

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi lähetetyistä
työntekijöistä annetun lain muuttamisesta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi muutoksia lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehtojen toteuttamiseksi ja niiden valvontamahdollisuuksien tehostamiseksi.

Esityksen mukaan erityisesti lähetetyt vuokratyöntekijät asetettaisiin vähimmäispalkan määräytymisessä tasavertaiseen asemaan Suomessa toimivien yritysten palveluksessa olevien vuokratyöntekijöiden kanssa.

Työvoimaa Suomeen lähettäville työnantajayrityksille säädettäisiin velvollisuus asettaa edustaja, jolla olisi valtuutus yrityksen puolesta vastaanottaa asiakirjoja ja laatia oikeudenkäyntiasiakirjoja. Laissa säädettäisiin myös työnantajan tai tämän edustajan velvol-

lisuudesta ylläpitää lähetetystä työntekijästä ja tämän työsuhteen ehtoista tietoja, jotka olisivat työsuojeluviranomaisten helposti saatavilla. Lisäksi työnantajalla tai tämän edustajalla olisi oltava Suomessa hallussaan lähetettyä työntekijää koskeva työaikakirjanpito ja tiedot Suomessa maksetuista palkoista. Työnantajalla tai tämän edustajalla olisi myös velvollisuus antaa henkilöstön edustajalle tietoja tietyistä lähetetyn työntekijän työsuhteen ehtoista. Säännösten noudattamisen tehosteeksi ehdotetaan myös rangais-
tusuhkaa.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1. Johdanto.....	3
2. Nykytila.....	3
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
<i>Sovellettavat vähimmäistyöehdot</i>	<i>3</i>
<i>Työehtojen valvonta.....</i>	<i>5</i>
<i>Lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturva</i>	<i>6</i>
2.2. Kansainvälinen kehitys ja EU:n lainsäädäntö.....	8
2.3. Nykytilan arviointi.....	10
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	11
3.1. Tavoitteet	11
3.2. Toteuttamisvaihtoehdot.....	11
3.3. Keskeiset ehdotukset	11
4. Esityksen vaikutukset	12
4.1. Taloudelliset vaikutukset ja vaikutukset viranomaisten toimintaan	12
4.2. Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	12
5. Asian valmistelu.....	12
6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	13
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	13
1. Lakiehdotuksen perustelut.....	13
2. Voimaantulo.....	18
LAKIEHDOTUS	19
lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.....	19
LIITE	22
RINNAKKAISTEKSTI	22
lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.....	22

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Kansainvälistymisen, Euroopan unionin (EU) laajentumisen ja työvoiman vapaan liikkuvuuden johdosta palvelussuhteen ehtojen noudattamisen ja yritysten tasavertaisen kilpailuaseman turvaaminen ovat nousseet keskeisesti esille. Ennen kaikkea viime aikojen nopeat muutokset työmarkkinoilla ja esimerkiksi ulkomaisen vuokratyövoiman tarjonnan ja käytön voimakas kasvu ovat nostaneet kysymykset uudella tavalla esiin.

Vaikka vuokratyövoiman ja muun palvelujen vapaan tarjonnan perusteella Suomeen saapuvan työvoiman vähimmäistyöehtojen on määräydyttävä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön mukaisesti työntekomaan säännösten mukaan, on työsuhteen ehtojen valvonta tällaisissa tapauksissa huomattavasti vaikeampaa kuin suoraan Suomessa toimivien yritysten työntekijöiden työsuhteen ehtojen valvonta. Huonommilla työsuhteen ehdoilla toimiminen voi vaikuttaa myös yritysten väliseen kilpailutilanteeseen epäsuotuisasti ja vaikeuttaa säännöksiä noudattavien yritysten toimintaedellytyksiä.

Edellä sanotun perusteella on tarve tehostaa lähetettyjen työntekijöiden työehtojen valvontamahdollisuuksia pyrkimällä varmistamaan työntekijöiden tasavertainen kohtelu. Tämä edellyttää muun muassa lainsäädännön tarkistamista, jotta Suomen työlainsäädännön mukaisten vähimmäistyöehtojen toteutuminen Suomeen lähetetyille työntekijöille palvelujen tarjonnan yhteydessä voidaan paremmin turvata myös käytännössä.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Sovellettavat vähimmäistyöehdot

Lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia (1146/1999) sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää,

joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen tarjotessaan valtioiden rajat ylittäviä palveluja, kun

1) työntekijä lähetetään yrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja Suomessa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla;

2) työntekijä lähetetään työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen; tai

3) työntekijä lähetetään työhön toisen yrityksen käyttöön, ja työnantaja on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoiman vuokrausta harjoittava yritys.

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n mukaan sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999) mukaan. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan kuitenkin seuraavia Suomen lain säännöksiä siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan osalta työaikalain (605/1996) 22—25 §, 33 §:n 2 ja 3 momentti sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §;

2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6—14, 16—21 ja 26—32 § sekä 33 §:n 1 momentti;

3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (162/2005) 5—19 §;

4) palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §; sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaa sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetyille työntekijälle on maksettava vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimus-

lain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Säännöksen mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Muu työsuopimuksen ehto on mitätön.

Jollei yleissitovaa työehtosopimusta ole, palkka määräytyy sen mukaan kuin mitä asiasta on sovittu työntekijän ja tämän lähtömaan työnantajan välillä. Sovellettavaksi ei tule työsuopimuslain 2 luvun 10 § vähimmäispalkasta työehtosopimuksen puuttuessa. Tämän säännöksen mukaan, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Työsuopimuslain 10 luvun 2 §:n mukaan, jos työsuopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Siten esimerkiksi suomalaisen vuokrausyrityksen palveluksessa olevan työntekijän työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisperusteesta on säädetty tarkemmin kuin ulkomailta lähetetyn vuokratyöntekijän.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan myös työsuopimuslain 1 luvun 9 §:ää (työnantajan sjainen), 2 luvun 2 §:ää (syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu) ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää (yhdistymis- ja kokoontumisvapaus) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, *tasa-arvolaki*) 6 ja 7–9 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). Lisäksi lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan, mitä työaikalain 36, 37 ja 37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta.

Työsuopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansala-

suuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielien, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2003). Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikke aminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työsuopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyrittäjä*) käyttöön, käyttäjäyrittäjälle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetty velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

Työturvallisuuslain 3 §:n mukaan käyttäjäyrittäjä on velvollinen noudattamaan vuokratyöntekijäänsä työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä. Käyttäjäyrittäjän on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle, jonka on vastaavasti ilmoitettava työntekijälle näistä vaatimuksista ja varmistettava erityisesti, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. Käyttäjäyrittäjän on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä annetun valtioneuvoston päätöksen (782/1997) tarkoituksena on varmistaa vuokratyöntekijälle sama työsuojelun taso kuin työpaikan muille työntekijöille. Päätöksen 4 §:n 1 momentin mukaan käyttäjäyrittäjän on ennen vuokratyön aloittamista huolehdittava siitä, että työntekijälle annetaan riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä. Näihin tietoihin kuuluvat työn edellyttämää erityistä ammattitaitoa ja kokemusta koskevat vaatimukset. Lisäksi päätök-

sen 4 §:n 2 momentin mukaan käyttäjäyrityksen tulee tarpeellisessa laajuudessa ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.

Rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston asetuksen (426/2004) 10 §:n 3 momentissa säädetään, että päätoteuttajan on varmistettava tarpeellisin toimenpitein, että sillä on tiedossaan työmaalla työskentelevät työntekijät ja itsenäiset työsuorittajat ja että perehdyttämistä varten on tarpeelliset tiedot. Yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevien työnantajien on annettava työntekijöistä ja itsenäisten työsuorittajien omalta osaltaan tarpeelliset tiedot työmaalla työskentelystä päätoteuttajan tietoon.

Työnantajavelvoitteista vuokratyöntekijään nähden ovat vastuussa sekä vuokrausyritys työntekijän työnantajana että käyttäjäyritys työsopimuslain ja työturvallisuuslain nimenomaisten säännösten perusteella. Vuokrausyritys vastaa työnantajana työläinsäädännöstä ja työsopimuksesta johtuvista velvoitteista, kuitenkin niin, että niistä työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden käyttöön, vastuussa on käyttäjäyritys.

Käyttäjäyrityksen on huolehdittava työntöön edellytyksistä, jotta vuokratyöntekijä kykenee suorittamaan työnsä turvallisesti samalla tavoin kuin työpaikoilla olevat muutkin työntekijät. Työnjohto- ja valvontaoikeuttaan käyttäessään käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän työsuhhteessa noudatettavien työaikojen lainmukaisuudesta kunkin työskentelyjakson aikana. Käyttäjäyritys vastaa myös työaika-asiakirjojen asianmukaisesta täyttämisestä.

Työehtojen valvonta

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain noudattamista valvovat lain 8 §:n mukaan työsuojeluviranomaiset lukuun ottamatta tasa-arvolain säännöksiä, joiden noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Ulkomaalaisia työntekijöitä koskeva valvonta koostuu suurimmaksi osaksi asiakasaloitteisista tarkastuksista, jotka koskevat yleensä vähimmäistyöehtojen rikkomista. Aloitteentekijöinä toimivat pääasi-

assa ulkomaalaiset työntekijät itse tai ammattiliitot. Valvonnan yhteydessä annetaan ulkomaalaisia koskevia tietoja ja ohjeita. Eri mielisyytapauksissa työnantajaa pääsääntöisesti kehoitetaan korjaamaan rikkomukset ja työntekijälle annetaan tarpeelliset ohjeet asian selvittämistä varten. Valvontatoimessaan työsuojeluviranomaisilla on ollut 1 päivästä toukokuuta 2004 alkaen mahdollisuus työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973, *työsuojelun valvontalaki*) 4 §:n mukaan saada nähtäväkseen myös ulkomaiselta työntekijältä itseltään asiakirjoja ja työnantajalta ulkomaisen työntekijän työnteko-oikeuteen liittyvät asiakirjat.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 8 §:n 2 momentin mukaan työnantajan tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän, on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- ja liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika ja sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksellä olisi säännöksen mukaan oltava hallussaan laissa tarkoitettu selvitys, jotta se voitaisiin pyynnöstä toimittaa myös työsuojeluviranomaiselle. Käytännössä selvityksen hankkiminen on

osoittautunut hankalaksi työn tilapäisen luonteen johdosta eikä tietoja saada jälkikäteen viranomaisyhteistyönä.

Työsuojeluviranomaiset voivat käyttää myös hallinnollisia pakkokeinoja työsuojelun valvontalain 15 §:n mukaan. Pakkokeinoja voidaan käyttää esimerkiksi työaikakirjanpidon ja lakien nähtävänä pitämisen laiminlyöntitapauksissa. Muutoin lain toimeenpanosta sekä siihen liittyvästä tietojen antamisesta ja yhteistyöstä muiden jäsenvaltioiden viranomaisten kanssa vastaa sosiaali- ja terveysministeriö, jonka tulee toimia toimeenpanoa koskeissa kysymyksissä tarvittaessa yhteistyössä työministeriön kanssa.

Ulkomaalaislain (301/2004) 73 §:n 4 momentin mukaan työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Työnantajan on säilytettävä tiedot ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä neljä vuotta. Euroopan unioniin ennen 1 päivää toukokuuta 2004 liittyneiden jäsenmaiden ja Euroopan talousalueen (ETA) sekä Maltan ja Kyproksen kansalaisista riittää tieto kansalaisuudesta. Tsekin, Viron, Latvian, Liettuan, Unkarin, Puolan, Slovenian ja Slovakian kansalaisten ansiotyön edellytyksistä annetun lain (309/2004, *siirtymäaikalaki*) 3 §:n mukaan näiden työnteko-oikeuden perusteena on työvoimatoimimiston kirjallinen päätös 1 päivästä toukokuuta 2004 alkaen 30 päivään huhtikuuta 2006 saakka. Kolmansien maiden osalta työnteko-oikeuden perusteena on työntekijän oleskelulupa. Siirtymäaikalain piiriin kuuluvien maiden ja kolmansien maiden osalta voi riittää myös tieto siitä, että henkilö on vapautettu oleskeluvasta ulkomaalaislain 79—81 §:n mukaan.

Ulkomaalaislain 73 § ei koske lähetettyjä työntekijöitä, koska se velvoittaa vain Suomessa toimivaa työnantajaa. Uusista jäsenmaista tuleviin lähetettyihin työntekijöihin ei myöskään sovelleta siirtymäaikalain säännöksiä.

Lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa ei ole rangaistusseuraamusta työnantajavelvoitteiden laiminlyönnistä. Työntekijä voi kuitenkin saada korvausta tai hyvitystä esimerkiksi työsuojelulain ja tasa-arvolain pe-

rusteella.

Työsopimuslain 2 luvun 16 §:n 2 momentin mukaisen palkkalaskelman antamisen laiminlyönti on säädetty rangaistavaksi 1 päivästä toukokuuta 2004 lukien. Tämä menettelytapasäännös ei tule noudatettavaksi lähetetyistä työntekijöistä annetun lain perusteella.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 4 luvun 8 §:n 1 momentin mukaan yksityisillä työvoimapalveluilla tarkoitetaan työvoimaviranomaisista riippumattomia yksityisen tai oikeushenkilön tarjoamia työnvälityspalveluja ja työvoiman vuokrausta sekä muita työnhakuun liittyviä palveluita. Pykälän 2 momentin mukaan yksityisistä työvoimapalveluista ei saa periä maksua henkilöasiakkailta ja palveluissa on noudatettava tasapuolisuutta eikä niissä saa tarjota alaikäistä työvoimaa työhön, johon sen ottaminen nuorista työntekijöistä annetun lain mukaan on kielletty. Rikoslain (39/1889) 47 luvun 6 §:n mukaan se, joka perii maksun työllistymiseen suoranaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista henkilöasiakkailta, on tuomittava työnvälitysr rikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Pykälän alueellista soveltamisalaa ei ole rajoitettu koskemaan vain Suomessa rekisteröityjä Suomessa toimintaansa harjoittavia palvelujen tarjoajia.

Tällä hetkellä Suomessa ei ole tosiasioihin perustuvaa tilastointia eikä käytännön mahdollisuuksia selvittää, kuinka paljon maassamme on esimerkiksi lähetettyjä työntekijöitä EU:n jäsenmaista tai kolmansista maista. Ulkomailta työvoiman vuokrausta harjoittavilla yrityksillä ei ole ilmoitusvelvollisuutta toimintansa aloittamisesta työsuojelupiirien työsuojelutoimistolle, kuten on Suomessa rekisteröidyillä yrityksellä työsuojelun valvontalain 21 a §:n mukaan. Hallituksen esityksessä laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 94/2005 vp) on ehdotettu ilmoitusvelvollisuuden laajentamista.

Lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturva

Se, mistä maasta sosiaaliturva saadaan ulkomailla työskentelyn aikana, riippuu siitä,

onko kyseessä EU:n jäsenvaltio, sosiaaliturvasopimusmaa vai maa, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta.

EU:n jäsenvaltioiden välillä liikkuvien henkilöiden sosiaaliturvaa säätelee neuvoston asetus N:o 1408/71 yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä (*sosiaaliturva-asetus*). Sosiaaliturvasopimusten ja EU:n sosiaaliturva-asetuksen keskeinen periaate on, että henkilöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Lähtökohtana on, että toisen sopimuspuolen kansalaisille taataan samat oikeudet ja asetetaan samat velvoitteet kuin valtion omille kansalaisille.

Yleissääntönä vakuuttamisessa on, että työntekijä on vakuutettu työskentelymaassa ja että työntekijä on vakuutettu määrätyn ajanjaksona vain yhdessä maassa. Työskentelypaikka määrää, mikä maa on toimivaltainen. Työskennellessään ulkomailla henkilö kuuluu pääsääntöisesti työskentelyvaltionsa sosiaaliturvan piiriin. Tällöin sosiaaliturvamaksut maksetaan kyseiseen maahan ja sieltä saadaan sen maan lakien mukaiset sosiaaliturvaetuudet. Edellä tarkoitettun soveltaminen poikkeuksetta kaikissa tapauksissa aiheuttaisi ongelmia, varsinkin jos työntekijöiden työskentelyjakso toisessa EU:n jäsenvaltiossa tai ETA-maassa on lyhyt. Se voisi myös lyhyiden työjaksojen kohdalla haitata työntekijöiden ja palvelujen vapaata liikkuvuutta.

Sosiaaliturva-asetuksen mukaan lähetettyyn työntekijään sovelletaan lähetettynä olon aikana edelleen lähetävän maan sosiaaliturvalainsäädäntöä. Jotta työntekijää voidaan pitää lähetettynä työntekijänä ja jotta hän voi pysyä lähetävän maan sosiaaliturvajärjestelmän piirissä, työkomennuksen on oltava tilapäistä, mikä pääsääntöisesti tarkoittaa enintään 12 kuukauden komennusjaksoa, lähetetyllä työntekijällä on oltava suora työsuhde lähetävään työnantajaan, yrityksen on harjoitettava merkittävää taloudellista toimintaa maassa, josta työntekijä lähetetään, työntekijän on oltava lähetävän maan sosiaaliturvajärjestelmän piirissä juuri ennen työkomennukselle lähettämistä, työntekijää ei saa lähettää työkomennukselle korvaamaan toista työntekijää, jonka työkomennus on päättynyt, ja työntekijään voidaan soveltaa työkomennukselle lähettämistä koskevia yh-

teisön sääntöjä ainoastaan, jos hänellä on EU:n jonkin jäsenvaltion tai ETA-maan kansalaisuus taikka hän on kolmannen maan kansalainen.

Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut edellä mainitut periaatteet. Tuomioistuin on asiassa C-202/97 Fitzwilliam katsonut, että voidakseen hyödyntää yhteisön lainsäädännön tarjoamia etuja tilapäistä työvoimaa välittävän yrityksen, joka toimittaa yhdestä jäsenvaltiosta käsin työvoimaa toisen jäsenvaltion alueella sijaitsevan yrityksen käyttöön, on tavallisesti harjoitettava toimintaansa ensimmäisessä jäsenvaltiossa. Työskentelymaassa vakuuttamisen pääsäännöstä poikkeavia sääntöjä on muun muassa virkamiehistä, merimiehistä, kuljetusyrityksen matkustavasta henkilökunnasta sekä monessa maassa tavallisesti työskentelevistä henkilöistä.

Lähetävän maan viranomainen ratkaisee, onko kysymyksessä lähetetty työntekijä, jolle annetaan E 101-todistus. Sosiaaliturva-asetuksen toimeenpanoasetuksen (574/72) mukaan Eläketurvakeskus hoitaa E 101-todistuksiin liittyvät asiat Suomessa. Pääsääntöisesti Eläketurvakeskus on katsonut, että jos työntekijä on lähetetty Suomesta alle kuukaudeksi ulkomaille työhön, kysymyksessä on lähinnä työmatkaluonteinen työkomennus eikä todistusta tarvittaisi. Tosin todistus annetaan aina, jos vastaanottajamaan viranomainen tai työn tilaaja sitä vaatii. Siten lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukainen määritelmä lähetetyistä työntekijöistä ja E 101-todistuksien antamisessa poikkeavat toisistaan.

Jos taas työntekijä on lähetetty maasta, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus, tulee lähetetyllä työntekijällä olla asianomaisen sopimuksen mukainen lähetetyn työntekijän todistus. Suomella on tällainen sopimus Yhdysvaltojen, Kanadan ja Israelin kanssa. Muista maista Suomeen tulevien lähetettyjen työntekijöiden työeläkelainsäädännön mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden ratkaisee Eläketurvakeskus.

Suomessa palvelun tilaajalla ei ole velvollisuutta tarkistaa, onko lähetetyllä työntekijällä E 101-todistus. Rakennusteollisuus RT:n ja Rakennusliiton yhteisessä oppaassa ulkomaalaisten työskentelystä Suomessa kui-

tenkin suositellaan selvittämään urakkasopimusta solmittaessa, onko ulkomaisen aliurakoitsijan palveluksessa olevilla työntekijöillä tällainen todistus tai vastaava.

Muissa EU:n jäsenmaissa on vastaavanlainen menettely E 101-todistuksen hakemisesta, mutta käytännössä on eroja. Joissakin maissa, kuten Belgiassa, Norjassa ja Ranskassa on käytännössä edellytetty, että lähetetty työntekijä esittää jo päivän pituisissa komennuksissa todistuksen ennen kuin työntekijä päästetään teollisuus- tai rakennustyömaalle.

2.2. Kansainvälinen kehitys ja EU:n lainsäädäntö

Lähetetyistä työntekijöistä annetulla lailla on toteutettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (96/71/EY, *lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi*). Direktiivin 5 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava aiheelliset toimenpiteet tapauksissa, joissa tätä direktiiviä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on valvottava erityisesti, että työntekijöillä ja/tai heidän edustajillaan on käytettävissään asianmukaiset menettelyt direktiivissä säädettyjen velvoitteiden täyttämiseksi. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan toisen luetelmakohdan c alakohdan mukaan näihin velvollisuuksiin kuuluu myös sen valvominen, että yritykset takaavat niiden alueella työskenteleville lähetetyille työntekijöille vähimmäispalkkojen maksamisen. Säännös on tavanomainen, ja sillä tarkoitetaan sekä säännöksiä tehokkaasta valvonnasta että säännöksiä tehokkaasta, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista. Artiklan sanamuodon perusteella jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta asianmukaisista menettelyjen muodoista ja yksityiskohtaisista säännöistä.

Toisaalta perustamissopimuksen 49 artiklassa kielletään rajoitukset, jotka koskevat muuhun yhteisön valtioon kuin palvelujen vastaanottajan valtioon sijoittautuneen jäsenvaltion kansalaisen vapautta tarjota palveluja yhteisössä. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on katsottu, että artiklan perusteella jäsenvaltioiden on poistettava paitsi toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen palvelujen tarjoajan syrjintä kansalaisuuden perus-

teella niin myös kaikki sellaiset rajoitukset, vaikka niitä sovellettaisiin erotuksesta sekä kotimaisiin palvelujen tarjoajiin että muihin jäsenvaltioihin sijoittautuneisiin palvelujen tarjoajiin, jos näillä rajoituksilla estetään toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen, siellä vastaavanlaisia palveluja lainmukaisesti tarjoavan henkilön toimintaa, haitataan tätä toimintaa tai tehdään se vähemmän houkuttelevaksi.

Rajoittavaa lainsäädäntöä voidaan pitää perusteltuna vain yleistä etua koskevien pakottavien syiden perusteella, jos tätä etua ei suojella palvelujen tarjoajaan sen sijoittautumisvaltiossa sovellettavilla säännöillä ja jos säännökset ovat omiaan takaamaan niillä tavoitellun päämäärän toteutumisen eikä niillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän päämäärän saavuttamiseksi.

Yhteisöjen tuomioistuin on oikeuskäytännössään vahvistanut, että yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin kuuluu työntekijöiden suojelu mukaan lukien vähimmäispalkkasäännöksiä soveltaminen toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneeseen palvelujen tarjoajaan. Myös tämän oikeuden toteuttamisen mahdollistavien menettelyllisten säännösten on katsottu takaavan tällaista suojelua ja olevan siten tiettyssä määrin mahdollista. Tämä on todettu muun muassa tuomiossa *Arblade* (C-369/96 ja C-376/96) siten, että niillä yleisillä pakottavilla syillä, joilla voidaan perustella lainsäädännön aineellisia säännöksiä, voidaan myös perustella näiden säännösten noudattamisen turvaamiseksi tarvittavia valvontatoimenpiteitä.

Menettelyllisiä säännöksiä arvioitaessa, jotta ne eivät olisi perustamissopimuksen 49 artiklan vastaisia, on kiinnitettävä huomiota siihen, että niillä suojellaan lähetettyä työntekijää objektiivisesti tarkastellen. Myös tavoite, että kansallisella lainsäädännöllä pyritään estämään vilpillinen kilpailu niiden yritysten taholta, jotka maksavat työntekijöille vähimmäispalkkaa pienempää palkkaa, voidaan ottaa huomioon yleistä etua koskevana pakottavana syynä, joka voi oikeuttaa palvelujen tarjoamisen vapauden rajoittamiseen. Tuomiossa *Wolff & Myller GmbH & Co.KG* (C-60/03) on lisäksi todettu, että toisaalta vilpittömän kilpailun ylläpitämisen tavoitteen ja toisaalta työntekijöiden suojele-

misen tavoitteen välillä ei välttämättä ole ristiriitaa. Tämä asia on todettu myös lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin johdanto-osassa.

Toisaalta perustamissopimuksen 39 artiklan 1 kohta turvaa työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja artiklan 3 kohdan c alakohdan mukaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus sisältää oikeuden oleskella jäsenvaltion alueella työn tekemiseksi tämän valtion kotimaisten työntekijöiden työsuhdetta koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten mukaisesti. Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskee myös tasa-arvoisen kohtelun ja syrjimättömyyden periaate kansallisuuden perusteella. Periaate on otettu huomioon muun muassa lähetettyjä työntekijöitä koskevassa direktiivissä. Siten esimerkiksi tavoite siitä, että yhdenvertaisen kohtelun tulisi toteutua toisesta jäsenmaasta Suomeen sijoittuneen työnantajan työssä siitä riippumatta, onko työntekijä sanottuun työnantajaan työsuhteessa vai hänen johdon ja valvonnan alla työtä suoritettava vuokratyöntekijä, on noussut esille. Lähetettyjä työntekijöitä koskevassa direktiivissä on kiinnitetty huomiota myös sopimusvelvoitteisiin sovellettavan yleissopimuksen periaatteisiin kansainvälisistä lainvalintanormeista työsuhteen ehtojen määrittämisessä.

Nykyisin tehokkaiksi ja päämääränsä näiden oikeutetuiksi valvontakeinoiksi on Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä hyväksytty muun muassa palvelun tuottajalta vaadittu ennakkoilmoitus lähetetyistä työntekijöistä. Tällainen järjestelmä on käytössä ainakin Saksassa, Itävallassa, Belgiassa, Ranskassa, Espanjassa, Luxemburgissa, Kreikassa, Maltalla, Kyproksella, Liettuassa ja Latviassa. Tsekin tasavallassa ja Sloveniassa etukäteisilmoitusvelvollisuus on palvelun ostajalla.

Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että työntekijöiden tehokas suojelu, erityisesti turvallisuuden ja terveyden sekä työajan osalta voi edellyttää, että tiettyjä asiakirjoja on pidettävä saatavilla työmaalla tai ainakin vastaanottavan jäsenvaltion alueella olevassa paikassa, johon tämän valtion valvontaviranomaisten on helppo päästä ja joka on näiden kannalta yksilöity. Tätä voidaan perustella vastaanottavan jäsenvaltion viranomaisten

suorittaman tehokkaan valvonnan vaatimuksilla ottaen huomioon suhteellisuusperiaate. Tällaisia säännöksiä on ainakin Belgiassa, jota tuomioistuimen päätös (Arblade) koski.

Vastaavasti Saksan lainsäädäntö edellyttää ulkomaille sijoittautuneiden työnantajien nimeävän edustajan, jolle hallinnollisten menettelyjen tiedoksiannot voidaan toimittaa Saksassa.

Espanjan lainsäädäntö oikeuttaa sinne lähetettyjen työntekijöiden edustajien käynnistämään hallinnolliset ja oikeusmenettelyt samoin ehdoin kuin siellä tavallisesti työskentelevien työntekijöiden edustajat voivat tehdä. Tämän lisäksi espanjalaisien työntekijöiden edustajat yrityksissä, jotka ovat sijoittautuneet Espanjaan, voivat lähetettyjen työntekijöiden puolesta käyttää samoja valtuuksia kuin mitä on laillisesti tunnustettu muille työntekijöille.

Edellä mainitussa Arblade-tapauksessa tuomioistuin on ottanut välillisesti kantaa myös palvelun tarjoajan velvollisuuteen nimetä edustaja työntekomaahan. Tuomioissa on todettu, että kun on kyse velvollisuudesta pitää saatavilla ja säilyttää tiettyjä asiakirjoja sellaisen luonnollisen henkilön kotipaikassa, jolla on kotipaikka vastaanottavassa jäsenvaltiossa ja joka pitää näitä asiakirjoja hänet nimenneen työnantajan asiamiehenä tai edustajana, jopa sen jälkeen, kun työnantajan palveluksessa ei enää ole työntekijöitä tässä valtiossa, niin tällaisen rajoituksen perusteleminen ei riitä, että tällaisten asiakirjojen olemassaolo vastaanottavan jäsenvaltion alueella on omiaan helpottamaan yleensä ottaen tämän valtion viranomaisten valvontatehtävien suorittamista, vaan lisäksi on edellytettävä, etteivät nämä viranomaiset pysty suorittamaan valvontatehtäväänsä tehokkaasti, jollei tällä yrityksellä ole tässä jäsenvaltiossa asiamiestä tai edustajaa, joka säilyttäisi nämä asiakirjat. Tällaiset vaatimukset eivät kuitenkaan ole perusteltuja, kun kyse on erityisesti velvollisuuksista yhtäältä säilyttää työntekijöitä koskevia asiakirjoja vastaanottavan jäsenvaltion alueella viiden vuoden ajan ja toisaalta säilyttää niitä luonnollisen henkilön kotipaikassa eikä oikeushenkilön toimipaikassa.

Edustajan asettamista edellä kuvatuin rajoituksin on siten pidetty mahdollisena. Myös-

kään lainsäädännöllistä velvoitetta säilyttää asiakirjoja ei sinänsä ole pidetty perustamis-sopimuksen vastaisena, kunhan menettelytapa on suhteellisuusperiaatteen mukainen tavoiteltuun työntekijän suojeluun nähden.

Osa EU:n jäsenvaltioista ei ole ottanut käyttöön direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä rangaistussäännöksiä. Tällaisia maita ovat Suomen lisäksi Ranska, Italia, Portugali, Yhdistynyt kuningaskunta ja Ruotsi.

Tanskassa on käytössä erityinen rangaistus, jos lähetettyjen työntekijöiden lomaoikeutta rikotaan. Siten kotimaan vuosilomalain rangaistussäännökset eivät tule sovellettaviksi lähetettyihin työntekijöihin. Espanjassa lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin täytäntöönpanolain vastaiset toimet ja laiminlyönnit katsotaan hallinnollisiksi rikkomuksiksi kuten myös laissa edellytettyjen työehtojen noudattamatta jättäminen. Hallintoviranomaisten asettamat rangaistukset ovat pääasiassa sakkoja. Seuraamuksena voi tulla kysymykseen myös tiettyjen toimien suorittamiselle annetun hyväksymisen peruuttaminen tai kieltö osallistua julkisiin tarjouksiin. Kreikan laissa säädetään erityisistä seuraamuksista, joita ovat sakko, vankeus ja hallinnolliset pakotteet. Nämä erityissanktiot eivät kuitenkaan sulje pois rangaistuksia, joista säädetään laissa ja niiden soveltaminen on laajennettu koskemaan muihin maihin sijoitettuneita yrityksiä. Itävallassa sakkorangaistus määrätään ainoastaan, jos on laiminlyöty ilmoittaa tai antaa tietoja lähetetyistä työntekijöistä.

Saksassa on säädetty sakkorangaistus toimeksiantajalle, jos toimeksiantaja turvautuu sellaiseen palveluja tarjoavaan yritykseen, joka toimii vastoin lakia. Tällainen toimeksiantaja voidaan sulkea myös julkisten tarjosten ulkopuolelle. Lisäksi rakennusosalalla toimeksiantajan katsotaan olevan vastuussa aliurakoitsijan tietyistä velvoitteista kuten vähimmäispalkan maksamisesta ja lomarahaston suorituksista. Myös Itävalta on laajentanut toimeksiantajan vastuun koskemaan aliurakoitsijan työntekijöiden palkkoja. Samantyyppinen säännös on käytössä myös Italiassa. Edellä mainitussa EY-tuomioistuimen tuomiossa C-60/03 on myös katsottu, että yrittäjä, joka antaa toiselle yritykselle toimeksi palvelun suorittamisen, vastaa tämän

yrittäjän velvoitteista maksaa työntekijälle vähimmäispalkkaa samalla tavoin kuin takaa-ja, joka vastaa velasta ilman, että sitä olisi haettava päävelalliselta, ei ole 49 artiklan vastainen, jos objektiivisesti tarkasteltuna tällainen säännös on omiaan suojelemaan työntekijöitä.

2.3. Nykytilan arviointi

Lähetettyjen työntekijöiden kohdalla ongelmaksi on osoittautunut tehokkaan valvonnan puute ja valvontakeinojen riittämättömyys heidän suojelemisekseen niin työsuojelu- kuin poliisiviranomaistenkin taholta.

Harmaan talouden ja talousrikollisuuden vuotuiseksi kokonaismääräksi on Suomessa viimeksi arvioitu noin 5 miljardia euroa. Harmaasta taloudesta arvioidaan koituvan yhteiskunnalle verojen ja maksujen menetyksiä 2—2,5 miljardia euroa vuodessa. Epäsuoria yhteiskunnalle aiheutuvia vahinkoja voivat olla työntekijöiden epätasa-arvoisen kohtelun lisäksi esimerkiksi markkinoiden epävakauden aiheuttama taloudellinen turvattu- muus ja työpaikkojen epävarmuus.

Kansainvälistyminen vaikuttaa sekä talouselämään että talousrikollisuuteen usealla eri tavalla. Myös työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen voi liittyä väärinkäytöksiä. Vaikka työvoiman vapaalle liikkumiselle säädettiin EU:n laajentumisen yhteydessä kahden vuoden siirtymäaika, sisärajalla tapahtuva työlupien valvonta on jäänyt pois. Tätäkin merkittävämpi tekijä on, että palvelujen vapaa liikkuvuus toteutettiin heti laajentumisen yhteydessä. Siksi palvelujen tarjonnan yhteydessä tapahtuva työvoiman liikkuvuus, kuten vakoratyövoiman käyttö, ei edellytä työntekijän oleskelulupaa eikä myöskään työvoimatoimiston harkintaa.

Työministeriön alustavien arvioiden mukaan vuositasolla ennen 1 päivää toukokuuta 2004 noin 70 prosentilla ulkomaisesta työvoimasta oli työntekoperusteena oleskelu- tai työlupa, kuudella prosentilla työnteko perustui työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen ja vain kolmella prosentilla palvelujen vapaaseen liikkuvuuteen. Tämän ajankohdan jälkeen vuositasolla arvioiden on laskettu, että 16 prosentilla työnteko perustuu työntekijän oleskelulupaan tai siirtymäaikalaan mukai-

seen hyväksyntään, lähes 20 prosentilla työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen ja noin 30 prosentilla palvelujen vapaaseen liikkuvuuteen. Näissä arvioissa eivät ole mukana sellaiset ulkomaiset työntekijät, joiden voidaan katsoa olleen Suomessa työssä lähinnä ”bisnesvierailijoina” ja joiden määräksi on arvioitu hieman yli 30 000 henkilöä.

E 101-todistuksia Suomeen lähetetyille työntekijöille annettiin Eläketurvakeskuksen tietojen mukaan vuonna 2004 Ruotsissa 61, Saksassa 44, Puolassa 60. Virossa todistuksia oli annettu 1 päivästä toukokuuta 2004 alkaen vuoden loppuun 440 kappaletta ja jo vuoden 2005 kahtena ensimmäisenä kuukautena todistuksia oli annettu 799 kappaletta.

Käytännössä EU:n alueella toimiva yritys voi harjoittaa aliurakointia Suomessa työvoimalla, jonka määrästä ja työsuhteen ehtoista ei ole mahdollisuuksia saada tietoa, koska valvontaviranomaisilla ei ole tietoa palvelua tarjoavista yrityksistä taikka niiden työntekijöistä. Poliisin tutkimusten mukaan aliurakointiin liittyvää yritystoimintaa on siirtynyt jopa järjestäytyneen rikollisuuden käsiin. Erityisesti alihankintatoimintaan näyttää liittyvän myös vähimmäistyoehojen noudattamisen laiminlyöntejä ja pimeiden palkkojen maksua. Merkittävä osa harmaasta taloudesta keskittyy rakennustyömaiden aliurakointiin ja ravintola-alalle, mutta sitä esiintyy myös muilla toimialoilla kuten kuljetus-, siivous- ja telakka-aloilla.

Aliurakointiketjussa ylempänä olevat yritykset voivat saada hyödyn verojen ja sosiaaliturvamaksujen laiminlyöntien seurauksena alhaisina urakkahintoina, mutta ne eivät yleensä joudu vastuuseen aliurakoitsijan laiminlyönneistä. Näin myös yritysten välinen kilpailutilanne vääristyy. Tällainen vääristynyt tilanne voi syntyä myös työvoimaa lähetävässä maassa suhteessa sellaisiin yrityksiin, jotka toimivat säännösten mukaisesti. Yritysten tasavertainen kilpailu edellyttäisi yhteisten pelisääntöjen noudattamista.

Tällä hetkellä viranomaiset eivät kykene valvomaan riittävän tehokkaasti lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyoehojen tai työolojen noudattamista eivätkä heidän työnte-o-oikeutensa perusteen laillisuutta.

Edellä kuvattuihin haasteisiin voidaan vastata muun ohella tehostamalla lähetettyjen

työntekijöiden palkanmääräytymissäännöksiä ja heidän työsuhteidensa ehtojen valvontakeinoja. Periaatteena tulee olla jo lähetettyjä työntekijöitä koskevassa direktiivissä esitetty periaate, jonka mukaan muuhun kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset eivät voi saada suotuisampaa kohtelua kuin yhteisön alueelle sijoittautuneet yritykset.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 4 artiklan mukaista hallinnollista yhteistyötä EU:n jäsenvaltioiden kesken on tehostettava direktiivin täytäntöönpanemiseksi. Vaikka viranomaisyhteistyötä tehdään, ei yksinomaan tällaisen yhteistyön avulla voida päästä tavoiteltavaan tulokseen direktiivissä tarkoitettujen vähimmäistyoehojen turvaamiseksi.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Tavoitteet

Esityksen keskeisenä tavoitteena on varmistaa lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyoehojen toteutuminen ja työntekijöiden tasavertainen kohtelu tehostamalla ja parantamalla valvontamahdollisuuksia.

Tämän tavoitteen toteutuminen edellyttää, että työntekijöillä ja työsuojeluviranomaisilla on käytössään asianmukaiset menettelyt ja tarvittavat tiedot valvontatoimissaan ja että valvonta voi tapahtua aikaisempaa enemmän varsinaisen työnteon kestäessä.

3.2. Toteuttamisvaihtoehdot

Lähetettyjen työntekijöiden työehtojen valvontaa ja toteutumista voidaan tehostaa EU:n jäsenvaltioiden välisellä viranomaisyhteistyöllä ja lisäämällä tiedotusta sovellettavista säännöksistä. Näin voidaan helpottaa vastaanottavan jäsenvaltion valvontaviranomaisen toimintaa, mutta ilman lainsäädäntömuutoksia viranomaiset eivät pysty suorittamaan valvontatehtäväänsä tehokkaasti.

3.3. Keskeiset ehdotukset

Lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyoehojen valvontamahdollisuuksien tehostamiseksi ehdotetaan Suomeen työvoimaa lä-

hettävälle työnantajaryitykselle eräitä velvollisuuksia, kuten velvollisuus asettaa edustaja, jollei hänellä ole liikepaikkaa Suomessa. Edustajalla olisi muun muassa valtuutus yrityksen puolesta vastaanottaa asiakirjoja ja laatia oikeudenkäyntiasiakirjoja. Edustajaa ei olisi asetettava työhön, jossa lähetettynä olo kestää enintään 14 päivää. Tilajalla olisi huolehtimisvelvollisuus siitä, että edustaja asetetaan.

Ehdotuksen mukaan työnantajalla tai tämän edustajalla olisi myös velvollisuus ylläpitää lähetetystä työntekijästä ja hänen työsuhteensa ehdoista tietoja, jotka olisivat työsuojeluviranomaisten vaivattomasti saatavilla. Tietojen ylläpitovelvollisuus alkaisi heti työskentelyn alkaessa ja tietojen säilytysaika olisi kaksi vuotta lähetettynä olon päättymisestä. Työnantajalla tai tämän edustajalla olisi oltava Suomessa hallussaan lähetettyä työntekijää koskeva työaikakirjanpito ja tiedot Suomessa maksetuista palkoista.

Työnantajalla tai tämän edustajalla olisi myös velvollisuus antaa asianomaiselle henkilöstön edustajalle tietoja tietyistä lähetetyn työntekijän työsuhteen ehdoista. Lisäksi työn teettäjällä olisi velvollisuus antaa työsuojeluvaltuutetulle tiedot lähetetyn työntekijän työn aloittamisesta ja kestosta ja työtehtävien luonteesta.

Ehdotuksen mukaan erityisesti lähetetyt vuokratyöntekijät asetettaisiin myös vähimmäispalkan määräytymisessä tasavertaiseen asemaan Suomessa toimivien yritysten palveluksessa oleviin vuokratyöntekijöihin nähden.

Säännöksen tehosteeksi ehdotetaan myös rangaistussäännöstä.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset ja vaikutukset viranomaisten toimintaan

Esityksen taloudellisia vaikutuksia on vaikea arvioida euromääräisesti. Vähimmäistyöehtojen noudattamisen turvaamisella on vaikutuksia erityisesti harmaan talouden torjunnassa.

Lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehtojen valvontamahdollisuuksien tehostuessa ja valvontakeinojen lisääntyessä muu-

toksilla voidaan vähentää ja torjua työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen liittyviä vääriinkäytöksiä.

Työsuojeluviranomaisten resursseja on vuonna 2005 lisätty siten, että ne voivat palkata yhdeksän virkamiestä ulkomaisen työvoiman vähimmäistyöehtojen valvontaan. Tehokkaan valvonnan toteuttaminen, siitä huolimatta, että myös työnantaja ja työntekijäliitot panostavat omassa valvontakäytännössään ulkomaisen työvoiman työehtojen toteutumisen valvontaa, ei kuitenkaan ole mahdollista edellä tarkoitetuilla lisäresursseilla, ellei resursseja edelleen lisätä tai suunnata osittain uudelleen.

Viranomaisten välistä yhteistyötä, erityisesti työsuojelu-, poliisi- ja veroviranomaisten välillä voidaan tehostaa, kun lähetettyjen työntekijöiden työnantaja- ja työsuhtetiedot ovat paremmin saatavilla.

4.2. Yhteiskunnalliset vaikutukset

Lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen ehtojen toteutuminen työntekijöiden säännösten mukaisesti, työntekijöiden suojeleminen ja vähimmäispalkkasäännösten soveltaminen parantavat työntekijöiden tasavertaista kohtelua. Näin voidaan torjua myös epävertaista kilpailua työvoimasta.

Pyrkimys estää lainsäädäntömuutoksilla vilpillistä kilpailua tehokkaan työehtojen valvonnan mahdollistamisen ohella vaikuttaa suotuisasti myös yritysten väliseen kilpailutilanteeseen ja säännöksiä noudattavien yritysten toimintaedellytyksiin.

5. Asian valmistelu

Asian valmistelu perustuu eduskunnan esittämään lausumaan, jossa se edellytti hyväksyessään hallituksen esityksen siirtymäaika-laiksi, että hallitus valmistelee kiireellisesti esitykset toimenpiteiksi, joilla tehostetaan lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden ehtojen valvontaa, ja tuo tätä tarkoittavat esitykset eduskunnan käsiteltäväksi syysistuntokaudella 2004 (TyVM 2/2004 vp ja EV 45/2004 vp).

Työministeriö asetti 16 päivänä huhtikuuta 2004 kolmikantaisen työryhmän lainmukaisen palvelussuhteen ehtojen noudattamisen ja

yriyten tasavertaisen kilpailuasetelman edistämisestä (Ulteva 2). Tämän työryhmän määräaika päättyy 31 päivänä tammikuuta 2006, mutta sen välitehtävänä oli valmistella eduskunnan lausumassa edellytetyt muutosehdotukset. Työryhmässä ovat edustettuina työministeriön edustajien lisäksi kauppa- ja teollisuusministeriö, sosiaali- ja terveystoiministeriö, valtiovarainministeriö, sisäasiainministeriö, keskeiset työmarkkinajärjestöt ja Suomen Yrittäjät. Esitys perustuu työryhmän yksimielisiin ehdotuksiin.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Ehdotus on laadittu huomioon ottaen voimassa olevat EU:n perustamissopimukset, lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Euroopan komissio on antanut 13 päivänä tammikuuta 2004 ehdotuksen Euroopan par-

lamentin ja neuvoston direktiiviksi palveluista sisämarkkinoilla (KOM 2004/2 lopullinen). Suuri valiokunta on antanut ehdotuksesta lausunnon (U 31/2004 vp ja SuVL 2/2004 vp), jossa valiokunta on muun muassa todennut, että direktiivin jatkotyöskentelyssä on varmistettava, ettei direktiiviehdotuksella heikennetä lainsäädännössämme kirjattuja lähetettyjen työntekijöiden valvonnan edellytyksiä ja on välttämätöntä, ettei palveludirektiivi vaikuta työsuhteen ehtoihin, niiden noudattamisen valvontaan ja jäsenvaltioiden oikeuteen ryhtyä toimiin sellaista palveluntarjoajaa vastaan, joka ei noudata työskentelymaan työlänsäädäntöä.

Direktiiviehdotuksen käsittely on EU:n toimielimissä kesken eikä tässä vaiheessa ole mahdollista arvioida sen vaikutuksia työlänsäädäntöömme. Tällainen arvio voidaan tehdä aikaisintaan toimeenpantaessa kansallisesti edellä tarkoitettua direktiiviä sen tultua ensin hyväksytyksi.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

2 §. *Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset.* Esityksen tavoitteena on asettaa lähetetyt työntekijät tasavertaiseen asemaan Suomessa toimivien yritysten palveluksessa oleviin työntekijöihin ja erityisesti vuokratyöntekijöihin nähdessä vähimmäispalkan määräytymisen osalta. Säännös olisi myös perustamissopimuksen 49 artiklan mukainen, sillä vähimmäispalkkasäännöstä, jota sovelletaan kaikkiin henkilöihin ja yrityksiin, jotka harjoittavat toimintaa jäsenvaltion alueella, voidaan pitää yleistä etua tavoittelevana päämääränä suojella työntekijöitä. Säännös vastaisi myös lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 3 artiklaa, jossa on nimenomaan säädetty, että jäsenvaltion on laeina, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin huolehdittava siitä, että lähetetyille työntekijöille taataan vähimmäispalkat sen jäsenvaltion säännösten mukaan, jossa työ suoritetaan.

Esityksessä ehdotetaan pykälän 4 momenttiin lisättäväksi työ sopimuslain 2 luvun 10 §:n ja 10 luvun 2 §:n sisältöä lähellä oleva säännös, jonka mukaan työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet palkasta ja jos palkasta on sovittu, sitä voidaan sovitella. Ehdotuksen mukaan, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työ sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukainen palkka, olisi työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti. Säännös määritteli siten lähetetyn työntekijän vähimmäispalkan tavanomaisuutta ja kohtuullisuutta Suomessa tehdystä työstä silloinkin, kun lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan kanssa on sovittu palkasta jo lähtömaassa Suomen palkkatasoa tuntematta. Lähetetyn työntekijän työehdot määräytyvät sekä lähettävän maan omien säännösten että

Suomen lainsäädännön mukaan ja lähetetyn työntekijän työehdot voivat poiketa sekä parempaan että heikompaan tasoon suomalaisista työehdoista. Ehdotuksella pyritään turvaamaan mahdollisimman yhdenvertainen kohtelu vähimmäispalkkojen määräytymisessä esimerkiksi suomalaisen vuokratyönantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kanssa ottaen huomioon lähetetyn työntekijän erityisasema.

Tämä tarkoittaisi sitä, että jos työsuhteeseen ei olisi sovellettava yleissitovan työehtosopimuksen mukaan määräytyvää vähimmäispalkkaa, palkkaa voitaisiin sovitella, jos siitä olisi sovittu olennaisesti huomattavasti kuin mitä on pidettävä kysymyksessä olevasta työstä tavanomaisena ja kohtuullisena. 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 vähimmäispalkasta, vaikka työehtosopimus ei ole yleissitova. Tapauksesta riippuen palkka voisi kuitenkin jonkin verran poiketa edellä tarkoitettua alan työehtosopimuksen mukaisesta palkasta.

Pykälän 5 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi säännösviittaustarkistukset, jotka johtuvat tasa-arvolain 232 /2005 muutoksista.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 6 momentti, jossa säädettäisiin osapuolten näyttövelvollisuudesta oikeudenkäyntitilanteissa, jossa lähetetyn työntekijän työ sopimukseen tulee mahdollisesti sovellettavaksi vieraan valtion laki. Näin lähetettyjä työntekijöitä koskevien työoikeudellisten riitojen yhteydessä osapuolilla olisi mahdollisuus arvioida, onko vieraan valtion laki, johon joko kantaja tai vastapuoli vetoaa, sellainen, että se tulee sovellettavaksi. Tämä on erityisen tärkeää työoikeudessa, jossa tulee aina arviotavaksi myös se, että jos lähetetyn työntekijän työ sopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, on tiettyjä Suomen lain säännöksiä sovellettava kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

Tuomioistuimen toimivaltaa määrää tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden

täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla koskeva yleissopimus (SopS 26/1999) ja Neuvoston asetus (EY) N:o 44/2001 tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla. Ne eivät sisällä määräyksiä oikeudenkäyntimenettelystä. Sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen määräykset koskevat lainvalintaa. Sopimuksen 14 artiklan 2 kohdan mukaan oikeustoimen toteennäyttämiseksi voidaan käyttää kaikkia tuomioistuinvaltion lain mukaan sallittuja todistuskeinoja.

Oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan, jos vieraan valtion lakia on sovellettava eikä oikeus tunne sen sisällystä, tulee oikeuden kehottaa asianosaisia esittämään näyttöä sen sisällyksestä. Edellä tarkoitettuja oikeudenkäymiskaaren säännöksiä ehdotetaan tarkennettaviksi siten, että sen, joka vetoaa siihen, että vieraan valtion lakia on sovellettava, olisi esitettävä näyttöä sovellettavan lain sisällyksestä. Laissa ei säädettäisi ajankohdasta, milloin sanottu näyttö olisi esitettävä, vaan asia jäisi yleisten prosessi-oikeudellisten perusteiden varaan.

Säännöksellä selkeytettäisiin todistustaakan jakoa ja siten mahdollisuuksia saada tietoon eri maiden hyvin erilaisten ja usein vaikeaselkoisten työoikeudellisten normien sisällystä, joiden perusteella työsuhteen ehdot kussakin maassa määräytyvät. Säännös lisäisi myös tuomioistuimen tehokkuutta ja oikeusvarmuutta.

4 a §. Edustajan asettaminen. Uudessa pykälässä säädettäisiin siitä, että Suomeen työvoimaa lähettävällä yrityksellä (lähettävä yritys) tulisi olla edustaja Suomessa, ellei yrityksellä itsellään ole liikepaikkaa Suomessa. Säännös vastaisi pitkälti elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 6 §:n 3 momenttia, jonka mukaan elinkeinonharjoittajalla on oltava edustaja, jolla on kotipaikka Suomessa ja oikeus tämän puolesta ottaa vastaan haasteita ja muita tiedoksiantoja. Koska työvoima lähetetään yritykseen ei kuitenkaan sovelleta elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annettua lakia, ei ole suhteellisuusperiaatteen mukaista edellyttää, että edustajalla olisi kotipaikka Suomessa. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin vain siitä, että edustaja olisi Suomessa.

Edustajana voisi toimia esimerkiksi lähetävän yrityksen antaman valtuutuksen nojalla Suomessa oleva palvelun tilaaja (esim. vuokratyöntekijän käyttäjäyritys), tilitoimisto tai muu palveluyritys, joka tarjoaa komennustyöhön liittyviä palveluita ulkomaisille yrityksille. Mikäli lähetetty työntekijä lähetetään työkomennukselle ulkomailta Suomeen samaan yritysryhmään kuuluvaan yritykseen, edustajana voisi olla Suomessa toimiva yritys. Edustajana voisi toimia myös ulkomaalainen, joka on Suomessa tavoitettavissa.

Edustajalla tulisi olla valtuutus lähetävän yrityksen puolesta vastaanottaa haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja kuten työsuojelutarkastusten yhteydessä annettavia pöytäkirjoja ja mahdollisia päätöksiä ja laatia oikeudenkäyntiasiakirjoja. Lisäksi hänellä olisi asemansa puolesta kelpoisuus toimia ilman eri valtuutusta lähetävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa.

Edustaja olisi asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa ja hänen valtuutuksensa tulisi kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa olisi päättynyt. Vuoden pituinen aika olisi perusteltu, koska tätä lyhyempi aika ei käytännössä olisi riittävä mahdollisten riitojen selvittelyyn ja kanteen vireille saattamiseen.

Edustajalla olisi varsin rajoitettu toimivalta eikä edustaja vastaisi työnantajan työnantajavelvollisuuksien laiminlyönneistä aiheutuvista seuraamuksista. Edustajan asettaminen on kuitenkin tarpeen siksi, että vain näin voidaan turvata viranomaistoiminnoille asetettujen määräaikaisten toteutuminen työsuhdetta koskevilla asioilla ja työsuhteen ehtojen valvonnassa. Säännöksen tarkoituksena on, paitsi helpottaa viranomaisten valvontatehtävää, ennen kaikkea mahdollistaa viranomaisten asiakirjojen perille saattaminen vaaranattamatta asioiden vanhentumisajkoja sekä tiettyjen laissa säädettyjen työsopimussuhteen vähimmäisehtojen sisällön, jäljempänä 4 b ja 5 §:ssä tarkoitettujen asiakirjojen saatavuus tehokkaammin kuin ulkomailta jälkikäteen hankittavat tiedot yrityksestä, lähetetyistä työntekijöistä ja heidän työehdoistaan. Sanottujen asiakirjojen tiedoksi saattaminen ja saaminen on osoittautunut käytännössä vi-

ranomaisten välisenä yhteistyönä erittäin hitaaksi ja usein mahdottomaksi, minkä vuoksi esimerkiksi mahdollisuus saattaa asia tuomioistuimen ratkaistavaksi on saattanut vanhentua.

Edustajan asettamisvelvollisuuden toteuttamiseksi työn teettäjän olisi mahdollisuksiensa mukaan huolehdittava siitä, että työvoimaa Suomeen lähettävä yritys asettaa pykälässä tarkoitetun edustajan. Siten työn teettäjäyrityksen intressissä olisi huolehtia, että hänen ja palvelujen tarjoajan välisissä sopimuksissa otetaan huomioon myös edustajan asettamisvelvollisuus. Jos työn teettäjä on ulkomaisen yrityksen kanssa tekemässään sopimuksessa edellyttänyt edustajan asettamista, katsottaisiin työn teettäjän täyttäneen omalta osaltaan pykälässä tarkoitetun huolehtimisvelvollisuutensa. Aina ei sopimusosapuolten kesken kuitenkaan tehdä kirjallisia sopimuksia. Tästä syystä työn teettäjä voisi myös muutoin osoittaa, että hän on huolehtinut siitä, että työnantaja tietää edustajan asettamisvelvollisuudesta ja sitä koskevista velvoitteista. Tätä huolehtimisvelvollisuutta ehdotettaisiin kuitenkin 9 a §:ään ehdotetulla rangaistussäännöksellä.

Lähetetyn työntekijän lähetettynä olo voi koskea hyvin lyhyttä jaksoa, jonka aikana hän esimerkiksi käy opastamassa asennustöitä tai korjaamassa jonkin teknisen vian taikka neuvottelemassa. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista rajata kohtuullisen lyhyet lähetettynä oloajat pykälän soveltamisen ulkopuolelle. Tämän vuoksi edustajaa ei olisi asetettava pykälän 2 momentin mukaan, jos lähetettynä olo ei kestä enempää kuin 14 päivää. Päivillä tarkoitettaisiin kalenteripäiviä.

Koska esimerkiksi työvoiman vuokraustilanteissa työsuhteet ovat pääsääntöisesti määräaikaisia ja niitä voidaan ketjuttaa, on tärkeää, ettei palvelujen tarjoaja voi kuitenkaan tästä syystä kiertää edustajan asettamisvelvollisuutta. Tämän vuoksi ehdotetaan lisäksi, että jos lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia lähetettynä olosta, työsuhteen katsottaisiin jatkuneen yhdenjaksoisesti. Siten edustaja olisi nimettävä viimeistään siinä vaiheessa, kun työntekijän lähetettynä olo on

kestänyt edellä kerrotulla tavalla useissa toisiaan seuraavissa määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä 14 kalenteripäivää.

4 b §. *Velvollisuus ylläpitää tietoja lähetetyistä työntekijöistä.* Ehdotetun uuden pykälän tavoitteena on parantaa lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehtojen valvontamahdollisuuksia Suomessa säätämällä työnantajan tai tämän edustajan velvollisuudeksi ylläpitää tiettyjä tietoja kirjallisina siten, että tiedot olisivat olemassa Suomessa heti työskentelyn alkamisesta lähtien. Näin voitaisiin varmistaa tietojen saatavuus työntekomaassa lähetetyn työntekijän työsuhteen aikana. Velvollisuus olisi myös suhteellisuusperiaatteen mukainen tavoiteltuun päämääränsä nähden eikä estäisi tai häittäisi ulkomaisen palvelujen tarjoajan toimintaa. Velvollisuus koskisi ennen kaikkea lähetettävän työntekijän työnantajaa. Jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, velvollisuus olisi työnantajan edustajalla, joka määräytyisi ehdotuksen 4 a §:n mukaisesti.

Valvonnan kannalta ovat erityisen tärkeitä työnantajavastuussa olevaa yritystä koskevat tiedot samoin kuin työntekijää koskevat tiedot. Tämän vuoksi pykälän 1 momentin 1 kohdassa ehdotetaan, että työnantajalla tai tämän 4 a §:ssä tarkoitettulla edustajalla olisi oltava kirjallisina lähetettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot palvelua tarjoavan yrityksen vastuuhenkilöistä. Yritystä koskevat yksilöintitiedot voisivat olla yrityksen rekisteröity ja virallinen nimi sekä yritystunnus mahdollisine rekisteröintinumeroineen, jonka paikallinen rekisteriviranomainen vahvistaa ja rekisteröi, ja osoitetiedot.

Vastaavasti 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajalla olisi oltava hallussaan työntekijää koskevat yksilöintitiedot kuten hänen nimensä ja mahdollinen sosiaaliturvatunniste sekä hänen ikänsä ja ammattipätevyytensä tiettyä ikää ja pätevyyttä edellyttävissä töissä.

Voimassa olevan lain 8 §:n 2 momentin mukaan työnantajan tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän, on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsuojelulain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsuojeluviranomaisille sovellettavista työehdoista. Selvityksestä on käytävä ilmi tämän esityksen Työehtojen valvonta-kohdassa kerrotut tiedot.

Voimassa oleva säännös velvoittaa lähetettävän työntekijän työnantajaa, jos hänellä ei ole liikepaikka Suomessa, tai työn teettäjää. Työn tilapäisen luonteen johdosta selvityksen hankkiminen työsuhteen aikana on osoittautunut hankalaksi, koska säännöstä ei koeta velvoittavaksi. Selvityksen hankkiminen jälkikäteen työskentelyn jo päättyttyä ei myöskään toimi viranomaisen välisenä yhteistyön keinona, koska se on hidasta ja palvelujen tarjoaja ei välttämättä säilytä asiakirjoja. Tämän vuoksi 1 momentin 3 kohdassa ehdotetaan, että työnantajalla tai tämän edustajalla olisi oltava edellä tarkoitettut tiedot kirjallisesti hallussaan.

Säännös ei sinänsä luo uusia tai erityisiä velvoitteita EU:n jäsenvaltioissa toimiville yrityksille, sillä edellä tarkoitettulla työsuojelulain säännöksellä on pantu Suomessa täytäntöön neuvoston direktiivi (91/533/ETY) työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuojeluviranomaisille tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista. Direktiivin 4 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaan edellä mainitut tiedot työnantajan on annettava tiettyin rajoituksin työntekijälle jo palvelujen tarjoajan sijoittautumisvaltiossa ennen hänen lähtöään ulkomaille.

Lisäksi 1 momentin 4 kohdassa ehdotetaan, että työnantajalla tai tämän edustajalla olisi oltava hallussaan myös selvitys lähetetyn työntekijän työntekijä-oikeuden perusteesta. Säännös vastaisi ulkomaalaislain 73 §:n 4 momenttia, jonka mukaan työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työntekijä-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Koska edellä tarkoitettua ulkomaalaislain pykälää ei sovelleta muuhun kuin Suomessa toimivaan työnantajaan, on asiasta tarpeellista säätää lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa. Näin voidaan varmistaa tasavertaiset valvontamahdollisuudet siitä riippumatta, työskenteleekö ulkomaalainen henkilö Suomessa toimivan työnantajan palveluksessa tai lähetettynä työntekijänä Suomessa toimivassa käyttäjäyrityksessä.

Pykälän 2 momentissa tarkennettaisiin, kenen hallussa eri tilanteissa 1 momentissa tarkoitettujen tietojen tulisi olla. Jos lähetettynä olo kestää enintään 14 päivää, työvoimaa lä-

hettävän yrityksen ei tarvitsisi asettaa edustajaa ehdotuksen 4 a §:n perusteella. Tietojen olisi kuitenkin oltava aina jossakin saatavilla, vaikka edustajaa ei tulisikaan asettaa. Tämän vuoksi ehdotetaan, että 1 momentissa tarkoitettut tiedot tulisi olla joka tapauksessa työnantajana toimivan lähettävän yrityksen hallussa silloin, kun hänellä ei olisi liikepaikkaa eikä edustajaa Suomessa. Siten esimerkiksi tilanteessa, jossa edustajaa ei tarvitsisi asettaa, tietojen tulisi olla työskentelyn alkamisesta alkaen vähintään työnantajan sijoittautumisvaltiossa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, mistä alkaen 1 momentissa tarkoitettujen tietojen olisi oltava työnantajalla tai tämän edustajalla ja tietojen säilytysajasta. Tietojen olisi oltava joko työnantajalla Suomessa, jos hänellä on liikepaikka Suomessa, työnantajan edustajalla, jos sellainen on asetettava ehdotuksen 4 a §:n mukaan, tai työnantajalla itsellään tilanteessa, jossa on kysymys alle 14 päivän lähetettynä olosta, heti siitä lähtien, kun työskentely Suomessa alkaa.

Koska työntekomaassa eli Suomessa on tärkeää tietää, mistä tiedot ovat saatavissa ja missä niitä säilytetään myös työnteon päättymisen jälkeen, ehdotetaan, että lähettävän yrityksen olisi aina ilmoitettava ennen työskentelyn alkamista työn teettäjälle, esimerkiksi vuokratyövoiman käyttäjäyritykselle, kenellä tiedot ovat lähetettynä olon aikana ja missä niitä säilytetään.

Tietojen säilytysaika olisi kaksi vuotta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt. Aika olisi sama, kuin mitä on säädetty useissa tapauksissa kanteen nostamisajaksi. Tietoja saisi säilyttää myös lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa, joten säännös olisi myös yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaista.

5 §. Työaika-asiakirjat, vuosilomakirjanpito ja palkkatiedot. Pykälään lisättäisiin uusi 2 momentti ja sen otsikko muutettaisiin vastaavasti.

Ehdotuksen mukaan työnantajalla, tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetulla edustajalla olisi oltava Suomessa hallussaan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito ja tiedot maksetuista palkoista.

Edellä tarkoitettut tiedot olisi oltava joko

työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan hallussa Suomessa. Siten säännös täydentäisi pykälän 1 momentin säännöstä, jonka mukaan lähetettyyn työntekijään sovelletaan, mitä muun muassa työaikalaisissa säädetään työaika-asiakirjoista. Lisäksi se mahdollistaisi vähimmäispalkkaa koskevien säännösten seurannan ja valvonnan Suomessa.

Jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa tai lähetettynä olo kestää niin lyhyen ajan, että 4 a §:ssä tarkoitettua edustajaa ei ole asetettava, työnantajan olisi huolehdittava muulla tavoin siitä, että tiedot ovat Suomessa saatavilla. Ne voivat olla esimerkiksi kunkin lähetetyn työntekijän itsensä tai kootusti jonkun työntekijän hallussa.

Koska lähetettynä olo voi edellä kerrotun mukaisesti toteutua monessa muodossa ja vaihdella kestoltaan, on kuitenkin tarkoitukseenmukaista, että pykälässä tarkoitettu velvollisuus koskisi vain tilanteita, jossa lähetettynä olo kestäisi yli kahdeksan kalenteripäivän ajanjakson. Tätä ajanjaksoa ei katkaisi esimerkiksi viikonloppu, jo työskentely jatkuu välittömästi seuraavalla viikolla työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Soveltamisen rajausta vastaisi voimassa olevan lain 4 §:n 1 momentin yleistä kynnysaikaa.

8 §. Valvonta. Ehdotetun uuden 4 b §:n johdosta 8 §:n 2 momentti muutettaisiin teknisesti siten, että siinä viitattaisiin 4 b §:n 1 momentissa tarkoitettuihin tietoihin ja selvityksiin työsuojeluviranomaisille 4 b §:n 1 momentissa tarkoitettuihin tietoihin ja selvityksiin selvityksen sijasta. Siten työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan olisi pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille 4 b §:n 1 momentissa tarkoitettut tiedot ja selvitykset.

Lisäksi momenttiin lisättäisiin sama tietojenantovelvollisuus koskemaan ehdotetun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa ja maksettuja palkkoja.

8 a §. Tietojen antaminen henkilöstön edustajalle. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 a §, jonka mukaan lähetetyn työntekijän valtuutuksella työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan olisi annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle edustajalle 4 b §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot työntekijän työsuojeluviranomaisille työsopimuksesta sovellettavista työehdoista.

Säännös parantaisi lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen ehtojen valvontaa erityisesti

työpaikoilla. Tietojenantovelvollisuus koskisi työnantajaa tai 4 a §:ssä tarkoitettua edustajaa, jos sellainen on asetettava. Jos edustajaa ei ole asetettu, velvollisuus koskisi siten myös ulkomailla olevaa työnantajaa. Tiedot olisi annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemaalle luottamusmiehelle tai työ-sopimuslaisissa tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle, joilla tarkoitettaisiin työn teettäjäyri-tyksessä valittua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua. Kysymykseen tulisi siten se henkilöstön edustaja, jonka edustamien henkilöiden työtehtäviä lähetetyn työntekijän tehtävät lähinnä ovat.

Velvollisuus antaa pykälässä tarkoitettut tiedot luottamushenkilölle edellyttäisi lähetetyn työntekijän antamaa valtuutusta. Tämä valtuutus ei tarkoittaisi erityisen valtakirjan antamista, vaan siihen riittäisi luottamushenkilön työnantajalle tai 4 a §:ssä tarkoitettulle edustajalle antama selvitys siitä, että lähetetty työntekijä on kääntynyt hänen puoleensa. Tarvittaessa luottamushenkilön olisi kuitenkin pystyttävä antamaan lähetetyn työntekijän tahdosta riittävä selvitys.

Myös tässä säännöksessä tietojenantovelvollisuus rajattaisiin koskemaan vain tilanteita, joissa lähetettynä olo kestäisi yli kahdeksan päivää. Kahdeksan päivän ajanjakso laskettaisiin samalla tavalla kuin on ehdotettu 5 §:ssä.

9 a §. Rangaistussäännös. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi edellyttää säännöksiä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista. Tämän vuoksi ehdotetaan, että jos työnantaja tai tämän edustaja tai 4 a §:ssä tarkoitettu edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo ehdotuksen 4 b §:ssä tarkoitettujen tietojen ja selvitysten ylläpitoa koskevia säännöksiä tai laiminlyö 8 a §:ssä tarkoitettujen tietojen antamisvelvollisuuden henkilöstön edustajalle, olisi hänet tuomittava lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomuksesta sakkoon.

Sama rangaistusseuraamus tuomittaisiin

myös työn teettäjälle, jos tämä tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 4 a §:ssä tarkoitettua huolehtimisvelvollisuutta siitä, että työnantaja asettaa ehdotuksen mukaisen edustajan. Tällöin työn teettäjänä olevan työnantajan tai työnantajan edustajan vastuu kohdentuisi rikoslain 47 luvun 7 §:n mukaisesti. Menettelystä tuomittaisiin se, jonka velvollisuuksien vastainen laiminlyönti olisi. Pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa ylin johto vastaisi huolehtimisvelvollisuuden yleisestä organisoinnista siten, että ylimmän johdon velvollisuutena olisi luoda työpaikalle menettelytavat ja yleiset ohjeet siitä, miten työn teettäjän ja palvelujen tarjoajan välisissä sopimuksissa otetaan huomioon edustajan asettamisvelvollisuus riippumatta siitä, millä tasolla sopimukset käytännössä laadittaisiin. Organisaatiossa alemmalla tasolla olevan toimihenkilön tai työntekijän katsottaisiin syyllistyneen velvollisuuksiensa vastaiseen laiminlyöntiin vain, jos hän ei noudata menettelytapoja ja -ohjeita.

Rangaistavuus edellyttäisi tahallisuutta tai huolimattomuutta. Tämä tulisi otettavaksi huomioon muun muassa tilanteissa, joissa esimerkiksi työnantaja ei asettaisi 4 a §:ssä tarkoitettua edustajaa siitä huolimatta, että työn teettäjän ja Suomeen työvoimaa lähettävän yrityksen välisessä sopimuksessa on edellytetty edustajan asettamista tai hän on muutoin käytettävissään olevin keinoin toiminut edustajan asettamiseksi. Teon tahallisuuden tai huolimattomuuden tunnusmerkistö ei silloin toteutuisi.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 2 §:n 4 ja 5 momentti, 5 §:n otsikko ja 8 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 2 §:n 4 momentti ja 8 §:n 2 momentti laissa 74/2001, 2 §:n 5 momentti laissa 749/2002 ja 5 §:n otsikko laissa 163/2005, sekä *lisätään* 2 §:ään, sellaisena kuin se on mainituissa laeissa 74/2001, 749/2002 ja 163/2005, uusi 6 momentti, 5 §:ään, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, uusi 2 momentti sekä lakiin uusi 4 a, 4 b, 8 a ja 9 a § seuraavasti:

2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

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

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä 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, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua laki a (998/1993).

Sen, joka oikeudenkäynnissä vetoaa siihen, että lähetetyn työntekijän työsopimukseen on sovellettava vieraan valtion lakia, tulee esittää näyttöä sovellettavan lain sisällyksestä.

4 a §

Edustajan asettaminen

Jos lähetetyn työntekijän 1 §:ssä tarkoitetulla työnantajalla (*lähettävä yritys*) ei ole liikepaikkaa Suomessa, sillä on oltava Suomessa edustaja, jolla on kelpoisuus toimia lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa sekä vastaanottaa tämän puolesta haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja. Edustaja on asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa, ja valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt. Työn teettäjän on lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin

keinoin huolehdittava siitä, että lähetettävä yritys asettaa tässä tarkoitetun edustajan.

Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää enintään 14 päivää. Jos lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisina keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia lähetettynä olosta, lähetettynä olon katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisena.

4 b §

Velvollisuus ylläpitää tietoja lähetetyistä työntekijöistä

Työnantajalla tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetulla edustajalla on oltava lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa kirjallisina hallussaan:

1) lähetettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot vastuuhenkilöistä lähetettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;

2) lähetetyn työntekijän yksilöintitiedot;

3) työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista; sekä

4) selvitys lähetetyn työntekijän työntekoaikueuden perusteesta.

Jos lähetettävällä yrityksellä ei ole velvollisuutta asettaa edustajaa 4 a §:n mukaan, 1 momentissa tarkoitetut tiedot on oltava lähetettävän yrityksen hallussa myös silloin, kun hänellä ei ole liikepaikkaa Suomessa.

Lähetetyn työntekijän työsuhteessa noudatettavien vähimmäistyöehtojen turvaamisen varmistamiseksi lähetettävän yrityksen on ilmoitettava työn teettäjälle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, kenellä 1 momentissa tarkoitetut tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon aikana. Tiedot on säilytettävä kaksi vuotta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt.

5 §

Työaika-asiakirjat, vuosilomakirjanpito ja palkkatiedot

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo

kestää yli kahdeksan päivää, työnantajalla tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetulla edustajalla on oltava Suomessa hallussaan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikirjanpito ja tiedot lähetetyille työntekijälle maksetuista palkoista.

8 §

Valvonta

Työnantajan tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille 4 b §:n 1 momentissa ja 5 §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot ja selvitykset.

8 a §

Tietojen antaminen henkilöstön edustajille

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on lähetetyn työntekijän valtuutuksella annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle tämän lain 4 b §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

9 a §

Rangaistussäännös

Jos työnantaja tai tämän edustaja taikka 4 a §:n mukaan asetettu edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 4 b §:ssä tarkoitettujen tietojen ja selvitysten ylläpitoa koskevia säännöksiä tai laiminlyö antaa 8 a §:ssä tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajalle, hän on tuomittava *lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomisesta* sakkoon. Jos työn teettäjä tai tämän edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 4 a §:ssä säädetyn

huolehtimisvelvollisuuden, hänet on tuomitava *lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomisesta* sakkoon, työn teettäjän edustaja kuitenkin vain ottaen huomioon työpaikalla annetut ohjeet ja menettelytavat.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Helsingissä 23 päivänä syyskuuta 2005

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

Laki**lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 2 §:n 4 ja 5 momentti, 5 §:n otsikko ja 8 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 2 §:n 4 momentti ja 8 §:n 2 momentti laissa 74/2001, 2 §:n 5 momentti laissa 749/2002 ja 5 §:n otsikko laissa 163/2005, sekä *lisätään* 2 §:ään, sellaisena kuin se on mainituissa laeissa 74/2001, 749/2002 ja 163/2005, uusi 6 momentti, 5 §:ään, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, uusi 2 momentti sekä lakiin uusi 4 a, 4 b, 8 a ja 9 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 §

Sovellettavat työehtoja ja –oloja koskevat säännökset ja määräykset

 Lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

Ehdotus

2 §

Sovellettavat työehtoja ja –oloja koskevat säännökset ja määräykset

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

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, 6, 7, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

Sen, joka oikeudenkäynnissä vetoaa sii-

Ehdotus

hen, että lähetetyn työntekijän työsopimukseen on sovellettava vieraan valtion lakia, tulee esittää näyttöä sovellettavan lain sisällyksestä.

4 a §

Edustajan asettaminen

Jos lähetetyn työntekijän 1 §:ssä tarkoitetulla työnantajalla (**lähettävä yritys**) ei ole liikepaikkaa Suomessa, sillä on oltava Suomessa edustaja, jolla on kelpoisuus toimia lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa sekä vastaanottaa tämän puolesta haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja. Edustaja on asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa, ja valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt. Työn teettäjän on lähettävän yrityksen kanssa tekemisään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että lähettävä yritys asettaa tässä tarkoitetun edustajan.

Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää enintään 14 päivää. Jos lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia lähetettynä olosta, lähetettynä olon katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisena.

4 b §

Velvollisuus ylläpitää tietoja lähetetyistä työntekijöistä

Työnantajalla tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetulla edustajalla on oltava lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa kirjallisina hallussaan:

- 1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;
- 2) lähetetyn työntekijän yksilöintitiedot;

3) työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista; sekä

4) selvitys lähetetyn työntekijän työntekoaikakirjanpitoa koskevan selvityksen perusteesta.

Jos lähettävällä yrityksellä ei ole velvollisuutta asettaa edustajaa 4 a §:n mukaan, 1 momentissa tarkoitettujen tietojen on oltava lähettävän yrityksen hallussa myös silloin, kun hänellä ei ole liikepaikkaa Suomessa.

Lähetetyn työntekijän työsuhteessa noudatettavien vähimmäistyöehtojen turvaamisen varmistamiseksi lähettävän yrityksen on ilmoitettava työn teettäjälle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, kenellä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen on oltava lähetetyn työntekijän olon aikana. Tiedot on säilytettävä kaksi vuotta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt.

5 §

Työaika -asiakirjat, vuosilomakirjanpito ja palkkatiedot

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, työnantajalla tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetulla edustajalla on oltava Suomessa hallussaan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikalomakirjanpito ja tiedot lähetetyille työntekijöille maksetuista palkoista.

8 §

Valvonta

Työnantajan tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän, on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys tässä laissa tarkoitetuista, lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

8 §

Valvonta

Työnantajan tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitettua edustajaa on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille 4 b §:n 1 momentissa ja 5 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tietojen ja selvitysten.

8 a §

Tietojen antaminen henkilöstön edustajille

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on lähetetyn työntekijän valtuutuksella annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle tämän lain 4 b §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot työntekijän työ-sopimukseen sovellettavista työehdoista.

9 a §

Rangaistussäännös

*Jos työnantaja tai tämän edustaja taikka 4 a §:n mukaan asetettu edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 4 b §:ssä tarkoitettujen tietojen ja selvitysten ylläpitoa koskevia säännöksiä tai laiminlyö antaa 8 a §:ssä tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajalle, hänet on tuomittava **lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomisesta** sakkoon. Jos työn teettäjä tai tämän edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 4 a §:ssä säädetyn huolehtimisvelvollisuuden, hänet on tuomittava **lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomisesta** sakkoon, työn teettäjän edustaja kuitenkin vain ottaen huomioon työpaikalla annetut ohjeet ja menettelytavat.*

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 . _____