.

Käyttäjäyrityksellä voi olla esimerkiksi oma ruokala, jonka palveluihin myös vuokratyöntekijöille tulisi esityksen mukaan antaa pääsy samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Tämä kohta ei kuitenkaan velvoita käyttäjäyritystä tukemaan vuokratyöntekijöiden ruokailua. Tämän vuoksi hinnoitteluperusteet voivat vaihdella ja vuokratyöntekijöiltä voitaisiin periä korkeaampi maksu ruokailusta samoin periaattein kuin peritään muilta yrityksen ulkopuolisilta tahoilta, joiden ruokailua käyttäjäyritys ei tue. Mikäli käyttäjäyritys esimerkiksi tarjoaa kuljetusjärjestelyä ainoastaan tiettyä työtä tekeville, rajoittuisi tällaisen palvelun tarjoamisvelvoite vain sellaisille vuokratyöntekijöille, jotka käytännössä tekevät tällaista työtä.

Esityksen mukaan vuokratyöntekijöiden erilainen kohtelu olisi perusteltua ainoastaan objektiivista syistä. Perusteena ei voisi olla yksistään se, että kyse on vuokratyöntekijästä. Lähtökohtaisesti palvelujen saatavuuskriteerien tulee olla yhdenmukaiset sekä omille että vuokratyöntekijöille.

## 1.2 Laki lähetetyistä työntekijöistä

**2 §. Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset.** Lain 2 §:ssä säädetään lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työehdoista ja -oloista sekä sovellettavan työehtosopimuksen määräytymisestä. Pykälää sovelletaan lain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin lähetettyihin työntekijöihin eli kaikkiin lähettämistilanteisiin (alihan-kinta, yritysten sisäiset siirrot ja vuokratyö).

Koska lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa viitataan ainoastaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:ään, ei lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovelleta työsopimuslain 2 luvun 9 §:n säännöstä, jossa säädetään vuokratyössä sovellettavien vähimmäistyöehtojen määräytymisestä ja sovellettavista työehtosopimuksista. Siten kansallisten vuokratyöntekijöiden ja lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisessä on eroja. Ehdotuksen tavoitteena on saattaa kaikki vuokratyöntekijät työehtojen määräytymisessä yhdenvertaiseen asemaan. Tämä sallitaan lähetetty-

jen direktiivin 3 artiklan 9 kohdassa. Tämän vuoksi on tarpeen täsmentää pykälän 3 ja 4 momentin säännöksiä siten, että niitä ehdotetaan sovellettavaksi ainoastaan alihankintaa ja yritysten sisäisiä siirtoja koskevissa lähettämistilanteissa.

**2 a §.** *Vuokrattuja työntekijöitä koskevat säännökset.* Lähetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan lähetetyn vuokratyöntekijän vähimmäispalkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan. Säännöstä tulkitaan siten, että asianomaisena alana pidetään vuokrausalaa. Mikäli vuokrausalalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, on lähetyille vuokratyöntekijälle maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Lähetyistä työntekijöistä annetun lain säätämisen aikaan työvoiman vuokrausalaa ei lainsäädännössä tunnustettu omaksi alakseen. Vasta vuoden 2001 työsopimuslakiin tuli oma säännöksenä vuokratyössä sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Lähetettyjen direktiivin 3 artiklan 9 kohdassa annetaan jäsenmaille mahdollisuus kohdella lähetettyjä vuokratyöntekijöitä samalla lailla kuin kansallisia vuokratyöntekijöitä. Lähetettyihin vuokratyöntekijöihin voidaan soveltaa kansallisesti myös normaalisitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos yhdenvertainen kohtelu ei ole muutoin toteutettavissa.

Vuokratyödirektiivin täytäntöönpanon yhteydessä on katsottu tarpeelliseksi selkeyttää lähetettyjen vuokratyöntekijöiden sääntelyä sovellettavan työehtosopimuksen suhteen ja perustelluksi asettaa kaikki vuokratyöntekijät ja heidän työnantajansa samaan asemaan sen suhteen, mitä työehtosopimusta vuokratyössä tulisi soveltaa ja miten työstä maksettava vastike määräytyy, jos vuokrausalaa koskevaa työehtosopimusta ei ole löydettävissä. Kyse on työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä ja yritysten tasavertaisen kilpailuaseman turvaamisesta. Esityksellä pyritään edistämään myös suomalaisten yritysten kilpailukykyä sekä torjumaan harmaata taloutta.

Edellä mainituista syistä lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 a §, jossa säädettäisiin lähetyistä työntekijöistä annetun lain 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettulle lähetyille työntekijälle maksettavan vähimmäis-

palkan määräytymisestä ja muista sovellettavista säännöksistä.

Pykälän 1 momentissa viitattaisiin työsuopimuslain 2 luvun 9 §:ään. Lähetyistä työntekijän vähimmäispalkka määräytyisi siten ensisijaisesti työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti. Mikäli vuokrausalalla on olemassa joko normaalisitova tai yleissitova työehtosopimus, tulisi lähetetyn työntekijän työnantajan noudattaa tällaista vuokrausalalla sovellettavaa työehtosopimusta. Esityksen perusteella ulkomainen yritys, joka lähettää vuokratyöntekijöitä Suomeen työhön, voisi soveltaa itseään työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta. Ulkomainen työnantaja voi solmia työehtosopimukseen Suomeen rekisteröidyn työntekijöitä edustavan valtakunnallisen yhdistyksen kanssa tai liittyä jo solmituun työehtosopimukseen sopimusosapuolten suostumuksella taikka olla Suomessa myös työnantajaliiton jäsen. Näissä tilanteissa ulkomainen työvoiman vuokrausyritys voisi soveltaa työehtosopimuslain mukaista normaalisitovaa työehtosopimusta. Tämä mahdollistaa ulkomaisten työvoiman vuokrausyritysten integroitumisen Suomen työmarkkinoille.

Jos ulkomainen työnantaja ei ole sidottu työehtosopimuslaissa tarkoitettuun työehtosopimukseen, tulisi sen soveltaa vuokraalan yleissitovaa työehtosopimusta lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työsuhteissa.

Mikäli vuokrausalalla sovellettavia työehtosopimuksia ei ole, olisi lähetetyn vuokratyöntekijän työnantajan noudatettava vähintään käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Työehdot vuokratyössä määräytyvät käytännössä vielä valtaosin käyttäjäyrityksen soveltaman työehtosopimuksen mukaan.

Mikäli edellä mainittuja työehtosopimuksia ei ole, tulisi lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatettavaksi esityksessä ehdotettu työsopimuslain 2 luvun 9 §:n uusi 2 momentti. Sen mukaan lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa tulisi noudatettavaksi käyttäjäyritystä sitova muu normisto kuten sopimus tai käytäntö, joka on käyttäjäyritystä sitova ja siellä yleisesti sovellettava. Yksityiskohtaisemmat perustelut asiasta

on esitetty edellä työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 2 momentin perusteluissa.

Mikäli edellä mainittua sopimusta tai käytäntöä ei ole, on lähetetylle työntekijälle maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopimasta työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti. Tämä vastaa sisällöltään lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n 4 momentin säännöstä ja nykyistä käytäntöä.

Pykälän 2 momentin mukaan lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa tulevat sovellettavaksi työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettujen työehtosopimuksen määräykset taikka sovellettava sopimus tai käytäntö vuosilomista, työajoista ja työturvallisuudesta. Ehdotettu säännös vastaa lain 2 §:n 3 momentin säännöstä, mutta sen soveltamisala on laajempi. Säännöksessä on huomioitu yleissitovien työehtosopimusten lisäksi normaalisitovan työehtosopimuksen määräykset ja työehtosopimusten puuttuessa myös sitovat sopimukset tai käytännöt vuosilomista, työajoista ja työturvallisuudesta.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi käyttäjäyrityksen velvoitteesta toimittaa lähetetyn työntekijän työnantajalle ne tar-

peelliset tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Säännöksellä pyritään edistämään ulkomaisen työnantajan tiedonsaantia sovellettavista työehdoista. Säännöksellä on erityistä merkitystä niissä tilanteissa, joissa ulkomaisen työnantajan on sovellettava lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa käyttäjäyrityksen soveltamaa normaalisitovaa työehtosopimusta tai muuta käyttäjäyritystä sitovaa käytäntöä ja sopimusta. Työsuojeluviranomainen voi antaa tiedon ulkomaiselle työnantajalle ainoastaan yleissitovien työehtosopimusten sisällöstä. Ehdotettu säännös vastaa sisällöltään työsopimuslain 1 luvun 7 §:ssä olevaa käyttäjäyrityksen tiedonantovelvoitetta.

## 2 Voimaantulo

Vuokratyödirektiivi on pantava kansallisesti täytäntöön viimeistään 5 päivänä joulukuuta 2011. Tämän vuoksi lait ehdotetaan tulemaan voimaan samana ajankohtana.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:



## 1.

**Laki****työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §: n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työsuopimuslain (55/2001) 2 luvun 6 ja 9 § seuraavasti:

## 9 §

*Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot*

## 2 luku

**Työnantajan velvollisuudet**

## 6 §

*Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen*

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjärityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Käyttäjäritys on velvollinen tarjoamaan vuokratuille työntekijöille mahdollisuuden käyttää sen tarjoamia sellaisia muita kuin työsuhte-eduiksi katsottavia palveluja ja järjestelyjä, joita se tarjoaa omille työntekijöilleen, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta  
20 .

## 2.

**Laki****lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 2 §:n 3 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 2 §:n 3 momentti laissa 74/2001 ja 4 momentti laissa 1198/2005, sekä *lisätään* lakiin uusi 2 a § seuraavasti:

## 2 §

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset*

Edellä 2 momentissa säädetyin edellytyksin 1 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen vuosilomaa, työaikaa sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Edellä lain 1 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua lähetetyille työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Jos tämä työehtosopimus ei tule sovellettavaksi työsuhteessa, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopimasta työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

## 2 a §

*Vuokrattuja työntekijöitä koskevat säännökset*

Edellä 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettua lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetyille työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopimasta työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Edellä 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettua lähetetyn työntekijän työsuhteessa sovelletaan työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettua työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä vuosilomasta, työajasta ja työturvallisuudesta.

Jos työntekijä on lähetetty työhön toisen yrityksen käyttöön 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla tavalla, käyttäjäyrityksen on toimitettava lähetetyn työntekijän työnantajan

tajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee Tämän laki tulee voimaan päivänä kuuta  
velvollisuuksiensa täyttämiseksi. 20 .

Helsingissä 28 päivänä lokakuuta 2011

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Työministeri *Lauri Ihalainen*

## 1.

**Laki****työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §: n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 6 ja 9 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

2 luku

2 luku

**Työnantajan velvollisuudet****Työnantajan velvollisuudet**

6 §

6 §

*Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen*

*Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen*

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. *Käyttäjyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.*

9 §

9 §

*Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus*

***Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot***

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjyritys*) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä *käyttäjyritykseen* työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

*Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän*

*palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.*

*Käyttäjäyritys on velvollinen tarjoamaan vuokratuille työntekijöille mahdollisuuden käyttää sen tarjoamia sellaisia muita kuin työsuhde-eduiksi katsottavia palveluja ja järjestelyjä, joita se tarjoaa omille työntekijöilleen, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## 2.

### Laki

#### lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 2 §:n 3 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 2 §:n 3 momentti laissa 74/2001 ja 4 momentti laissa 1198/2005, sekä lisätään lakiin uusi 2 a § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

2 §

2 §

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset*

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset*

Edellä 2 momentissa säädetyin edellytyksin lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaika sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetyille työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Jos tämä työehtosopimus ei tule sovellettavaksi työsuhteessa, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Edellä 2 momentissa säädetyin edellytyksin 1 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetun lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen vuosilomaa, työaika sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Edellä 1 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetulle lähetetyille työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Jos tämä työehtosopimus ei tule sovellettavaksi työsuhteessa, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima

työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

2 a §

*Vuokrattuja työntekijöitä koskevat säännökset*

*Edellä 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.*

*Edellä 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun lähetetyn työntekijän työsuhteessa sovelletaan työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä vuosilomasta, työajasta ja työturvallisuudesta.*

*Jos työntekijä on lähetetty työhön toisen yrityksen käyttöön 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla, käyttäjäyrityksen on toimitettava lähetetyn työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .*