

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta (HE 71/2020 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty perustuslakivaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- perustuslakivaliokunta PeVL 24/2020 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- neuvotteleva virkamies Päivi Kantanen, työ- ja elinkeinoministeriö (etäkuuleminen)
- professori Ulla Liukkunen (etäkuuleminen)

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- STTK ry
- Akava ry
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- Suomen Yrittäjät ry
- Rakennusteollisuus RT ry
- Teknologiateollisuus ry
- Rakennusliitto ry
- Teollisuusliitto ry
- Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry

Valiokunta on saanut ilmoitukset, ei lausuttavaa:

- Valtion työmarkkinalaitos
- KT Kuntatyönantajat

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työntekijöiden lähettämistä 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 lähetetylle 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 työ sopimuksessa 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 siirtymäaika lain soveltamisesta niihin Suomeen lähetettyihin työntekijöihin, joiden lähettäminen perustuu ennen lain voimaantuloa tehtyyn palvelujen tarjontaa koskevaan sopimukseen.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että lähetettyjen työntekijöiden työehdoista säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY (jäljempänä lähetettyjen työntekijöiden direktiivi), jota on muutettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä (EU) 2018/957 (jäljempänä muutosdirektiivi). Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työntekijöiden lähettämistä annettua lakia (447/2016) muutosdirektiivin täytäntöön panemiseksi. Muutokset koskevat 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 lähetetylle työntekijälle lähettämisen aikana.

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää myönteisenä, että ehdotuksella pyritään edistämään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehdoissa kansallisten työntekijöiden kanssa. Valiokunta puoltaa lakiehdotuksen hyväksymistä muutettuna seuraavin huomautuksin.

Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa nousi esiin kysymys siitä, täyttääkö esitys muutodirektiivin vaatimukset. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että lähetettyjen työntekijöiden direktiivin ja muutodirektiivin soveltamisala on kuvattu hieman epätarkasti esityksen perusteluissa. Molempien direktiivien soveltamisala on yleinen lukuun ottamatta merenkulkua. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi edellyttää kuitenkin ainoastaan rakennusalan yleissitovien työehtosopimusten soveltamista lähetettyihin työntekijöihin muutodirektiivin laajentaessa tämän edellytyksen myös muihin toimialoihin lukuun ottamatta merenkulkua. Suomi on implementoinut lähetettyjen työntekijöiden direktiivin siten, että yleissitovien työehtosopimusten soveltaminen koskee merenkulkua lukuun ottamatta kaikkia toimialoja, joten muutodirektiivin vaatimukset täytetään tältä osin jo nykyisillä säännöksillä.

Muutodirektiivin 3.1 artiklassa asetettujen vaatimusten osalta valiokunta toteaa saadun selvityksen perusteella, että vaatimukset täytetään osin nykyisillä ja osin ehdotetuilla uusilla säännöksillä sekä sovellettavaksi tulevien työehtosopimusten määräyksillä. Pääsääntö palkoista säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 §:ssä, jossa on velvoite myös yleissitovien työehtosopimusten soveltamisesta. Palkan määräytymisen pääsääntöä täydentävät lain 5 §:n 4 momentti, 4 § ja uusi 4 a § pitkäkestoisen lähettämisen lisäehdoista, joita sovelletaan nykysääntelyn lisäksi.

Muutodirektiivin 3.1 artiklan a ja b kohdan vaatimukset (enimmäistyöajat, vähimmäislepoajat ja palkallisen vuosiloman vähimmäiskesto) täytetään 4 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan viittauksilla tiettyihin työaikalain ja vuosilomalakien vaatimuksiin sekä 4 §:n 2 momentin viittauksin yleissitovien työehtosopimusten tai sovellettavien työehtosopimusten määräyksiin. Muutodirektiivin 3.1 artiklan c kohdan mukaisesta korvauksesta säädetään pääsääntö lain 5 §:n 1 momentissa koskien alihankintatilanteita ja yritysryhmän sisäisiä siirtoja ja 5 §:n 2 momentissa koskien vuokratyötilanteita. Muutodirektiivin 3.1 artiklan d kohdan vuokratyöntekijöiden työehtojen yhdenvertaisuuden osalta lain 5 §:n 2 momentissa viitataan työsopimuslain 2 luvun 9 §:n säännöksiin. Muutodirektiivin 3.1 artiklan g kohdan vaatimus miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta ja muut syrjintäkieltoa koskevat vaatimukset ovat Suomessa pakottavaa oikeutta, josta työehtosopimuksin ei voida poiketa. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 3 §:ssä on viittaukset työturvallisuuslakiin, työterveydenhuoltolakiin ja nuorista työntekijöistä annettuun lakiin, ja näitä vaatimuksia sovelletaan kaikissa lähettämistilanteissa (3.1 artiklan e kohta). Muutodirektiivin 3.1 artiklan f kohdan vaatimus on toteutettu lain 3 §:n viittauksilla ja lain 4 §:n 2 momentissa viittaamalla työehtosopimusten työturvallisuusvaatimuksiin, joiksi katsotaan raskaana olevien naisten suojelua koskevat erityisvaatimukset. Muutodirektiivin 3.1 artiklan h kohdan vaatimuksen osalta säädetään lain 6 a §:ssä ja i kohdan osalta 5 a §:n 2 momentissa.

Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa nousi esille myös kysymys kansallisesta liikkumavarasta lain 5 a §:n osalta, jonka mukaan työnantajan tulisi korvata lähetetyille työntekijälle pykälässä tarkoitettut 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

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

kijän 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. Tältä osin sääntelyn laajennus ei perustu implementoitavaan muutosdirektiiviin, vaan lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan 10 kohdassa sallittuun kansalliseen liikkumavaraan. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy hallituksen esityksen perusteluissa esitettyyn arvioon, jonka mukaan majoituksen ja matkustamisen korvaamista koskevan lähtöjäsenvaltion sääntelyn ja käytännön puuttuessa tai sen ollessa olennaisesti vajavaista ehdotetun kansallisen sääntelyn on katsottava olevan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitettulla tavalla yleisen edun pakottavasti edellyttämää, koska ehdotettu säännös perustuu lähetettyjen työntekijöiden suojeluun ja edistää näin ollen sekä työntekijöiden että yritysten yhdenvertaista kohtelua.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että muutosdirektiivi edellyttää tiedottamista työehdoista. Jäsenvaltioiden on julkaistava tiedot työehdoista yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla ja varmistettava, että tieto on täsmällistä ja ajantasaista. Komission tehtävänä on julkaista verkkosivustollaan virallisten kansallisten verkkosivustojen osoitteet. Suomessa viralliset kansalliset verkkosivustot ovat aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen ylläpidettävänä. Valiokunta painottaa, että työehdoista tiedottamiseen on panostettava nykyistä voimakkaammin ja siihen on varattava riittävät resurssit. Valiokunta kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että vilpittömässä mielessä toimivalle taholle ei tulisi koitua sanktioita, jos tämän tekemä rikkomus perustuu viranomaisen verkkosivustolla olevaan virheelliseen tietoon tai viranomaisen virheeseen.

Valiokunta pitää tärkeänä, että ulkomaisen työvoiman väärinkäytösten ennaltaehkäisyssä ja valvonnassa poliisien ja työsuojeluviranomaisten valvontaresurssit turvataan. Valiokunta kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että terveydensuojelulain valvonta kuuluu kunnan terveydensuojeluviranomaiselle, jolla ei ole mahdollisuutta valvoa sitä, täyttääkö majoitus työehtosopimuksen määräykset. Työsuojeluviranomaisella ei puolestaan omaa valvontaansa suorittaessaan ole pääsyä kotirauhan piiriin kuuluviin tiloihin, eikä majoitusolosuhteita näin ollen voida valvoa kuin lähinnä työnantajan antamien kirjallisten selvitysten perusteella. Valiokunta pitääkin tärkeänä, että viranomaisten välisiä toimivaltarajauksia ja tosiasiallisia valvontamahdollisuuksia tarkastellaan ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin asiantilan selkeyttämiseksi ja parantamiseksi.

Perustuslakivaliokunta on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa (PeVL 24/2020 vp) tarkastellut esitystä perustuslain 15 §:ssä turvatun omaisuuden suojan kannalta. Lakiehdotuksessa esitettyjä muutoksia on tarkoitus soveltaa elinkeinonharjoittajien välisiin sopimuksiin, jotka on tehty jo ennen lain voimaantuloa 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen. Lain 4 a §:ää sovellettaisiin kuitenkin lain voimaantulosta lähtien laskettaessa lähetetyn työntekijän työnteon kesto. Sääntelyllä voisi siten olla vaikutusta elinkeinonharjoittajien (lähettävä yritys ja tilaajayritys) välisiin ennen lain voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin.

Perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan, että omaisuuden perustuslainsuoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä, joskaan kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi. Perusteltujen odotusten suojaan on perustuslakivaliokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysy-

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

vyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimuspuolten oikeusasemaa. Perustuslakivaliokunta on käytännössään arvioinut tällaista omaisuuden suojaan puuttuvaa sääntelyä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden, kannalta.

Nyt käsillä olevan esityksen osalta perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan, että muutoksilla pyritään edistämään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehdoissa kansallisten työntekijöiden kanssa sekä yritysten tasavertaista kilpailua. Näin ollen sääntely kiinnittyy perustuslain 18 §:n 1 momentissa julkiselle vallalle osoitettuun velvollisuuteen huolehtia työvoiman suojelusta, ja sille on hyväksyttävät perusteet. Lisäksi lain mukaisten velvollisuuksien soveltaminen jo lähetettyinä oleviin työntekijöihin alkaa vasta siirtymäajan jälkeen. Tämän perusteella perustuslakivaliokunta toteaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa, ettei ehdotettu siirtymäsäännös muodostu ongelmalliseksi omaisuuden suojan kannalta ja että lakiehdotus voidaan näin ollen käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena ja puoltaa sen hyväksymistä jäljempänä ehdotettavin muutoksin.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

4 a §. Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä. Pykälän 2 momentissa viitataan lain 4 §:n 1—3 momenttiin. Koska 4 §:ssä on vain 2 momenttia, muutetaan viittaus 4 §:n 1 ja 2 momenttiin.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 71/2020 vp sisältyvän lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotus)

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

Valiokunnan muutosehdotus

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä 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;

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

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 työntekoaika samoissa tehtävissä, jos myöhemmin lähetetty työntekijä on lähetetty tekemään samoja tehtäviä aikaisemman työntekijän sijasta. Työn-

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

antajan 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 ja 2 momentissa mainittujen työehtojen lisäksi myös niitä sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat erilaisia korvauksia, lisiä 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 ylittyttyä vuosilomalain 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta, itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettua lakia (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijöiden 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 tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät. Jos lähetetty yritys on kuitenkin työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottu toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajakäytännön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, määräytyy lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähetettyä 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 suoritus on pidettävä kokonaisuudessaan kustannusten korvauksena eikä palkkana.

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

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

5 a §

Työnantajan vastuu matka- ja majoituskustannuksista

Työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työntekomaasta Suomeen lähettämistä 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 yrityseri-ryhmän 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 tarkoitetun muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Edellä mainitut työnantajan korvaamat tosiasialliset kustannukset eivät ole lähetetyn työntekijän palkkaa.

3 luku

Lähettävän 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 tarkoitetun muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräykset majoitusoloista, kun työehtosopimuksen määräyksien soveltamisen edellytykset täyttyvät.

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

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

Ilmoitusta työntekijän tai työntekijöiden lähettämisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysryhmän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

työntekijöiden lähettämisen kesto otetaan huomioon kyseinen lähettämiskausi sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yritysryhmän sisäisesti siirtämä työntekijä on tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus on kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

Ilmoituksen tulee sisältää:

- 1) 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 tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa;
 - 6) työntekopaikka tai -paikat;
 - 7) toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään.
-

7 a §

Ilmoitusmenettely lähettämisen keston pidentämisestä

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

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; taikka
- 2) käyttäjäyrityksen toiseen työkohteeseen ulkomaille.

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

25 §

Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksi antamisesta

Toimivaltaisen työsuojeluviranomaisen päätöksen tiedoksi antamisessa Suomeen sijoittautuneelle lähtetävälle 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 lähtetävä yritys eikä sillä ole Suomessa tämän lain 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, annetaan maksupäätös kuitenkin tiedoksi siten kuin tässä laissa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä tiedoksiannosta. 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 kestoa.

Valiokunnan mietintö TyVM 12/2020 vp

Helsingissä 24.9.2020

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Anna Kontula vas
varapuheenjohtaja Katja Taimela sd
jäsen Kim Berg sd
jäsen Bella Forsgrén vihr
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Terhi Koulumies kok
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Hanna-Leena Mattila kesk
jäsen Anders Norrback r
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Arto Satonen kok
jäsen Ruut Sjöblom kok
jäsen Sofia Virta vihr

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

istuntoasiainneuvos Miika Suves