Työelämä
Katja Miettinen

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain muutokset

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain (447/2016) muutokset tulevat voimaan 1 päivänä joulukuuta 2020. Lain 7 § tulee voimaan kuitenkin vasta 1 päivänä lokakuuta 2021. Lisäksi 1.12.2020 voimassa olevien lähetettyjen työntekijöiden työsopimusten osalta muutoksia on sovellettava viimeistään 12 kk:n siirtymäajan jälkeen muutosten voimaantulosta.

Tässä muistiossa käydään läpi keskeisimmät muutokset ja uudistukset (HE 71/2020, TyVM 12/2020). Muutosten taustalla on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957 palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta.

Muutosdirektiivi tuli voimaan heinäkuussa 2018 ja sen mukaan jäsenvaltioiden tuli panna täytäntöön direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 30 päivänä heinäkuuta 2020, sekä soveltaa näitä säännöksiä 30 päivästä heinäkuuta 2020 lähtien.

3 § Työsopimukseen sovellettava laki

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 mukaan.

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen 1 momentin mukaan tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, lähetetyn työntekijän työsuhteessa on kuitenkin sovellettava tässä luvussa säädettyjä Suomen lain säännöksiä sekä tässä luvussa tarkoitettuja Suomessa yleissitovaksi vahvistetun tai lähettävää yritystä Suomessa sitovan muun työehtosopimuksen määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset. (29.10.2020/743)

1 mom:
Ei muutoksia.

2 mom.
Säännöksessä määritellään työehtosopimukset, joita voidaan soveltaa lähetettyyn työntekijään. Uuden sääntelyn mukaan lähetettyyn työntekijään voidaan alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisissä siirroissa soveltaa Suomessa yleissitovaksi vahvistettua tai lähettävää yritystä sitovaa muun suomalaisen työehtosopimuksen määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

Lähetetyn työntekijän työsuhteessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen eri vaihtoehdot ja edellytykset on kuvattu tarkemmin 5 §:ssä ja sen perusteluissa seuraavasti:

Alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisissä siirroissa lähetettyyn työntekijään voi tulla sovellettavaksi lähettävää yritystä sitova muu suomalainen työehtosopimus, jos se on työntekijän kannalta edullisempi kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset. Lähettävä työnantaja voi tulla sidotuksi tällaiseen työehtosopimukseen joko työnantajaliiton jäsenyyden tai liityntäsopimuksen nojalla.

Liityntäsopimuksella tarkoitetaan valtakunnallisen työntekijäjärjestön kanssa tehtävää sopimusta, jolla työnantajajärjestöön kuulumaton työnantaja sitoutuu noudattamaan valtakunnallista työehtosopimusta omien työntekijöidensä työhön. Liityntäsopimuksen perusteella sovellettava työehtosopimus voi olla asianomaisen alan yleissitova työehtosopimus tai toimialan edustavimpien työmarkkinajärjestöjen välinen valtakunnallinen työehtosopimus.

Työnantajaliiton jäsenyyden tai liityntäsopimuksen perusteella sovellettavan työehtosopimuksen soveltamisen edellytyksenä on lisäksi se, että työehtosopimus on kansallisella tasolla edustavimpien työmarkkinaosapuolten tekemä ja sitä sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella. Tämä edellytys tulee taustalla olevasta muutosdirektiivistä, joka sallii yleissitovuuden puuttumisesta huolimatta tai sen ohella myös sellaisen työehtosopimuksen soveltamisen lähetettyihin työntekijöihin, jonka työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja jota sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella.

Se, mitä tarkoitetaan *kansallisella tasolla edustavimmilla työmarkkinaosapuolilla* jää muutosdirektiivissä sekä kansallisessa sääntelyssä tarkemmin määrittelemättä.

Suomen työehtosopimusjärjestelmän näkökulmasta yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus on pääsääntöisesti toimialan edustavimpien järjestöjen tekemä. On siis mahdollista päätyä jopa siihen lopputulokseen, että jos samalle toimialalle on olemassa edustavimpien järjestöjen tekemä yleissitova työehtosopimus sekä muiden kuin edustavimpien järjestöjen tekemä työehtosopimus, ei lähettävällä yrityksellä olisi tässä tilanteessa mahdollisuutta työnantajajärjestön jäsenyyden perusteella soveltaa ei-yleissitovaa työehtosopimusta, vaan sen tulisi, kansallisen yrityksen valintamahdollisuuksista poiketen, noudattaa em. sääntelyn nojalla alalle yleissitovaksi vahvistettua työehtosopimusta.

Lisäksi lainsäätäjän omaksuman kannan mukaan muutosdirektiivi ei mahdollista yrityskohtaisten työehtosopimusten soveltamista lähetetyn työntekijän työsuhteessa. Näin ollen ulkomaiset yritykset ovat edelleen jossakin määrin eri asemassa kuin Suomeen sijoittautuneet työnantajayritykset, joiden on mahdollista neuvotella yrityskohtainen työehtosopimus ja soveltaa sitä työntekijöihinsä.

Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan aiempaa vastaavasti työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka

mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta.

3 mom:
Säännökseen on lisätty informatiivinen viittaus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 5 §:n 1 ja 2 momenttiin, jonka mukaan yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavat eivät saa periä maksua (työnvälityksen maksukielto) henkilöasiakkaalta tarjoamistaan palveluista. Maksua ei saa periä myöskään vuokratyöntekijältä, joka toimeksiannon päättymisen jälkeen siirtyy työsopimuslain 1 luvun 7 §:ssä tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen. Pykälän 2 momentissa on informatiivinen viittaus rikkomisen seuraamuksesta. Työnvälityksen maksukieltoa on sovellettu jo aiemmin kaikkiin Suomessa toimiviin yrityksiin riippumatta siitä, onko yritys sijoittautunut Suomeen tai ulkomaille

4 § Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaikaa ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja sekä 8 luvun 36 ja 37 §:n säännöksiä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaikaa koskevasta paikallisesta sopimuksesta sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä; (29.10.2020/743)

2) vuosilomalain (162/2005) 5–19 §:n säännöksiä;

3) perhevapaaoikeuksien osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §: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 lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaikaa, 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. (29.10.2020/743)

1 mom:
1 kohdan viittaussäännöksiä työaikalakiin on täsmennetty siten, että siihen on lisätty viittaus työaikalain 2 luvun työaikaa ja varallaoloa koskeviin säännöksiin. Muutos on lähinnä tekninen ja selkeyttävä, koska lähetettyihin työntekijöihin on sovellettu jo aiemmin keskeisiä työaikalain säännöksiä. Myös viittaus uuden työaikalain 8 luvun 36 ja 37 §:n säännöksiin yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta säännöllisestä työajasta on tekninen täsmennys ja vastaa aiempaa oikeustilaa.

Muilta osin 1 mom. säilyy ennallaan.

2 mom:
Säännökseen on lisätty täsmennys 5 §:n 1 momentin muutosta vastaavasti siitä, että lähetettyyn työntekijään voi tulla sovellettavaksi muu kuin yleissitova työehtosopimus, jos lähetetyn työntekijän työnantaja on Suomessa työnantajaliiton jäsen taikka liittynyt valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten solmimaan työehtosopimukseen.[1] Muutos koskee ainoastaan alihankintaa tai yritysryhmän sisäisiä siirtoja, jolloin lähetettyyn työntekijään sovelletaan lisäksi tämän työehtosopimuksen työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Muilta osin sääntely säilyy ennallaan.

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. Työnantajan tulee ilmoittaa lähetettävälle työntekijälle viimeistään ennen työnteon aloittamista, että edellä tarkoitettu lähetetty työntekijä korvaa aiemmin samaa työtä samassa paikassa tehneen lähetetyn työntekijän.

Pykälän 1 momentin mukaisen aikarajan ylityttyä 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 ylityttyä vuosilomalain 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta, itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettua lakia (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annettua lakia (272/1944).

Uusi pykälä sääntelee yhdenvertaisen kohtelun velvoitetta pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa.

1 mom:
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[2].

Lain 7a §:ää koskevien esitöiden mukaan tosiasiallisella työskentelyllä tarkoitettaan todellista yhdenjaksoista työntekoaikaa Suomessa. Palkallinen loma-aika tai sairauspoissalo eivät keskeytä yhdenjaksoisuutta.

---

[1] Lähetettyyn työntekijään sovellettavasta työehtosopimuksesta on selostettu tarkemmin 3 §:ää koskevassa kohdassa
[2] Ks. tarkemmin pidentämisestä 7a §:n kohdalta.

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. Muutosdirektiivin mukaan sama työ samassa paikassa on vahvistettava ottaen huomioon muun muassa tarjottavan palvelun luonne, suoritettava työ ja työpaikan osoite (osoitteet).

Työnantajan tulee ilmoittaa lähetettävälle työntekijälle viimeistään ennen työnteon aloittamista, jos edellä tarkoitettu lähetetty työntekijä korvaa aiemmin samaa työtä samassa paikassa tehneen lähetetyn työntekijän. Lain esitöissä suositellaan, että työnantajalla olisi hyvä olla käytössä seurantajärjestelmä, joka mahdollistaa työntekijöiden korvaamistilanteissa työskentelyaikaa koskevan aikarajan täyttymisen seurannan laskemisen.

Työnantajan perustellusta pyynnöstä kynnysaika lisäehtojen soveltamiselle voidaan pidentää 7 a §:n mukaisesti enintään 18 kuukaudeksi. [3]

2 mom:
Pitkäkestoisissa yli 12 kuukautta kestävissä lähettämisissä tulee sovellettavaksi 4 §:n 1 ja 2 momentissa mainittujen työehtojen lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen[4] työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevien määräysten lisäksi erilaisia korvauksia, lisiä ja muita taloudellisia etuja koskevat ehdot.

Lisäehtoina sovellettavaksi tulevat määräykset vaihtelevat työehtosopimuksittain. Tällaisia työehtosopimusmääräyksiä voivat olla esimerkiksi erilaiset määräykset liittyen palkallisiin poissaoloihin, kuten työntekijän merkkipäivävapaat ja lähiomaisen hautajaispäivä.

Säännöksessä tarkoitettuina lisäehtoina sovellettavaksi eivät kuitenkaan tule työsuhteen solmimista, päättämistä, kilpailukieltoa ja ammatillisia lisäeläkkeitä koskevat määräykset, vaan näiltä osin noudatetaan lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavan lähtömaan lainsäädäntöä. Tämä rajaus perustuu taustalla olevaan muutosdirektiiviin.

Pitkäkestoisissa lähettämisissä tulee lisäksi sovellettavaksi vuosilomalain 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta sekä itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettu lakia ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annettu lakia. Vapun päivän ja arkipyhien palkallisuus määräytyy työhön sovellettavan työehtosopimuksen määräysten mukaan.

Edellä kerrottuja lisäehtoja sovelletaan em. 12 / 18 kuukauden määräajan päättymisestä alkaen siinäkin tapauksessa, että lähettämisen alkaessa olisi jo tiedossa, että

[3] Ks. tarkemmin määräajan pidentämisestä 7a §:n kohdalta.
[4] Lähetettyyn työntekijään sovellettavasta työehtosopimuksesta on selostettu tarkemmin 3 §:ää koskevassa kohdassa

lähettämisen kesto ylittää kerrotut määräajat.[5] Määräaikaa laskettaessa on muistettava huomioida tilanteet, joissa lähetetty työntekijä korvaa saman työnantajan aikaisemmin lähettämän lähetetyn työntekijän samoissa tehtävissä.

Kokonaisuutena jää epäselväksi se, miten lähtömaan lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset mahdollisesti palkalliset tai työajan määrään vaikuttavat juhlapyhät yhteensovitetaan suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän ja lainsäädännön mukaisten palkallisten tai työaikaan vaikuttavien arki- ja juhlapyhien kanssa työntekijän Suomessa oloaikana pitkäkestoisissa tai lyhyissä lähettämistilanteissa.

Lain esitöissä todetaan, että lähtökohtaisesti lähetettyyn työntekijään sovellettaisiin Suomessa työskentelyn ajalta suomalaisia työehtoja työajoista mukaan lukien kansalliset juhlapäivät. Lainsäätäjän tarkoituksena lieneekin tällä ohjata käytäntöä siihen, että lähetetyn työntekijän Suomessa oloaikana mahdolliset juhlapyhävapaat määräytyvät suomalaisten työehtojen mukaan, ei lähtömaan työehtojen mukaan.

5 § Palkka

Lähetetylle työntekijälle maksettavan palkan tulee alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa kattaa vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät. Jos lähettävä yritys on kuitenkin työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottu toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, määräytyy lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähettävää yritystä koskevaa edellä mainittua sitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Jos lähetetty työntekijä on vuokratyöntekijä, määräytyy hänen palkkansa kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle vuokratyöntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 §:ää sekä 13 luvun 5 §:ää.
Lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset ja lisät, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa. Jos työsuhteen ehdoissa ei määritetä, perustuvatko lähetettynä olosta maksettavat korvaukset tai lisät tosiasiallisiin kustannuksiin, työnantajan suoritusta on pidettävä kokonaisuudessaan kustannusten korvauksena eikä palkkana.

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

[5] Ks. tarkemmin määräajan pidentämisestä 7a §:n kohdalta.

1-3 mom:
Pykälän otsikko on muutettu vastaamaan paremmin pykälään tehtyä muutosta. Muutosdirektiivillä edistetään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa kaikkien pakollisten palkkaehtojen osalta. Lähetettyjen työntekijöiden palkkaehdot määräytyvät edelleen lähtökohtaisesti lakiin perustuvien yleissitovien työehtosopimusten mukaan. Uuden sääntelyn mukaan palkkaehdot voivat määräytyä myös muun sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaan.[6]

Pykälän 1 momenttia on muutettu siten, että aiemman vähimmäispalkan sijasta säädetään lähetetylle työntekijälle maksettavasta palkasta ja pakollisista palkan eristä. Palkan vähimmäistasoa määritettäessä huomioon otettavat pakolliset palkan erät määräytyvät nykytilaa vastaavasti lain ja työehtosopimusten mukaan. Lain esitöiden mukaan arvioitaessa lain tai sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisen palkan vähimmäistason täyttymistä vertailussa huomioon olisi otettava lähetetylle työntekijälle maksetun korvauksen bruttomäärä ja lain tai sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisten pakollisten palkan erien kokonaisbruttomäärä. Vertailtavaksi ei oteta korvauksen muodostavia yksittäisiä palkan eriä tai tekijöitä.

Näin ollen tarkasteltaessa sitä, täyttääkö lähetetylle työntekijälle maksettu kokonaispalkka sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan, vertailussa otetaan huomioon maksetun palkan kokonaisbruttomäärä ja sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen pakollisista palkanosista (sisältäen esim. peruspalkka, vaativuuslisät, ikälisät, työaikalisät, olosuhdelisät sekä lisä- ja ylityökorvaukset) koostuvan vähimmäispalkan kokonaisbruttomäärää. Kokonaispalkka on riittävä, jos se kattaa työehtosopimuksen pakollisista palkanosista koostuvan vähimmäispalkan kokonaismäärän. Lähetetylle työntekijälle maksettavassa palkassa ei tarvitse eritellä sovellettavaksi tulevan (suomalaisen) työehtosopimuksen mukaisia palkan eriä, vaan riittävää on yksin se, että lähetetylle työntekijälle maksetun palkan bruttomäärä kattaa vähintään työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan kokonaismäärän.

Työehtosopimuksissa on usein sovittu myös työnantajan harkintaan perustuvista palkan eristä, jotka eivät ole pakollisia. Tällaiset työehtosopimusten määräykset eivät tule pakollisina ehtoina sovellettavaksi lähetettyihin työntekijöihin.

Lähetetyn vuokratyöntekijän palkka määräytyy aiempaa vastaavasti työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen mukaan.

Jos työntekijän lähettävää yritystä sitovaa yleissitovaa työehtosopimusta tai edellä 3 §:n 2 mom. koskevassa kohdassa selostettua normaalisitovaa työehtosopimusta ei ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava nykytilaa vastaavasti vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

[6] Lähetettyyn työntekijään sovellettavasta työehtosopimuksesta on selostettu tarkemmin 3 §:ää koskevassa kohdassa.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain hallituksen esityksen (HE 39/2016 vp) perusteluissa on todettu, ”että tavanomainen ja kohtuullinen palkka ei tarkoittaisi kyseisestä työstä Suomessa keskimäärin maksettavaa palkkaa. Palkan tavanomaisuutta ja kohtuullisuutta arvioitaessa voitaisiin hakea johtoa esimerkiksi mahdollisessa alaa koskevassa työehtosopimuksessa kyseisestä työstä sovitusta palkasta, vaikka työehtosopimus ei ole yleissitova. Tapauksesta riippuen palkka voisi kuitenkin jonkin verran poiketa edellä tarkoitetusta alan työehtosopimuksen mukaisesta palkasta. Muotoilulla ”jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti” pyritään TSL 2 luvun 10 §:ää vastaavalla tavalla siihen, ettei lähetetyn työntekijän palkka saa olla kohtuuton.”

4 mom:
Lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset ja lisät, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa. Lähetetylle työntekijälle maksettavat erilaiset korvaukset ja lisät, kuten päivärahat, huomioidaan siten arvioitaessa työntekomaan palkkaa koskevien vaatimusten täyttymistä aiempaa oikeustilaa vastaavasti.

Siinä tilanteessa, että työsuhteen ehdoissa ei määritetä, perustuvatko lähetettynä olosta maksettavat korvaukset tai lisät tosiasiallisiin kustannuksiin, työnantajan suoritusta on pidettävä kokonaisuudessaan kustannusten korvauksena eikä palkkana. Tämä ns. olettamasäännös otetaan huomioon arvioitaessa Suomen (tilapäinen työntekomaa) palkkaa koskevien vaatimusten täyttymistä.

Epäselvissä tilanteissa työnantaja kantaa siis riskin siitä, että maksettu erä katsotaan tosiasiallisten kustannusten korvaukseksi, mikä johtaa siihen, että erää ei otettaisi huomioon Suomen sääntelyn mukaisen palkkaehdon täyttymistä arvioitaessa. Olettamasäännöksellä pyritään edistämään työnantajan maksamien erien luonteen selkeyttä ja helpottamaan valvontaviranomaisten arviointia työntekomaan pakollisten työehtojen täyttymisestä.

Elleivät lähetettynä olosta maksettavat lisät liity lähetettynä olosta tosiasiallisesti aiheutuneisiin kustannuksiin, kuten matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksiin, ne voidaan kastoa osaksi palkkaa ja ottaa huomioon arvioitaessa Suomessa sovellettavaksi tulevan lain tai työehtosopimuksen pakollisista palkanosista koostuvan vähimmäispalkan täyttymistä. EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä mm. päiväraha on katsottu korvaukseksi työhön lähettämisestä aiheutuvista haitoista ja osaksi palkkaa siinä tilanteessa, että lähetetylle työntekijälle on maksettu lisäksi majoitus- ja ateriakorvausta.[7]

On suositeltavaa, että lähettävä työnantaja jollakin tavoin toteaa esim. työntekijän työsopimukseen sovellettavan lähtömaan lainsäädännön tai työehtosopimuksen perusteella maksettavien lähettämiseen liittyvien lisien, kuten päiväraha, osalta onko ne ja jos on, niin miltä osin tarkoitettu maksettavaksi korvauksena lähettämisestä aiheutuvista tosiasiallisista kustannuksista. Se osa lisistä, joka ei ole korvausta

[7] C-396/13

lähettämisestä aiheutuvista tosiasiallisista kustannuksista, voidaan katsoa osaksi palkkaa.

5 mom:
Uuden 5 momentin mukaan työnantaja saa kuitata vastasaamisellaan lähetetylle työntekijälle maksettavasta nettopalkasta enintään yhden kolmasosan.

Jos ulkomaisella työnantajalla on saatava lähetetyltä työntekijältään, työnantajalla on oikeus kuitata sitä vastaan työntekijälle maksettavasta nettopalkasta enintään yksi kolmasosa työntekijän Suomessa oloaikana. Säännöksellä on tarkoitus edistää lähetetyn työntekijän yhdenvertaista kohtelua kansallisten työntekijöiden kanssa ja turvatta lähetetyn työntekijän toimeentulon vähimmäistaso Suomessa työskentelyn ajalta.

Säännös vastaa pääosin tasoltaan työsopimuslain 2 luvun 17 §:n säännöstä työnantajan kuittausoikeudesta ja sen rajoituksista, poiketen kuitenkin siten, ettei säännöksiä velallisen suojaosuudesta ja elatuksen varassa ja samassa taloudessa asuvien suojaosuuksista sovellettaisi lähetettyyn työntekijään. Lähettämistilanteisiin ei voida lain esitöiden mukaan esittää yksityiskohdiltaan täysin samanlaista laskentamallia kuin kansallisissa tilanteissa, koska sellainen olisi hallinnollisesti raskas ja vaikeasti sovellettavissa.

5 a § Työnantajan vastuu matka- ja majoituskustannuksista

Työnantajan velvollisuus korvata lähetetylle työntekijälle tavanomaisesta työntekomaasta Suomeen lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyvät työntekijän työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan. Jos edellä mainitut kustannukset eivät tule kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan taikka kansallisten säännösten mukainen tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti Suomessa kyseisestä työstä tavanomaisina ja kohtuullisina pidettävät matka- ja majoituskustannukset, työnantajan tulee korvata lähetetylle työntekijälle edellä mainitut kustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaavasti.

Kun lähetetty työntekijä lähetetään Suomen tavanomaisesta työpaikastaan tilapäisesti toiseen työpaikkaan tai työkohteeseen Suomessa tai ulkomaille taikka työkohteiden välillä Suomessa, lähettämisen aikana syntyvät matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset korvataan vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Edellä mainitut työnantajan korvaamat tosiasialliset kustannukset eivät ole lähetetyn työntekijän palkkaa.

1 mom:
Työnantajan velvollisuus korvata työntekijälle lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset määräytyy lähtökohtaisesti lähtömaan lainsäädännön mukaan. Velvoite kustantaa lähettämisestä aiheutuvia kustannuksia voi perustua kansalliseen lakiin, käytäntöön, työehtosopimukseen tai työsopimukseen, mikäli niihin on sisällytetty ehtoja tai määräyksiä koskien kustannusten korvausvelvollisuutta.

Taustalla olevassa muutosdirektiivissä ei harmonisoida sääntelyä lähettämisestä työntekijälle aiheutuvista lisäkustannuksista, jotka aiheutuvat työntekijän lähettämisestä lähtömaasta työntekomaahan. Direktiivi ei velvoita jäsenvaltioita säätämään kustannusten korvauksesta tai työnantajaa korvaamaan lähettämisestä aiheutuvia kustannuksia.

Lähettämisestä työntekijälle aiheutuvien kustannusten korvausvelvollisuus ja taso vaihtelee jäsenmaittain. Työnteon kohdemaan hintataso voi olla elinkustannuksiltaan korkeampi kuin lähetetyn työntekijän lähtöjäsenvaltion hintataso.

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

Edellä kerrotusta johtuen lainsäätäjä on katsonut, että Suomeen lähettämisestä työntekijälle aiheutuvien matka- ja majoituskustannusten osalta on tarpeen luoda taustalla olevasta direktiivistä poikkeavaa kansallista sääntelyä, joka velvoittaa lähettävän työnantajan korvaamaan lähettämisestä aiheutuvat matka- ja majoituskustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaavasti.. Sääntelyä on perusteltu yritysten yhdenvertaisella kohtelulla ja ordre public -periaatteella.

Säännöksen 1 momentin toisen lauseen mukaan, jos edellä mainitut kustannukset eivät tule kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaan korvattavaksi lainkaan taikka kansallisten säännösten mukainen tai sovittu korvaus alittaa olennaisesti Suomessa kyseisestä työstä tavanomaisina ja kohtuullisina pidettävät matka- ja majoituskustannukset, työnantajan tulee korvata lähetetylle työntekijälle edellä mainitut kustannukset alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen korvaustasoa ja vuokratyössä työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen korvaustasoa olennaisesti vastaavasti.

Säännös voi lain esitöiden mukaan tulla sovellettavaksi pääsääntöisesti niissä tilanteissa, joissa lähetettyyn työntekijään sovellettavan lain tai käytännön mukaan tällaista työnantajalle kuuluvaa velvoitetta ei ole tai työsopimuksessa ei ole sovittu tällaisesta korvausvelvollisuudesta osana työsuhteen ehtoja. Säännös voi tulla sovellettavaksi myös, jos lähtömaan suojan taso tai työsopimuksessa sovitut ehdot alittavat olennaisesti Suomessa tehdyn työn osalta tavanomaisena ja kohtuullisena

pidettävät matka- ja majoituskustannukset. Tavanomaisen ja kohtuullisen korvaustason tulisi vastata olennaisilta osin Suomen työehtosopimusten määräysten tasoa.

Säännös ei lain esitöiden mukaan tulisi sovellettavaksi niissä tilanteissa, joissa lähtöjäsenvaltion sääntelyn kautta tai työsopimuksella on turvattu matkustamiseen ja asumiseen liittyviä kustannuksia työntekijän suojelun kannalta riittävästi ottaen huomioon Suomen kustannustaso ja lähinnä yleissitovan työehtosopimuksen määrittämä taso viitekehyksenä. Siten suomalaisesta yleissitovan työehtosopimuksen tasosta voitaisiin poiketa jonkin verran, mutta poikkeama ei saisi olla olennainen.

Velvollisuus korvata lähtömaasta kohdemaahan tehtävän matkan osalta lähettämisestä aiheutuvia kustannuksia on rajoitettu koskemaan matka- ja majoituskustannuksia. Lainsäädäntö ei siten velvoita maksamaan työntekijälle esim. ateriakorvausta tai päivärahaa Suomessa oloaikana. Työnantaja voi olla velvollinen korvaamaan näitä kustannuksia lähtömaan kansallisen lain, käytännön, työehtosopimuksen tai työsopimuksen ehdon tai määräyksen perusteella. Velvollisuus voi perustua myös Suomessa sovellettavaksi tulevaan työehtosopimukseen.

Lain esitöissä ei oteta tarkemmin kantaa siihen, mitä olennaisesti vastaavalla korvaustasolla käytännössä tarkoitetaan, joten sen lopullinen tulkinta jää myöhemmän oikeuskäytännön varaan.

Myös kysymys siitä, onko lähettämiseen liittyvissä matka- ja majoituskustannuksissa kyse sellaisesta keskeisestä oikeusjärjestykseen sisältyvästä arvosta tai perusperiaatteesta tai työntekijän vähimmäissuojaa koskevasta pakottavasta ydinsäännöstä, jonka perusteella on mahdollista poiketa taustalla olevan direktiivin sanamuodosta ja tarkoituksesta ja joka täyttäisi orde public -periaatteen soveltamisedellytykset, jää ratkaistavaksi myöhemmässä oikeuskäytännössä. Lain esitöistä ilmenevässä EU-tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ordre public -periaatteen osalta on nähtävissä, että periaatteen soveltamiskynnys on asetettu erittäin korkealle.

2 mom:
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 muun lähettävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.[8]

Säännös kattaa matkustamisen Suomen tavanomaisesta työpaikasta tilapäisesti toiseen työpaikkaan tai työkohteeseen Suomessa tai ulkomaille taikka työkohteiden välillä Suomessa lähettämisen aikana. Työnantajan korvausvelvollisuuden tarkempi laajuus ja sisältö määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Kustannusten korvausvelvollisuus koskee vain sellaisia matkoja, joiden osalta sovellettava työehtosopimus velvoittaa kustannusten korvauksia suorittamaan.

[8] Lähetettyyn työntekijään sovellettavasta työehtosopimuksesta on selostettu tarkemmin 3 §:ää koskevassa kohdassa.

Lain esitöiden mukaisesti matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten kaksinkertaista korvaamista olisi vältettävä.

Näin ollen lähetetyn työntekijän matka-, majoitus- ja ruokailukustannukset Suomessa tai Suomesta ulkomaille tehdyn työ- tai komennusmatkan osalta tulee korvata vähintään Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisesti. Mikäli työnantaja on maksanut kustannusten korvauksia työntekijän työsopimukseen sovellettavan lähtömaan lainsäädännön, työehtosopimuksen tai työsopimuksen perusteella, otetaan nämä korvaukset huomioon kustannusten korvausten vähimmäistason täyttymistä arvioitaessa.

Mikäli työntekijälle maksetun palkan kokonaismäärä kattaa Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan lisäksi myös vähintään työehtosopimuksen mukaiset kustannusten korvaukset, ei kustannusten korvauksia makseta enää kokonaispalkan lisäksi Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työntekijälle maksetun palkan kokonaismäärä kattaa Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan lisäksi työehtosopimuksen mukaiset kustannusten korvausten vähimmäismäärän vain osittain, maksetaan korvauksia siltä osin kuin maksetun palkan kokonaismäärä ei niitä kata.

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.

Uusi säännös ei velvoita työnantajaa järjestämään lähetettävälle työntekijälle majoitusta lähettämisen aikana. Mikäli työnantaja järjestää majoituksen, on majoituksen täytettävä kaikissa tilanteissa terveydensuojelulaissa säädetyt vaatimukset.

Lain esitöiden mukaan, jos työnantaja järjestää lähetetylle työntekijälle majoituksen Suomessa työskentelyn ajaksi, majoituksen tulisi täyttää terveydensuojelulain lisäksi työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen tai muun sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräykset asumisesta ja majoitusoloista niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksen määräysten soveltamisedellytykset täyttyvät.

Majoitusoloja koskevien määräysten sisältö ja soveltamisala vaihtelee työehtosopimuksittain. Joissakin työehtosopimuksissa ei ole lainkaan majoitusoloja koskevia määräyksiä.

Niitä tilanteita, joissa työehtosopimuksen majoitusta koskevien määräysten soveltamisedellytykset täyttyvät ja joissa työnantaja voi olla velvollinen soveltamaan Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen majoitusta koskevia määräyksiä, ovat lähtökohtaisesti työ- tai komennusmatkat. Suomessa sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen työ- tai komennusmatkoja koskevat määräykset tulevat

lähtökohtaisesti sovellettavaksi lähetettyyn työntekijään vain siinä tilanteessa, että työntekijä tekee työ- tai komennusmatkan Suomessa tai Suomesta ulkomaille Suomessa olo aikanaan.[9] Näin ollen työehtosopimusten majoitusoloja koskevat määräykset tulevat pääsääntöisesti sovellettavaksi vain silloin, jos työnantaja järjestää työntekijälle majoituksen lähetetyn työntekijän Suomessa lähetettynä oloaikana tekemään työ- tai komennusmatkaan liittyen.

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. (29.10.2020/743)

Ilmoitusta työntekijän tai työntekijöiden lähettämisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysryhmän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kestoa otetaan huomioon kyseinen lähettämisjakso 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. (29.10.2020/743)

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.

Jos 3 momentissa mainitut tiedot muuttuvat olennaisesti, työn jatkamisen edellytyksenä on, että lähettävä yritys tekee täydennysilmoituksen välittömästi muutosten tapahtuessa.

Rakennusalan työssä 3 ja 4 momentissa tarkoitettu ilmoituksen toimittaminen myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle on työn tekemisen edellytyksenä.

Lähettävän yrityksen tulee tehdä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä aikaisempaa oikeustilaa vastaavasti työsuojeluviranomaiselle joko ennakkoon heti, kun lähettävä yritys on tehnyt sopimuksen työntekijöiden lähettämisestä tai viimeistään ennen kuin sopimuksen mukainen työnteko alkaa.

Tehtävän ilmoituksen tietosisältö on laajennettu siten, että ilmoituksessa tulee antaa tiedot jokaisesta lähetettävästä työntekijästä ja tämän työntekopaikasta. Muutoksella on tarkoitus parantaa viranomaisen mahdollisuuksia valvoa yksittäisten

[9] Vrt. 5a §:n 2 mom.

lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja myös sitä, täyttyykö pitkäaikaisen lähettämisen aikaraja.

Uusia ilmoitettavia tietoja ovat lisäksi rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitietojen ja yhteystietojen lisäksi lähetetylle työntekijälle Suomessa Verohallinnon antama veronumero, kunkin lähetetyn työntekijän henkilötiedot, henkilötunnus ja asuinvaltion verotunniste, lähettämisen alkamis- ja päättymisaika tai arvioitu päättymisaika. Lisäksi ilmoituksessa voidaan antaa aiemmasta poiketen yhden työntekopaikan lisäksi useamman työntekopaikan tiedot silloin, kun kyse on saman tilaajan kanssa tehtyyn sopimukseen perustuvasta työstä.

Lähetetyn työntekijän henkilötiedoilla tarkoitetaan lähetetyn työntekijän nimeä ja henkilötunnusta tai muuta sellaista yksilöintitietoa, jolla lähetetyn työntekijän henkilöllisyys voidaan todentaa esimerkiksi matkustusasiakirjoista.

Ilmoitettavalla työntekopaikalla tai työntekopaikoilla tarkoitetaan osoitetta tai sen puuttuessa maantieteellisiä koordinaatteja. Työntekopaikka voi työn luonteesta riippuen olla myös asemapaikka, josta käsin työtä tehdään, esimerkiksi tilaajan toimitilat, josta työtä käytännössä lähdetään tekemään päivittäin vaihtuviin kohteisiin. Ilmoitus tulee kuitenkin aina tehdä tilaaja- eli sopimuskohtaisena. Tämä tarkoittaa sitä, että tilaajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella voidaan tehdä töitä useammassakin paikassa, ja nämä voidaan ilmoittaa yhdellä ilmoituksella. Yhdellä ilmoituksella ei voida kuitenkaan ilmoittaa useamman tilaajan kanssa sovituista töistä ja niitä koskevista lähettämisjaksoista.

Ilmoituksen tietosisällön laajennus lisää lähettävien yritysten hallinnollista taakkaa. Hallinnollista taakkaa helpottaa myöhemmin käyttöönotettava sähköinen ilmoitusjärjestelmä. Sähköinen ilmoitusjärjestelmä on näillä näkymin otettavissa käyttöön syksyllä 2021, jonka vuoksi edellä kerrotut tietosisältöjen laajennukset tulevat voimaan vasta 1. päivänä lokakuuta 2021.

Ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ei aiempaa oikeustilaa vastaavasti edellytetä, jos yritys lähettää työntekijän tai työntekijöitä Suomeen muuhun kuin rakennusalan työhön yrityksen sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijän tai työntekijöiden lähettämisen kestoa otetaan huomioon kyseinen lähettämisjakso sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen sisäisesti siirtämä työntekijä on tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus olisi kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

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.

Uudessa säännöksessä säädetään lähettävän yrityksen mahdollisuudesta tehdä perusteltu ilmoitus työsuojeluviranomaiselle 4 a §:ssä säädetyn 12 kuukauden aikarajan pidentämisestä. Mikäli työnantaja tekee perustellun ilmoituksen aikarajan pidentämiseksi, 4 a §:n mukaiset työsuhteen lisäehdot tulevat sovellettavaksi viimeistään, kun lähetetyn työntekijän työnteko on kestänyt tosiasiallisesti yhdenjaksoisesti 18 kuukautta. Lain esitöiden mukaan ilmoitus tulee tehdä työsuojeluviranomaiselle sähköisesti ennen Suomeen lähetetyn työntekijän 12 kuukauden työskentelyajan täyttymistä.

Tarve määräajan pidennykselle ja pidennykselle esitettävät perusteet ovat työnantajan harkinnassa, eikä niille ole asetettu ehtoja tai rajoituksia laissa tai sen esitöissä. Kyse ei siis ole lupamenettelystä, mutta ilmoitus edellyttää aina perustelua, jota ilmoituksen vastaanottavan viranomaisen tulee vaatia. Vain kokonaan perustelemattomat tai ilmeisen puutteellisesti perustellut ilmoitukset voidaan jättää huomiotta, jolloin 12 kuukauden aikaraja ei pitene. Pidennyksen kesto määräytyy tehdyn ilmoituksen mukaan, mutta se voi olla enintään kuusi kuukautta.

Lain esitöiden mukaan tosiasiallisella työskentelyllä tarkoitettaan todellista yhdenjaksoista työntekoaikaa Suomessa, eivätkä esimerkiksi palkallinen loma-aika tai sairauspoissalo keskeytä yhdenjaksoisuutta.

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on vastaanottaa ilmoitus ja tarvittaessa ohjata työnantajaa ilmoittamaan perustelut. Ilmoitusmenettely lisää työsuojeluviranomaisen mahdollisuutta valvoa lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen ehtojen toteutumista pitkäkestoisissa lähettämistilanteissa.

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.

1 mom:
Pykälän 1 momentti vastaa nykytilaa. Momentin terminologiaa on täsmennetty siten, että tilaajan sijasta käytetään vakiintuneesti käytettävää käsitettä käyttäjäyritys. Muutoksella pyritään edistämään säännöksen luettavuutta. Muutos liittyy 2 §:n 1 momentin 4 ja 6 kohdan määritelmien täsmennyksiin.

2 mom:
Pykälään on lisätty 2 momentti, jossa säädetään vuokratyössä käyttäjäyritykselle velvoite muutosdirektiivin tarkoittamissa jatkolähettämistilanteissa ilmoittaa sopimuskumppanilleen eli lähetetyn vuokratyöntyöntekijän työnantajalle työntekijän edelleen lähettämisestä tai siirtämisestä tilapäisesti työhön toiseen työkohteeseen ulkomaille. Säännöksellä pyritään turvaamaan työnantajan tiedonsaantia hänen työntekijänsä työskentelypaikan muuttumisesta, koska käyttäjäyrityksen toimesta

tapahtuvasta jatkolähettämisessä lähetetyn työntekijän varsinainen työnantaja vastaa kuitenkin aina työnantajavelvoitteista.

Säännös koskee kahta eri tilannetta. Pykälän 2 momentin 1 kohdassa säännellään tilanteita, joissa joko Suomeen sijoittautunut tai Suomessa toimiva käyttäjäyritys siirtää (edelleen lähettää) vuokraamansa työntekijän toisen yrityksen johdon ja valvonnan alle tekemään työtä toiseen työkohteeseen joko Suomeen tai ulkomaille. Tämä koskee tilanteita, joissa tapahtuu käytännössä työn johdon ja valvonnan siirtyminen pois lähetetyn työntekijän työnantajan sopimuskumppanilta eli alkuperäiseltä käyttäjäyritykseltä, joka on tehnyt toisen lähettämistä koskevan sopimuksen oman asiakasyrityksensä kanssa. Tällöin sovellettavat työehdot voivat muuttua, minkä vuoksi on perusteltua, että lähetetyn työntekijän työnantaja saa siitä tiedon.

Momentin 2 kohta koskee tilanteita, joissa Suomeen sijoittautunut tai Suomessa toimiva käyttäjäyritys lähettää vuokraamansa lähetetyn työntekijän Suomesta toiseen työkohteeseen ulkomaille. Tässä tilanteessa lähetetyn työntekijän työnjohto- ja valvontaoikeus säilyy samalla käyttäjäyrityksellä, mutta työkohteen siirtyminen Suomen ulkopuolelle johtaa sovellettavien työehtojen muutokseen.

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

25 § Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksi antamisesta

Toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisen Suomen viranomaiselle tekemä pyyntö taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevan päätöksen tiedoksiannon toimittamisesta Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle tehdään toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle.

Päätöksen tiedoksiantopyyntö on tehtävä IMI-järjestelmässä. Pyyntöön on liitettävä tiedoksi annettava päätös. Pyynnöstä on käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa sekä 16 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetut tiedot.

Toimivaltaisen työsuojeluviranomaisen päätöksen tiedoksi antamisessa Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle noudatetaan, mitä hallintolaissa säädetään. Jos kysymys on oikeusviranomaisen päätöksestä, päätöksen tiedoksi antamisessa noudatetaan, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään. Päätöstä ei kuitenkaan saa antaa tiedoksi yleistiedoksiannolla. (29.10.2020/743)

1-2 mom. ei muutosta.

3 mom:
Hallintolainkäyttölaki (586/1996) on kumottu oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetulla lailla (808/2019), joka tuli voimaan tammikuun 2020 alusta. Pykälän 3 momenttiin on otettu aineellisoikeudellinen viittaus, jossa viitataan hallintolainkäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Muilta osin pykälän 3 momentti vastaa nykytilaa.

28 § Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle

Toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisen pyyntö Suomen viranomaiselle taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä Suomeen sijoittautuneelta lähettävältä yritykseltä tehdään Oikeusrekisterikeskukselle.

Perintäpyyntö on laadittava IMI-järjestelmässä. Perintäpyyntöön on liitettävä täytäntöönpantava päätös. Päätöksen on oltava täytäntöönpanokelpoinen siinä jäsenvaltiossa, jossa se on annettu. Pyynnöstä on käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa ja 16 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetut tiedot.

Oikeusrekisterikeskus päättää perintäpyynnön toimeenpanemisesta kuulematta päätöksen kohteena olevaa. Oikeusrekisterikeskuksen on annettava perintäpyyntö ja päätös sen toimeenpanemisesta tiedoksi perinnän kohteena olevalle mahdollisimman pian ja viimeistään kuukauden kuluttua perintäpyynnön vastaanottamisesta.

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. (29.10.2020/743)

Oikeusrekisterikeskuksen on ilmoitettava viipymättä perintäpyynnön esittäneelle viranomaiselle toteutetut toimenpiteet sekä päivämäärä, jolloin perintäpyyntö on annettu vastaanottajalle tiedoksi. Taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä kertyneet varat jäävät Suomen valtiolle.

1-3 ja 5 mom. ei muutosta.

4 mom:
Säännöksenn on tehty teknisiä korjauksia. Hallintolainkäyttölaki on kumottu oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetulla lailla, joka tuli voimaan tammikuun 2020 alusta. Pykälän 4 momenttia on muutettu siten, että siinä viitataan informatiivisesti hallintokäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Lisäksi 4 momentista on tarpeettomana päällekkäisenä sääntelynä poistettu maininta valituslupamenettelystä. Valituslupamenettely on säädetty pääsäännöksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 107 §:ssä, joten 4 momenttiin ehdotettava informatiivinen viittaus yleislakiin kattaisi myös valituslupamenettelyn. Muilta osin pykälän 4 momentti vastaa nykytilaa.

38 § Laiminlyöntimaksun määrääminen

Laiminlyöntimaksu 35 §:ssä tarkoitetuista laiminlyönneistä on vähintään 1 000 euroa ja enintään 10 000 euroa ottaen huomioon laiminlyönnin laatu, laajuus ja toistuvuus.

Laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä tai määrätä maksettavaksi vähimmäismäärää pienempänä, jos tekoa voidaan pitää vähäisenä ja maksun määräämättä jättäminen tai määrääminen vähimmäismäärää pienempänä on kohtuullista laiminlyönnin laatu, toistuvuus, suunnitelmallisuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen.

Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään 10 000 euroa.

Säännökseen on tehty teknisiä korjauksia.

Hallintolainkäyttölaki on kumottu oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetulla lailla, joka tuli voimaan tammikuun 2020 alusta. Pykälän 2 momenttia on muutettu siten, että siinä viitataan informatiivisesti hallintokäyttölain sijasta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Lisäksi 2 momentista on poistettu päällekkäinen sääntely valituslupamenettelystä. Valituslupamenettely on säädetty pääsäännöksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 107 §:ssä, joten 2 momenttiin ehdotettava informatiivinen viittaus yleislakiin kattaisi myös valituslupamenettelyn. Muilta osin pykälän 2 momentti vastaisi nykytilaa.

1a § Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota tekee Suomessa työntekijä, jonka maahanpääsy perustuu kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettuun lakiin (908/2017).

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät 3, 4, 4 a, 5 a ja 6 a §:n mukaan. Työntekijän palkkaus määräytyy alan yleissitovan työehtosopimuksen tai työnantajaa työnantajaliiton jäsenenä taikka työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työsuhteeseen 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. (29.10.2020/743)

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa (908/2017) tarkoitettujen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi sääntelyyn tehdyt muutokset on ulotettu soveltuvin osin koskemaan myös em. työntekijöitä.

Voimaantulo

Muutokset tulevat voimaan 1.12.2020 lukuun ottamatta ehdotuksen 7 §:n muutoksia, jotka tulevat voimaan ilmoitusmenettelyn teknisen toteutuksen muutosten valmistumisen jälkeen 1.10.2021.

Voimaantulon jälkeen tehtäviin elinkeinonharjoittajien välisiin sopimuksiin ja niiden perusteella tehtäviin lähettämisiin muutoksia sovelletaan heti niiden voimaantulosta alkaen.

Lain voimaan tullessa Suomessa jo lähetettyinä oleviin työntekijöihin muutoksia sovelletaan lain voimaantulosta alkavan 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen lukuun

ottamatta 4 a §:ää, jonka työnteon kestoa koskevaa laskentasääntöä sovelletaan välittömästi lain voimaantulon alkaessa. Näin ollen lain muutosten voimaan tullessa lähetettynä olevan työntekijän yhdenjaksoisen työnteon kesto Suomessa tulee lain esitöiden mukaan aloittaa laskemaan heti muutosten voimaantulosta alkaen. Muutosdirektiivin tarkoituksen toteuttamiseksi lähetettyjen työntekijöiden työnteko kaikissa lähettämistilanteissa tulee huomioida heti lain voimaantulosta lähtien laskettaessa pitkäkestoisen lähettämisen täyttymisedellytyksiä riippumatta siitä, perustuuko lähetetyn työntekijän työnteko Suomessa ennen lain voimaantuloa vai sen jälkeen tehtyyn elinkeinonharjoittajien väliseen sopimukseen.

Tällä siirtymäsäännöksellä on tarkoitus turvata ulkomaisille palveluntarjoajille ja heidän Suomessa toimiville sopimuskumppaneilleen mahdollisuus varautua sopimuksissaan lakimuutoksiin ja uusiin velvoitteisiin lähetetyille työntekijöille maksettavasta palkasta ja lähettämisestä aiheutuvien kustannusten korvauksista.

Muutosdirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle on jätetty maantieliikenteen sääntely. Tähän asiaan liittyy EU:n parlamentin ja neuvoston direktiivi valvonnasta ja maantieliikenteen työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon eli ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin 2006/22/EY muuttamisesta valvontavaatimusten osalta ja direktiivejä 96/71/EY ja 2014/67/EU koskevien eritysten sääntöjen vahvistamisesta siltä osin kuin on kyse maantieliikenteen alan työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon, jäljempänä maantieliikenteen muutosdirektiivi. Maantieliikenteen lähetettyjä työntekijöitä koskevan muutosdirektiivin kansallinen täytäntöönpano on alkanut syksyllä 2020 ja sen yhteydessä tulee huomioitavaksi lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiivin muutokset palkasta (korvaus), kustannusten korvauksista ja lisätyöehtojen soveltamisesta maantieliikenteen lähettämistilanteisiin.

Maantieliikenteen työssä soveltamisalan ulkopuolelle jäävät palkkausta, kustannusten korvauksia, pitkäkestoista lähettämistä, ennakkoilmoituksen täsmennystä, vuokratyötä koskevat muutokset ja lisäykset. 4 a §:ää, 5 §:n 1 —- 4 momentteja, 5 a, 6 a, 7, 7 a ja 14 §:iä ei sovelleta maantieliikenteen alan työssä. Maantieliikenteen työssä sovelletaan kuitenkin muutettua 1 a §:ää, 3 ja 4 §:ää sekä 5 §:n 5 momenttia lain voimaantulosta lähtien.