



Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto

27.04.2016

Lausunto

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki työntekijöiden lähettämisestä. Samalla kumottaisiin lähetetyistä työntekijöistä vuonna 1999 annettu laki. Esitysehdotuksen tarkoituksena on toteuttaa kansallisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta (täytäntöönpanodirektiivi).

Tässä lausunnossa otetaan kantaa erityisesti SAK:n ja ATL:n sekä AKT:n lausunnoissa esiin nostettuihin asioihin.

Valeyrittäjyyden estäminen

Hallituksen esityksellä saatetaan kansallisesti voimaan täytäntöönpanodirektiivi. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee työsuhteessa lähettävään yritykseen. Arvio siitä, onko kyseessä työsuhte, tehdään työsuhtelain 1 luvun 1 §:n perusteella. Säännös on pakottavaa oikeutta ja mikäli työsuhteen tunnusmerkistöt täytyvä on kyseessä työsuhte. Jotta kyseessä olisi työntekijöiden lähettäminen, tulee työsuhteen tunnusmerkistöjen täytyä suhteessa ulkomaiseen työnantajaan. Jossain tilanteessa voivat työsuhteen tunnusmerkistöt täytyä myös Suomalaiseen ”tilaajaan”, jolloin kyseessä ei ole lähettäminen vaan enemmänkin työnvälitys.

Valeyrittäjyyttä arvioitaessa keskeisessä asemassa on työsuhteen tunnusmerkistön täytyminen. Työsuojeluviranomaisen on arvioitava aluksi onko kyseessä yrittäjänä tehtävä työ, vai onko kyseessä mahdollisesti työsuhte joko tilaajaan tai ulkomaiseen työnantajaan. Ehdotetun lain 17 § 1-3 momentit parantavat työsuojeluviranomaisten tiedonsaantioikeuksia myös tällaisessa tilanteessa.

Päivärahat ja lomarahat osana vähimmäispalkkaa

Hallituksen esityksessä ehdotetaan siirrettäväksi pääosin sellaisenaan uuteen lakiin lähetettyjen työntekijöiden vähimmäisehtoja koskevat keskeisimmät säännökset. Myöskään vähimmäispalkan määräytymistä ei esitetä muutettavaksi.

Lähetetyn työntekijän vähimmäispalkkaan liittyvät erät määräytyvät EU oikeuden kautta. Vähimmäispalkkaa koskevassa sähköliitontapauksessa C-396/13 EUT katsoi että päiväraha on osa lähetetyn työntekijän

vähimmäispalkkaa. Tuomion osalta on vielä auki tulkitaanko sitä niin, että lähetetty työntekijä on aina koko lähetettynä oloaikansa oikeutettu suomalaisen työehtosopimuksen mukaiseen päivärahaan, vai ainoastaan silloin kun lähetetty työntekijä tekee työmatkoja Suomen sisäisesti. Tapauksen kansallinen käsittely kesken ja tuomioistuin tulee ottamaan kantaa, miten tällaisissa tilanteissa päivärahat ja lomarahat määräytyvät.

Majoituskustannukset

Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annettu direktiivi 96/71/EY (Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi) asettaa ne vähimmäisehdot, jotka lähetetyille työntekijöille on taattava.

Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa luetellaan ne työehdot ja -olot, jotka jäsenvaltioiden on taattava lähetetyille työntekijöille. Listassa on muun muassa vähimmäispalkka, mutta ei majoituskustannuksia. Lisäksi kohdassa todetaan, että vähimmäispalkkojen käsite määritellään sen jäsenvaltion lainsäädännössä ja/tai kansallisen käytännön mukaan, jonne työntekijä on lähetetty työhön. Lisäksi artiklan 7 kohdan mukaan lähetettynä olosta maksettavat lisät katsotaan osaksi vähimmäispalkkaa siltä osin kuin niitä ei makseta korvauksena lähetettynä olosta aiheutuneista tosiasiallisista kustannuksista, kuten matka-, majoitus- tai ruokailukustannuksista.

Direktiivi siis erottelee lisät ja korvaukset. Lisät kuuluvat vähimmäispalkkaan ja ne on taattava kaikille lähetetyille työntekijöille. Vastaavasti korvaukset eivät kuulu vähimmäispalkkaan. Majoituskustannukset eivät ole lisiä vaan kustannuksia, joiden korvaamisesta ei ole nimenomaisia säännöksiä lähetettyjen direktiivissä. Näin ollen niiden korvaaminen määräytyy työsuhteeseen sovellettavan lain ja työsopimuksen mukaan.

Vastuu alihankinnassa

Täytäntöönpanodirektiivi säättää rakennusalan osalta vastuusta alihankinnassa. Direktiivin 12 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että alihankintaketjuissa lähetetyt työntekijät voivat pitää toimeksiantajaa, jonka välitön alihankkija työnantaja on, velvollisena vastaamaan työnantajan ohella tai tämän sijasta vähimmäispalkkaa vastaavista nettopalkkasaatavista.

Artiklan 6 kohdassa säädetään mahdollisuudesta poiketa edellä mainitusta yhteisvastuusta. Artiklan 6 kohdan mukaan vastuusääntöjen asemesta jäsenvaltiot voivat toteuttaa unionin ja kansallisen lain ja/tai käytännön mukaisia muita asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jotka välittömässä alihankintasuhteessa mahdollistavat toimeksiantajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhteiset seuraamukset väärinkäytöksiin ja petoksiin puuttumiseksi tilanteissa, joissa työntekijöillä on vaikeuksia pitää kiinni oikeuksistaan.

Rakennusalan sekä työnantajajärjestön että työntekijäjärjestön mukaan tehokkain tapa edistää lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien toteutumista on säätää velvollisuudesta, jos rakennuttaja tai pääurakoitsija tulee mukaan selvittämään, onko työntekijälle maksettu vähimmäispalkka. Rakennuttajan tai pääurakoitsijan mukaantulo maksamattomien palkkojen selvittämiseen on tehokas keino varmistaa, että myös tilaajat edellyttävät vähimmäispalkkojen maksamista lähetetyille työntekijöille. Sekä rakennusala edustavan työnantajajärjestön että työntekijäjärjestön mukaan täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklan 2 kohdan tarkoittama yhteisvastuu johtaisi luultavimmin siihen, että alipalkkaustilanteita piiloteltaisiin alihankintaketjujen alapäässä ja lisäksi ”palkkavastuun” ottavia tilaajayrityksiä syntyisi alihankintaketjuihin, mutta näiltä ei kuitenkaan saataisi perittyä maksamattomia palkkoja.

Soveltamisala kuljetusalalla

Hallituksen esityksellä ei olla muuttamassa voimassa olevaa soveltamisalaa. Lähtökohtaisesti lain soveltamisalan ulkopuolelle on suljettu ainoastaan kauppamerenkulku. Lakia sovelletaan siten myös kuljetusalalla. Kabotaasin osalta laki tulee sovellettavaksi silloin, kun lähettämisen kriteerit täyttyvät. Vakiintuneen tulkinnan mukaan lakia ei sovelleta alihankintana tehtäviin kansainvälisiin kuljetuksiin.

Ennakkoilmoitus kuljetusalalla

Lakiesityksessä ehdotettu viiden työpäivän kynnysaika koskee vain yritysryhmän sisäisiä siirtoja. Esimerkiksi alihankintana suoritettavan kabotaasin osalta ilmoitus on tehtävä ensimmäisestä päivästä lukien. Valmistelun yhteydessä ei ole ollut tiedossa, että kuljetusalalla käytettäisi yritysryhmän sisäisiä siirtoja suuressa määrin ja tällainen sääntely olisi sen takia ongelmallista.

Edustajan asettaminen ja velvollisuus pitää saatavilla asiakirjoja kuljetusalalla

Edustajan asettamista koskeva kynnysaika liittyy muun muassa siihen, että valvontavirnaomaisesta saatujen tietojen perusteella lyhyissä lähettämisisä työsuojeluviranomainen ei yleensä ehdi valvomaan lähettämistä ja sitä kautta hyödyntämään edustajaa. Vastaavasti saatavilla pidettävien asiakirjojen osalta on lyhyissä lähettämisisä yleensä tilanne, jossa palkanmaksu ei ehdi lähettämisen aikana toteutua ja sen vuoksi valvottavia asiakirjoja ei välttämättä olisi olemassa.

Tietojen antaminen alihankinnassa ja vuokratyössä kuljetusalalla

Ehdotettu säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Säännös liittyy olennaisesti nk. tilaajavastuulain velvoitteisiin, joita täydennetään lähettävän yrityksen velvollisuudella. Tilaajavastuulaki edellyttää lähetetyn työntekijän sosiaaliturvan määräytymisen selvittämistä ja tätä säännöstä sovelletaan myös kuljetusalalla silloin, kun tilaajavastuulaki soveltuu. Kuljetusalalla ei ole muuta säännöstä, jonka tukemiseksi säännöksen soveltamisalaa olisi tarpeellista laajentaa sovellettavaksi muissa tilanteissa kuin silloin kun tilaajavastuulakia sovelletaan.

Kunnioittavasti

Jan Hjelt
Hallitusneuvos