

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 39/2016 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

Eduskunta-aloite

Esityksen yhteydessä valiokunta on käsitellyt seuraavan aloitteen:

- Lakialoite LA 24/2016 vp Merja Mäkisalo-Ropponen sd ym. Lakialoite laiksi työntekijöiden lähettämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusneuvos Jan Hjelt, työ- ja elinkeinoministeriö
- lainsäädäntöneuvos Maarit Leppänen, oikeusministeriö
- hallitusneuvos Jorma Hörkkö, liikenne- ja viestintäministeriö
- ylitarkastaja Teija Inkilä, sosiaali- ja terveysministeriö
- hallitussihteeri Anne Vänskä, sosiaali- ja terveysministeriö
- tulliyli­tarkastaja Jarkko Fagerström, Tulli
- johtaja Kaarina Myyri-Partanen, Etelä-Suomen aluehallintovirasto
- 2. varapuheenjohtaja Harri Pasanen, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
- toimitusjohtaja Mari Vasarainen, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
- asiantuntija Mika Kärkkäinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- varapuheenjohtaja Kyösti Suokas, Rakennusliitto ry
- työmarkkinajohtaja Tapio Kari, Rakennusteollisuus RT ry
- lakimies Jari Hellsten, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lainopillinen asiamies Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät ry
- professori Ulla Liukkunen

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- sisäministeriö
- Verohallinto

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

- Helsingin poliisilaitos

HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITE

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki työntekijöiden lähettämisestä. Samalla kumottaisiin lähetetyistä työntekijöistä vuonna 1999 annettu laki. Uudessa laissa olisivat säännökset Suomeen lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehdoista, lähettävän yrityksen velvollisuuksista, tilaajan velvollisuuksista, työsuojeluviranomaisten yhteistyöstä ja toimivaltuuksista sekä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä täytäntöönpanosta. Lisäksi muutettaisiin työsopimuslakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annettua lakia, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettua lakia, sakon täytäntöönpanosta annettua lakia, verotusmenettelystä annettua lakia, työturvallisuuslakia ja ulkomaalaislakia.

Ehdotetulla lailla pantaisiin täytäntöön palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvaa työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan direktiivin täytäntöönpanodirektiivi.

Lähetettyjen työntekijöiden työsopimukseen sovellettavia vähimmäisehtoja ei esitetä muutettaviksi. Voimassa olevat säännökset ehdotetaan keskeisiltä osin siirrettäviksi uuteen lakiin. Uuden lain soveltamisala olisi kuitenkin laajempi. Voimassa olevasta laista poiketen lain soveltamisen ulkopuolella ei enää olisi julkisen keskushallintoviranomaisen hankintasopimuksen perusteella tehtävä työ. Voimassa olevassa laissa on useita kynnysaikoja, jotka eroavat toisistaan. Näitä kynnysaikoja yhdenmukaistetaan osittain. Esityksessä ehdotetaan lisäksi otettavaksi käyttöön ilmoitusmenettely työntekijöiden lähettämisestä, jonka seurauksena osa nykyisistä tietojenantamisvelvollisuuksista voidaan poistaa.

Seuraamusjärjestelmä esitetään muutettavaksi kokonaisuudessaan. Nykyisen lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikosvastuuta koskevat säännökset korvattaisiin hallinnollisella laiminlyöntimaksulla ja maksun määräisi valvontaviranomainen hallintomenettelyssä. Lähettävän yrityksen edustaja ei olisi henkilökohtaisessa vastuussa lähettävän yrityksen mahdollisista laiminlyönneistä. Lähettävälle yritykselle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu, jos se ei ole tehnyt ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä tai olisi tehnyt sen puutteellisesti taikka jos se ei olisi asettanut edustajaa tai pitänyt Suomessa saatavilla laissa yksilöityjä tietoja ja selvityksiä. Tilaajalle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu, jos tämä ei työsuojeluviranomaisen pyynnöstä huolimatta olisi avustanut viranomaista edustajan tavoittamisessa. Rakennusalan työssä olisi jatkossa erityinen rakennuttajan tai pääurakoitsijan velvollisuus selvittää lähetettyjen työntekijöiden maksamattomia palkkoja. Myös näiden velvollisuuksien rikkomisesta voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu. Lakiin sisällytettäisiin myös kattavat säännökset siitä, miten Suomessa annettu hallinnollinen seuraamus toimitetaan annettavaksi tiedoksi tai perittäväksi toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon.

Pääsääntöisesti kaikkien työntekijöitä Suomeen lähettävien yritysten olisi jatkossa tehtävä viranomaiselle ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä. Ilmoitus tehtäisiin työsuojeluviranomaiselle, ja se sisältäisi lähettämistä koskevat tiedot. Ilmoituksen tarkoituksena olisi parantaa valvonnan kohdentamista.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

Lähetävällä yrityksellä tulisi jatkossakin olla Suomessa edustaja. Tämän lisäksi säädettäisiin tilaajalle uusi velvollisuus auttaa valvovaa viranomaista tavoittamaan edustaja, silloin kun viranomaisen ei edustajaa tavoita.

Valvontaa tehostettaisiin myös jäsenvaltioiden viranomaisten välisen valtioiden rajat ylittävän hallinnollisen yhteistyön lisäämisellä ja hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen mukaisen tietojenvaihtojärjestelmän käyttäminen olisi myös jatkossa pakollista hallinnollisessa yhteistyössä. Keskeinen keino tehostaa lähetettyjen työntekijöiden työehtojen toteutumisen valvontaa olisi kuitenkin taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano. Säännöksiä valtioiden rajat ylittävästä täytäntöönpanosta sovellettaisiin Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa määräämien taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen tiedoksiantoon sekä perintään.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 18 päivänä kesäkuuta 2016. Työntekijöiden lähettämistä ehdotetun lain työntekijöiden lähettämisen ilmoittamista koskevat säännökset tulisivat voimaan myöhemmin lailla erikseen säädettävänä ajankohtana.

Lakialoite

Lakialoitteessa ehdotetaan lisättäväksi hallituksen esityksessä ehdotettuun lakiin työntekijöiden lähettämisestä maantiekuljetusalan työtä koskevia, tiettyjen laissa säädettyjen aikarajojen soveltamista koskevia rajauksia.

Lisäksi aloitteessa ehdotetaan lakiehdotukseen lisäystä, jonka mukaan rakennusalan työssä tilaajalla olisi lähetävän yrityksen kanssa rinnakkainen vastuu lähetetyn työntekijän vähimmäispalkasta. Vähimmäispalkkana pidettäisiin työnantajaa sitovan työehtosopimuksen ja lainsäädännön mukaan määräytyvää vastiketta, joka sisältää palkan lisäksi muut työntekijälle lain ja työehtosopimuksen mukaan kuuluvat lisät, korvaukset ja vastaavat rahamääräiset oikeudet, kuten sairausajan palkan.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Esityksellä pannaan kansallisesti täytäntöön muutokset, joita edellytetään Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/67/EU palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta, jäljempänä *täytäntöönpanodirektiivi*. Jäsenvaltioiden on saatettava muutokset voimaan viimeistään 18 päivänä kesäkuuta 2016.

Täytäntöönpanodirektiivin tarkoituksena on estää väärinkäytöksiä, jotka liittyvät palvelujen tarjoamisen vapauden hyödyntämiseen sekä palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvaan työntekijöiden lähettämiseen työhön toiseen jäsenvaltioon. Väärinkäytöksiä estämiseen pyritään parantamalla työntekijöiden lähettämisen käsitteeseen liittyvää täytäntöönpanoa ja valvontaa sekä

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

ottamalla käyttöön unionin tasolla yhdenmukaisia perusteita, jotka helpottavat lähettämisen yhteistä tulkintaa.

Esityksellä uudistetaan työntekijöiden lähettämistä koskeva kansallinen lainsäädäntö. Voimassa oleva laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999) ehdotetaan kumottavaksi ja työntekijöiden lähettämiseen liittyvistä asioista ehdotetaan säädettäväksi uudessa laissa työntekijöiden lähettämisestä.

Voimassa olevan lain säännökset siirretään keskeisiltä osin uuteen lakiin. Uuden lain soveltamisala on jonkin verran nykyistä laajempi, koska sen alaan on lisätty julkisen keskushallintoviranomaisena hankintasopimuksen perusteella tehtävä työ. Soveltamisalan laajenemisen lisäksi laissa on myös joitakin muita muutoksia ja lisäyksiä verrattuna voimassa olevaan lakiin. Muutokset on osittain toteutettu lainsäädännön selkeyttämiseksi, ja osin ne muuttavat sääntelyä merkittävästi.

Kokonaisuudessaan laissa muutetaan lähtettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön seuraamusjärjestelmä. Nykyisen lain rikkomuksista seuraa rikosoikeudellinen seuraamus. Rangaistus­säännöksiä ei ole juurikaan sovellettu muun muassa esitutkintaviranomaisten rajallisten resursien vuoksi ja koska lain rikkomisesta epäilty oleskelee usein ulkomailla. Rikosvastuuta koskevat säännökset korvataan uudistuksessa hallinnollisella laiminlyöntimaksulla, jonka määrää valvontaviranomainen hallintomenettelyssä. Muutoksen ansiosta viranomaisten toiminta tehostuu, kun päällekkäinen työ rikostutkinnassa ja hallinnollisen seuraamuksen määräämisessä poistuu.

Hallituksen esityksestä ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Työntekijöiden lähettäminen maantiekuljetusalan työssä

Kabotaasiliikenteellä tarkoitetaan kansallista liikennettä, jota harjoitetaan tilapäisesti toisen lukuun vastaanottavassa jäsenvaltiossa EU:n tavaraliikennelupa-asetuksen (1072/2009/EY) mukaisesti. Kabotaasia on siis esimerkiksi suomalaisen yrityksen tilaama kuljetusalihankinta, jonka suorittaa toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut yritys ulkomaille rekisteröidyllä ajoneuvolla. Kabotaasista on säännöksiä kaupallisista tavarankuljetuksista tiellä annetussa laissa (693/2006).

Kabotaasina ajettu maantieliikenne kuuluu lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin ja lain soveltamisalaan, mikä on todettu mm. kuljetusalaan koskevien asetusten 1972/2009/EY ja 1073/2009/EY johdannoissa sekä komission asiakirjoissa SEC(2006)439. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva EU-sääntely voi tulla muutoinkin sovellettavaksi kuljetusalalla, kun kyseessä on työntekijän lähettäminen yritysryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyöntekijänä edellyttäen, että lähettämisen kriteerit muutoin täyttyvät.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisessa saadun selvityksen mukaan ehdotetut työntekijöiden lähettämistä koskevat säännökset soveltuvat huonosti maantiekuljetusalalle kabotaasin luonteen ja sitä koskevan erillisen sääntelyn vuoksi. Erityisesti ongelmia aiheutuu lakiin

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

ehdotetuista vähimmäisaikarajoista, jotka selvityksen mukaan pahimmillaan johtavat siihen, että ehdotetun lain säännökset eivät tule käytännössä ollenkaan sovellettaviksi maantiekuljetuksissa.

Hallituksen esityksen yhteydessä käsiteltävässä lakialoitteessa (LA 24/2016 vp) ehdotetaan useita rajoituksia ehdotetussa työntekijöiden lähettämistä koskevassa laissa oleviin kynnysaikoihin. Aloitteen mukaan maantiekuljetustyön luonteen vuoksi lakiehdotuksen 8, 10 ja 11 §:ien mukainen 10 päivän aikaraja sekä myöskin 7 §:n mukainen 5 päivän aikaraja jäisivät maantiekuljetustyössä useimmiten täyttymättä, minkä vuoksi näihin pykäliin ehdotetaan aloitteessa muutoksia.

Valiokunta kannattaa hallituksen esityksessä ehdotettua sääntelyä, mutta kiinnittää huomiota siihen, että maantiekuljetusala kuuluu rakennusalan kanssa harmaan talouden esiintymisen riskialoihin. Täytäntöönpanodirektiivissä ja lakiehdotuksessa on rakennusalan erityisluonne ja sen vaatima sääntely otettu huomioon vain rakennusalaa koskevilla erityisillä säännöksillä. Valiokunta katsoo, että myös maantiekuljetusalalla alan erityisluonne huomioon ottaen saattaa erityissääntely olla tarpeen. Valiokunta pitää tärkeänä, että ehdotetun lain soveltumista maantiekuljetuksiin seurataan tarkasti ja että tarvittaessa hallitus ryhtyy toimenpiteisiin direktiivin täytäntöönpanon tehostamiseksi kabotaasina ajettavan maantiekuljetuksen osalta. Näin turvataan se, että Suomessa kuljetustyötä tekevät ulkomaalaiset ovat palkan ja työaikojen suhteen samassa asemassa kuin suomalaiset ja että täten toteutuu reilu ja oikeudenmukainen kilpailu suomalaisten ja ulkomaalaisten kesken.

Vastuu alihankinnassa

Täytäntöönpanodirektiivissä edellytetään, että rakennusosalalla säädetään erityisistä toimenpiteistä lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi. Rakennusalaa koskevalla direktiivin pakkottavalla sääntelyllä on tarkoitus puuttua työntekijöiden lähettämiseen alihankintatilanteissa tyypillisesti liittyviin epäkohtiin.

Vaikka direktiivin 12 artiklassa lähtökohtaisesti edellytetään rakennusosalalla tilaajan ja sopimus-kumppanin välistä yhteisvastuuta lähetetyn työntekijän oikeuksista, voidaan artiklan 6 kohdan mukaan yhteisvastuun sijasta säätää myös muista täytäntöönpanotoimista edellyttäen, että ne mahdollistavat alihankinnassa toimeksiantajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhtaiset seuraamukset väärinkäyttöihin ja petoksiin puuttumiseksi.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklan 6 kohdan mukaisesti muita täytäntöönpanotoimenpiteitä kuin tilaajan vastuuta alihankkijan työntekijän oikeuksista. Toimenpiteet toteutetaan siten, että jatkossa rakennusalan työssä rakennuttajalla tai pääurakoitsijalla on erityinen velvollisuus selvittää lähetetylle työntekijälle maksetun palkan määrä sekä se, onko tämä palkka ehdotetun lain mukainen. Näiden velvollisuuksien rikkomisesta voidaan määrätä laiminlyöntimaksu. Säännös koskee myös muita lähettämistilanteita kuin alihankintaa. Aineellista vastuuta ei ehdotuksen mukaan rakennuttajalla tai pääurakoitsijalla lähetetyn työntekijän saamatta jääneistä palkoista ole.

Valiokunnan käsittelyssä olevassa lakialoitteessa (LA 24/2016 vp) ehdotetaan, että rakennusosalalla tilaajalla tulisi olla rinnakkainen vastuu lähetetyn työntekijän vähimmäispalkasta. Vähimmäispalkkana pidettäisiin työnantajaa sitovan työehtosopimuksen ja lainsäädännön mukaan määrä-

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

tyvää vastiketta, joka sisältää palkan lisäksi muut työntekijälle lain ja työehtosopimuksen mukaan kuuluvat lisät, korvaukset ja vastaavat rahamääräykset, kuten sairausajan palkan.

Valiokunta kannattaa hallituksen esityksessä esitettyä direktiivin 12 artiklan 6 kohdan vaatimukset täyttävää täytäntöönpanomallia ja katsoo, että yhdessä rakennusalalla jo nyt voimassa olevien muita aloja tiukempien määräysten, kuten veronumeron, verottajalle tehtävien kuukausi-ilmoitusten, pakollisen henkilökortin, työntekijäluettelon ja rakennusalalla muita aloja laajempina ja tiukempina noudatettavan tilaajavastuulain säännösten kanssa se muodostaa rakennusalalla kokonaisuuden, jolla ehkäistään ja torjutaan tehokkaasti myös lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien polkemista. Ehdotettu sääntely on tarkoituksenmukainen ja hallinnollisesti kevyt ja tehokas ratkaisu, ja se täyttää direktiivin vaatimukset ilman suomalaiselle oikeusjärjestykselle vierasta yhteisvastuuta.

Vähimmäispalkka

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan sääntelyn ytimessä on näiden työntekijöiden vähimmäispalkan määrittäminen. Direktiivillä eikä ehdotetulla lailla ei muuteta vähimmäispalkan määräytymistä, vaan lakiin ehdotetaan otettavaksi voimassa olevan lain 2 §:n 4 momenttia vastaava säännös.

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva lainsäädäntö on perusteiltaan EU-lainsäädäntöä täytäntöönpanevaa erityissääntelyä, jonka tulkinnessa ja soveltamisessa tulee ottaa huomioon EU:n tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on ainakin tapauksissa C-341/02, C-522/12, C-396/13 ollut arvioinnin kohteena lähetetyn työntekijän työntekomaan vahvistaman vähimmäispalkan ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan tosiasiallisesti maksaman palkan vertailu.

Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus seuraa tarkasti vähimmäispalkkaa koskevan säännöksen oikeuskäytäntöä ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin tulkinnan selkiyttämiseksi.

Lakialoite

Valiokunta ehdottaa lakialoitteessa muutettavaksi ehdotettujen pykälien hyväksymistä hallituksen esityksen mukaisina, minkä vuoksi valiokunta ehdottaa lakialoitteen hylkäämistä.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 §. Yleiset säännökset. Ehdotetun pykälän mukaan lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota muusta valtiosta lähetetty työntekijä tekee Suomessa työnantajan valtioiden rajat ylittävän palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella alihankintana, yrityksen sisäisenä siirtona tai vuokratyössä rajoitetun ajan.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin (96/71/EY) 1 artiklan 3 b kohdan mukaan direktiivin soveltamisalaan kuuluu "työntekijän lähettäminen jäsenvaltion alueelle työkomennukselle

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen, jos lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettyä olon ajan". Voimassa olevassa laissa lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999) 1 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan laki koskee tilanteita, joissa "työntekijä lähetetään työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen".

Lakiehdotuksessa yritysryhmän sijasta lähettämisiä (1, 2, 5 ja 7 §:t) nimitetään "yrityksen sisäiseksi siirroksi". Yrityksen sisäinen siirto määritellään lakiehdotuksen 2 §:n 3 kohdassa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että direktiivissä ja voimassa olevassa laissa käytetyn ilmaisun "yritysryhmä" sijasta ei voida käyttää ilmaisua "yritys" eikä työntekijän lähettämisestä yritysryhmässä toimivasta yrityksestä saman yritysryhmän toiseen toimipaikkaan tai yritykseen voida käyttää ilmaisua "yrityksen sisäinen siirto". Lain selkeyden parantamiseksi valiokunta ehdottaa, että ilmaisu "yrityksen sisäinen siirto" korvataan ilmaisulla "yritysryhmän sisäinen siirto".

Valiokunta on lisäksi korjannut 1 momentissa olleen kirjoitusvirheen.

2 §. Määritelmät. Ehdotettuun pykälään on otettu lain soveltamisalan kannalta tärkeimpien ilmaisujen määritelmät. Pykälän *1 kohdan* mukaan lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoitautunut ja kyseisessä valtiossa "merkittävää" toimintaa harjoittava, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi tilapäiseen työhön Suomeen tarjotessaan alihankintana valtioiden rajat ylittäviä palveluja alihankintana, "yrityksen" sisäisenä siirtona tai vuokratyönä.

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan (HE 39/2016 vp, s. 37) lähetettyä työntekijää koskeva määritelmä vastaa voimassa olevan lain määritelmää sekä lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että EU-lainsäädännössä rajat ylittävien palvelujen tarjoamisen kriteeriksi ei aseteta yrityksen sijoittautumisvaltiossa harjoittaman toiminnan merkittävyyttä. Sen sijaan toiminnan merkittävyys on täytäntöönpanodirektiivin (2014/67/EU) mukaan yksi tosiseikka kokonaisarvioinnissa, joka tehdään arvioitaessa aidon lähettämisen tunnistamista, siten kuin hallituksen esityksen perusteluissa on kuvattu. Edellä esitetyin perustein valiokunta ehdottaa sanan "merkittävää" poistamista.

Lisäksi valiokunta ehdottaa edellä 1 §:ssä esitetyn perusteella sanan "yrityksen" korvaamista sanalla "yritysryhmän".

Pykälän *3 kohdassa* määritellään, mitä "yrityksen sisäisellä siirrolla" tarkoitetaan. Edellä 1 §:ssä esitetyn perusteella valiokunta ehdottaa sanan "yrityksen" korvaamista sanalla "yritysryhmän".

3 §. Työsopimukseen sovellettava laki. Ehdotetun pykälän *3 momentissa* on esityksen perustelujen mukaan nykytilaa vastaava informatiivinen säännös Suomessa tehtävään työhön liittyvistä pakottavista säännöksistä. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että luettelosta puuttuu työsuopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentti, joka koskee raskaana olevien työturvallisuutta. Säännös koskee direktiivissä tarkoitettua lähetettyjen työntekijöiden raskaussuojelua, johon tilapäisen työskentelyvaltion sääntelyä tulee soveltaa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että säännös sisällytetään pakottavien säännösten luetteloon.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

5 §. Vähimmäispalkka ja 7 §. Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä. Pykälässä käytetyn ilmaisun "yrityksen" sisäinen siirto sijasta ehdotetaan käytettäväksi 1 ja 3 §:ien tapaan ilmaisua "yrityksryhmän" sisäinen siirto.

13 §. Velvollisuus huolehtia ilmoituksen tekemisestä ja edustajan tavoitettavuudesta. Pykälän ehdotettu otsikko ei vastaa säännöksen sisältöä, minkä vuoksi valiokunta ehdottaa otsikon muutettavaksi muotoon: "Velvollisuus huolehtia ilmoituksen tekemisestä ja edustajan tavoitettavuudesta".

15 §. Rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä. Pykälässä säädettäisiin rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuusta rakennusalan työssä. Pykälän *1 momentin* mukaan jos lähetetylle työntekijälle ei ole maksettu 5 §:ssä tarkoitettua vähimmäispalkkaa, hän voi ilmoittaa siitä työmaan rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle. Ilmoituksen saatuaan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on välittömästi pyydettävä lähettävältä yritykseltä selvitys lähetetylle työntekijälle maksetusta palkasta ja siitä, onko palkka 5 §:n mukainen.

Pykälän *2 momentin* mukaan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on toimitettava selvityspyyntö ja lähettävältä yritykseltä saatu selvitys työntekijälle. Selvityspyyntö ja selvitys on työntekijän pyynnöstä toimitettava työsuojeluviranomaiselle.

Ehdotetussa muodossa rakennuttajan ja pääurakoitsijan velvollisuutta esittää työntekijän selvityspyyntö lähettävälle yritykselle tehostaa sille säännöksessä asetettu aikamääre "välittömästi", kun vastaavaa tehostetta yritykseltä saadun selvityksen toimittamiseen työntekijälle ja työntekijän pyynnöstä työsuojeluviranomaiselle ei säännöksessä ole. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että myös selvityksen työntekijälle ja työsuojeluviranomaiselle toimittamiselle on tarpeen asettaa toimittamisen tehostamiseksi aikamääre. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa 2 momenttia muutettavaksi siten, että rakennuttajan ja pääurakoitsijan on välittömästi toimitettava selvityspyyntö ja lähettävältä yritykseltä saatu selvitys työntekijälle ja että työntekijän pyynnöstä selvityspyyntö ja selvitys on toimitettava työsuojeluviranomaiselle välittömästi.

16 §. Toimivaltaiset viranomaiset. Pykälässä säädettäisiin lakiehdotuksessa tarkoitettuja eri tehtäviä hoitavista viranomaisista. Esityksen perustelujen mukaan ehdotetulla lailla on merkittäviä vaikutuksia tiedotuksesta vastaavien ja lakia valvovien työsuojeluviranomaisten toimintaan (HE 39/2016 vp s. 27). Pykälän yksityiskohtaisten perustelujen mukaan ehdotettua lakia koskevasta tiedottamisesta vastaisivat työ- ja elinkeinoministeriö sekä työsuojeluviranomaiset. Tiedottamisesta vastaavista viranomaisista pykälässä ei ole säännöstä.

Lakia koskevassa tiedottamisessa ei ole kysymys jokaiseen lakiin liittyvästä normaalista tiedottamisesta, vaan laajemmasta kokonaisuudesta, kuten esimerkiksi säännöllisesti työsuojeluviranomaisten resursseja vaativasta työehtosopimusten tiivistelmien kääntämisestä eri kielille. Lakia koskeva yleinen tiedottaminen kuuluu työ- ja elinkeinoministeriölle minkä lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö ja työsuojeluviranomaiset pitävät yhdessä ajan tasalla komission internetsivuilla olevaa Suomen maakatsausta. Maakatsaus on yksi täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklan mukaisista tiedotusvelvoitteista.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

Tiedottamistoiminnan laajuuden ja merkittävyyden vuoksi valiokunta ehdottaa, että pykälään lisätään *uusi 1 momentti*, jonka mukaan lakia koskevasta tiedottamisesta vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö sekä työsuojeluviranomaiset.

28 §. Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle. Pykälän *4 momentin* mukaan taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pannaan Suomessa täytäntöön Suomen lain mukaan ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain mukaisessa järjestyksessä, jollei ehdotetusta laista muuta johdu. Perintäpäättökseen toimeenpanemisesta päättää Oikeusrekisterikeskus.

Seuraamuksen ja sakon täytäntöönpantavuus perustuu vastavuoroisuuden periaatteelle ja jäsenvaltioiden väliseen luottamukseen. Tarkoitus on, että rajat ylittävä perintä toteutetaan mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti, mutta kuitenkin siten, että perinnän kohteena olevan henkilön oikeus hakea muutosta perintäpyynnön johdosta anettuun perintäpäättökseen turvataan.

Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen toimeenpanna perintäpyyntö saa ehdotetun 4 momentin mukaan hakea oikaisua kuuden kuukauden kuluessa päätöksen tiedoksisaannista siten kuin hallintolaissa (586/1996) säädetään. Oikeusrekisterikeskuksen oikaisuvaatimukseen antamaan päätökseen saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan oikeus hakea oikaisua Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen lisättiin lakiehdotuksen tarkastamisen yhteydessä pykälään erehdyksessä. Lisäyksen sisällyttäminen ehdotettuun säännökseen johtaisi siihen, ettei perintä enää täyttäisi sille asetettuja nopeus- ja tehokkuusvaatimuksia. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa, että 4 momentista poistetaan mahdollisuus oikaisuvaatimuksen tekemiseen. Muutosta Oikeusrekisterikeskuksen päätöksen toimeenpanna perintäpyyntö saa siten hakea vain valittamalla siitä hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

29 §. Perintää koskevat kieltäytymisperusteet. Ehdotetun säännöksen tarkoituksena on, että täytäntöönpanosta voidaan kieltäytyä tilanteissa, joissa se olisi selvästi vastoin Suomen oikeusjärjestyksen perusteita. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että ehdotetussa pykälässä käytetty sana "selkeästi" korvataan sanalla "selvästi".

35 §. Laiminlyöntimaksu. Pykälän *3 momentin* mukaan rakennusalan työssä rakennuttaja tai pääurakoitsija on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos rakennuttaja tai pääurakoitsija ei lähetetyn työntekijän ilmoituksen saatuaan ole pyytänyt selvitystä lähettävältä yritykseltä tai lähetetyn työntekijän pyynnöstä huolimatta ei ole toimittanut saamaansa selvitystä työsuojeluviranomaiselle 15 §:ssä edellytetyllä tavalla.

Momentin sanamuodon mukaan laiminlyöntimaksu ei koskisi tilannetta, jossa rakennuttaja tai pääurakoitsija ei ole toimittanut lähettävältä yritykseltä saamaansa selvitystä työntekijälle. Valiokunta katsoo, että myös selvityksen työntekijälle toimittamatta jättämiselle on tarpeen asettaa seuraamus, ja ehdottaa sen lisäämistä säännökseen.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 39/2016 vp sisältyvät 2.—8. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 39/2016 vp sisältyvän 1. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hylkää lakialoitteeseen LA 24/2016 vp sisältyvän lakiehdotuksen.

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota muusta valtiosta lähetetty työntekijä tekee Suomessa työnantajan valtioiden rajat ylittävää palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella alihankintana, yrittäjäryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyössä rajoitetun ajan.

Tätä lakia ei sovelleta kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskentelevään henkilökuntaan.

Tätä lakia sovelletaan lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa tehtävään Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten väliseen hallinnolliseen yhteistyöhön sekä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen täytäntöönpanoon, joka pe-

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

rustuu palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2014/67/EU, jäljempänä *täytäntöönpanodirektiivi*.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *lähetetyllä työntekijällä* työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut ja kyseisessä valtiossa merkittävää toimintaa harjoittava, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi tilapäiseen työhön Suomeen tarjotessaan valtioiden rajat ylittäviä palveluja alihankintana, **yritysryhmän** sisäisenä siirtona tai vuokratyönä;

2) *alihankinnalla* työntekijän lähettämistä lähettävän yrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja Suomessa toimivan tilaajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla;

3) **yritysryhmän sisäisellä siirrolla** työntekijän lähettämistä työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toisessa valtiossa sijaitsevaan toimipaikkaan tai yritykseen;

4) *vuokratyöllä* työntekijän lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön, kun työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoimaa vuokraava yritys (*vuokratyöntekijä*);

5) *lähettävällä yrityksellä* lähetetyn työntekijän työnantajana toimivaa yritystä;

6) *tilaajalla* yritystä tai muuta tahoa, joka ostaa lähettävältä yritykseltä palveluita;

7) *rakennusalan työllä* rakentamista, korjaamista, kunnostamista, rakenteiden muuttamista ja hajottamista, joihin luetaan myös kaivaminen, maanrakennus, valmisosien asentaminen ja purkaminen ja varustamis-, asennus-, muutos-, purkamis-, kunnossapito-, huolto-, maalaus-, puhdistus- ja parannustyöt;

8) *rakennuttajalla* henkilöä tai organisaatiota, joka ryhtyy rakennushankkeeseen, tai joka ohjaa tai valvoo rakennushanketta;

9) *pääurakoitsijalla* rakennuttajaan sopimussuhteessa olevaa urakoitsijaa, joka on nimetty pääurakoitsijaksi ja jolle kuuluvat työmaan johtovelvoitteet.

2 luku

Työsuhteeseen sovellettavat vähimmäisehdot

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.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

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 yleissitoviksi vahvistettujen työehtosopimusten määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

Lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan kuitenkin aina työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:n 1 ja 2 momenttia ja 3 §:n 2 momenttia sekä 13 luvun 1 ja 2 §:ää, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 1 momenttia sekä 8—10, 12—16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) ja nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (605/1996) 4—14 ja 16—33 §:n sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

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

3) perhevapaoikeuksien osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §:n säännöksiä.

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettua työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta.

5 §

Vähimmäispalkka

Lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka määräytyy alihankinnassa ja **yritysryhmän** sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa 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 vähimmäispalkkansa 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, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

6 §

Tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset

Ammatti- tai erikoistyöntekijän suorittamaan tavaran sellaiseen ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön, joka muodostaa olennaisen osan tavaran toimitussopimuksesta ja on välttämätön toimitetun tavaran saattamiseksi käyttökuntoon ja jossa työntekijän lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan kalenteripäivää, ei sovelleta palkallista vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevia:

- 1) työaikalain 22—25 §, 33 §:n 2 ja 3 momentin sekä leipomotyölain 5 §:n säännöksiä;
 - 2) vuosilomalain 5—19 §:n säännöksiä;
 - 3) työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § sekä 13 luvun 5 §:n säännöksiä;
 - 4) tämän lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä tai säännöksessä tarkoitettuja sopimuksia tai käytäntöjä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta;
 - 5) tämän lain 5 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua vähimmäispalkkaa koskevia säännöksiä.
- Edellä 1 momentissa säädettyä poikkeusta ei sovelleta rakennusalan töissä.

Laskettaessa 1 momentissa tarkoitettua työntekijän lähetettynä olon kestoja otetaan huomioon viimeisten 12 kuukauden ajalta kaikki ajanjaksot, joina kyseistä työtä on tehnyt saman lähettävän yrityksen lähettämä työntekijä.

3 luku

Lähettävän yrityksen velvollisuudet

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

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

Ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen **yrityksryhmän** sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kestoja otetaan huomioon kyseinen lähettämisyksikkö sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman **yrityksryhmän** sisäisesti siirtämä työntekijä on tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus on kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

Ilmoituksen tulee sisältää:

- 1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;
- 2) tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 3) rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 4) lähetettyjen työntekijöiden ennakoitu lukumäärä;
- 5) lähettävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitettujen edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa;

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

- 6) työntekijöiden lähettämisen alkamispäivä ja ennakoitu kesto;
- 7) työntekopaikka;
- 8) toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään.

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

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

8 §

Edustajan asettaminen.

Lähetävällä yrityksellä on oltava Suomessa edustaja, joka on lähetetyn työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko lähetetyn työntekijän lähetettynä olon ajan. Edustajana voi toimia oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö.

Lähetävällä yrityksellä ei tarvitse olla edustajaa, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen enintään kymmeneksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kesto otetaan huomioon kyseinen lähettämisjakso sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen työntekijä on tehnyt Suomessa työtä.

Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. Edustajalla tulee myös olla kelpoisuus edustaa lähetävää yritystä tuomioistuimissa.

9 §

Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito

Lähetävän yrityksen on noudatettava, mitä työaikalain 36, 37 ja 37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Lähetävän yrityksen tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetään, tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä.

10 §

Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa.

Lähetävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan:

- 1) lähetävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot vastuuhenkilöistä lähetävän yrityksen sijoitautumisvaltiossa;
- 2) lähetetyn työntekijän yksilöintitiedot;
- 3) työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista;
- 4) selvitys lähetetyn työntekijän työnteko-oikeuden perusteesta.

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähetävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan lähetetyn työntekijän

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito, palkkalaskelma ja rahoituslaitoksen antama tosite maksetuista palkoista.

Lähetettävän yrityksen on ilmoitettava tilaajalle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, missä 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon aikana.

Työntekijän lähetettynä olon päättymisen jälkeen lähetettävän yrityksen on säilytettävä 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot kaksi vuotta.

11 §

Tietojen antaminen tilaajalle alihankinnassa ja vuokratyössä

Jos yritys lähettää Suomeen alihankintana tai vuokratyönä lähetettyjä työntekijöitä palveluntarjontaa koskevassa sopimuksessa tarkoitetun työn aloittamisen jälkeen, lähetettävän yrityksen on annettava tilaajalle selvitys näiden työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä ennen kuin kyseiset lähetetyt työntekijät aloittavat työnteon Suomessa.

Kirjallinen todistus velvollisuuden täyttämistä tulee säilyttää sopimuksenmukaisen työn keston ajan.

Tätä pykälää ei sovelleta, jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on alle 9 000 euroa tai vuokratyöntekijän työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää. Työn katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos tilaajalle tehty työ tai aikaansaatu työtuulos perustuu useisiin peräkkäisiin, keskeytymättöminä tai vain lyhyin keskeytyksin jatkuviin sopimuksiin.

12 §

Tietojen antaminen henkilöstön edustajille

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähetettävän yrityksen on lähetetyn työntekijän valtuutuksella annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetut tiedot työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

4 luku

Tilaajan velvollisuudet

13 §

Velvollisuus huolehtia ilmoituksen tekemisestä ja edustajan tavoitettavuudesta

Tilaajan on lähetettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että lähetettävä yritys tekee 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen ja että lähetettävällä yrityksellä on 8 §:ssä tarkoitettu edustaja.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

Jos työsuojeluviranomainen ei valvontatehtävää suorittaessaan tavoita lähettävän yrityksen edustajaa, tilaajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä pyydettävä lähettävältä yritykseltä tieto siitä, missä ja miten edustaja voidaan tavoittaa, ja annettava saamansa tieto työsuojeluviranomaiselle.

14 §

Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle

Tilaajan on toimitettava lähettävälle yritykselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajavelvollisuuksiensa täyttämiseksi vuokratyössä.

15 §

Rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä

Jos lähetetylle työntekijälle ei ole maksettu 5 §:ssä tarkoitettua vähimmäispalkkaa, hän voi ilmoittaa siitä työmaan rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle. Ilmoituksen saatuaan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on välittömästi pyydettävä lähettävältä yritykseltä selvitys lähetetylle työntekijälle maksetusta palkasta ja siitä, onko palkka 5 §:n mukainen.

Rakennuttajan tai pääurakoitsijan on välittömästi toimitettava selvityspyyntö ja lähettävältä yritykseltä saatu selvitys työntekijälle. Selvityspyyntö ja selvitys on välittömästi työntekijän pyynnöstä toimitettava työsuojeluviranomaiselle. Rakennuttajan tai pääurakoitsijan on säilytettävä selvityspyyntö ja selvitys kaksi vuotta työnteon päättymisestä.

5 luku

Viranomaisten tehtävät ja tiedonsaantioikeus

16 §

Toimivaltaiset viranomaiset

Tätä lakia koskevasta tiedottamisesta vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö sekä työsuojeluviranomaiset.

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset lukuun ottamatta 3 §:ssä mainittuja tasa-arvolain säännöksiä, joiden noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa tehtävästä Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten välisestä hallinnollisesta yhteistyöstä vastaavat työsuojeluviranomaiset sekä tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Taloudellisia hallinnollisia seuraamuksia ja sakkoja koskevien päätösten valtioiden rajat ylittävistä tiedoksiannosta vastaavat työsuojeluviranomaiset sekä tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä hallintotuomioistuimet. Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä perinnästä vastaa Oikeusrekisterikeskus.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

Tässä laissa säädettyjen työsuojeluviranomaisen tehtävien antamisesta yhdelle tai useammalle aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle säädetään aluehallintovirastoista annetussa laissa (896/2009).

17 §

Tiedonsaantioikeus

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada lähettävältä yritykseltä, tilaajalta sekä rakennuttajalta ja pääurakoitsijalta viivytyksettä kaikki tiedot ja asiakirjat, jotka lähettävän yrityksen, tilaajan, rakennuttajan tai pääurakoitsijan on tämän lain mukaan laadittava, säilytettävä tai toimitettava.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada lähettävältä yritykseltä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa varten muitakin kuin 1 momentissa tarkoitettuja tarpeellisia tietoja ja asiakirjoja.

Arvioidessaan, onko työntekijä tässä laissa tarkoitettu lähetetty työntekijä tai selvittäessään epäilyä lähetettyjen työntekijöiden lainsäädännön noudattamatta jättämisestä tai kiertämisestä, työsuojeluviranomaisella on lisäksi oikeus saada tätä tehtävää varten tarpeellisia tietoja ja asiakirjoja tahoilta, jotka ovat olleet lähettävään yritykseen sopimussuhteessa viimeisten 12 kuukauden aikana tai toimineet sinä aikana samoissa työkohteissa samanaikaisesti lähettävän yrityksen kanssa.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada asiakirjoista jäljennöksiä.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada lähettävältä yritykseltä 10 §:ssä tarkoitetuista tiedoista ja asiakirjoista käännös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voi suorittaa valvontatehtävänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeudesta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Tasa-arvovaltuutetulla ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on tasa-arvolain säännösten noudattamista koskevan valvontatehtävänsä suorittamiseksi sama tiedonsaantioikeus kuin työsuojeluviranomaisella on 1—5 momentin nojalla.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, tasa-arvovaltuutetun tiedonsaantioikeudesta säädetään tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tiedonsaantioikeudesta säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

Työsuojeluviranomainen saa salassapitosäännösten estämättä luovuttaa 7 §:n perusteella saamiaan valvonnan kannalta tarpeellisia tietoja muille valvontaviranomaisille työntekijöiden lähettämisen valvontaa varten.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

6 luku

Valtioiden rajat ylittävä hallinnollinen yhteistyö

18 §

Hallinnollinen yhteistyö

Hallinnollisella yhteistyöllä tarkoitetaan jäsenvaltioiden viranomaisten välistä avunantoa lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön valvonnassa. Valvonnalla tarkoitetaan myös sen arviointia, onko työntekijä tässä laissa tarkoitettu lähetetty työntekijä sekä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamattajättämis- tai kiertämisepäilyjen selvittämistä. Avunanto käsittää perusteltuihin tietopyyntöihin vastaamista sekä tarkistusten, tarkastusten ja tutkimusten tekemistä.

Avunanto voi sisältää myös hallintomenettelyyn liittyvien asiakirjojen lähettämistä ja tiedoksi antamista.

Hallinnollisessa yhteistyössä jäsenvaltioiden viranomaisten välinen yhteydenpito tapahtuu sähköisesti yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä ja komission päätöksen 2008/49/EY kumoamisesta (IMI-asetus) annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU) N:o 1024/2012 perustetun tietojenvaihtojärjestelmän, jäljempänä *IMI-järjestelmä*, kautta. Yhteydenpito voi myös tapahtua muulla tavalla, jos siitä on toisen jäsenvaltion kanssa erikseen sovittu.

Avunantopyynnön toimeenpanosta aiheutuvista kustannuksista ei peritä korvausta.

19 §

Avunantopyyntö Suomen viranomaiselle

Toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen tai Euroopan komission Suomen viranomaiselle tekemä perusteltu tietopyyntö taikka pyyntö tarkistuksen, tarkastuksen tai tutkimuksen tekemiseksi tehdään sille Suomen viranomaiselle, joka on toimivaltainen täyttämään pyynnön.

Jos tietopyyntö koskee yrityksen Suomeen sijoittautumisen tarkistamista ja tiedot voidaan hakea Suomen viranomaisen käytössä olevasta rekisteristä, Suomen viranomaisen on toimitettava siltä pyydetty tiedot kahden työpäivän kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Toisen jäsenvaltion viranomaisen tai Euroopan komission on perusteltava tietopyynnön kiireellisyys.

Jos kyseessä on muu kuin 2 momentissa tarkoitettu tietopyyntö taikka pyyntö tarkistuksen, tarkastuksen tai tutkimuksen tekemiseksi, Suomen viranomaisen on toimitettava siltä pyydetty tiedot 25 työpäivän kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Suomen viranomaisen voi antaa tietoja toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle tai Euroopan komissiolle lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa varten salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä. Salassa pidettäviä tietoja luovutettaessa Suomen viranomaisen on pyydetävä, että tiedot pidetään luottamuksellisina.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

20 §

Avunantopyynnön täyttämisen viivästyminen tai täyttämättä jääminen

Jos Suomen viranomaiselle tehdyn avunantopyynnön täyttäminen viivästyy tai pyyntöä ei voida täyttää, tästä on viipymättä ilmoitettava pyynnön esittäneelle toisen jäsenvaltion viranomaiselle tai Euroopan komissiolle sekä samalla esitettävä viivästyksen tai pyynnön täyttämättä jättämisen syyt.

21 §

Oma-aloitteinen tietojen antaminen

Jos Suomen viranomaisen havaitsee valvonnassaan Suomeen sijoittautuneen, ulkomaille työntekijöitä lähettävän yrityksen toiminnassa seikkoja, jotka viittaavat siihen, ettei yritys noudata sen toimintaan sovellettavaa lainsäädäntöä, viranomaisen on ilmoitettava näistä seikoista sen valtion toimivaltaiselle viranomaiselle, jonne lähettävä yritys on lähettänyt työntekijöitä työhön.

22 §

Avunantopyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle

Suomen viranomaisen toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselle tekemä perusteltu tietopyyntö sekä pyyntö tarkistuksen, tarkastuksen tai tutkimuksen tekemiseksi tehdään kyseisen jäsenvaltion nimeämälle viranomaiselle. Pyyntö tekee asiaa Suomessa käsittelevä toimivaltainen viranomaisen.

Jos kysymys on kiireellisestä asiasta ja tietopyyntö koskee yrityksen toiseen valtioon sijoittautumisen tarkistamista rekisteristä, tieto saadaan pyytää kiireellisenä. Kiireellisyyden perusteet on ilmoitettava pyynnössä.

Suomen viranomaisen saa pyytää lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa varten myös tietoja, jotka ovat Suomen tai toisen Euroopan unionin jäsenvaltion lainsäädännön mukaan salassa pidettäviä tai joita koskee jokin muu tiedon saantia koskeva rajoitus. Toisen jäsenvaltion viranomaisen pyynnöstä Suomen viranomaisen on pidettävä saamansa salassa pidettävät tiedot salassa.

Toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselta saatuja tietoja saadaan käyttää vain siihen tarkoitukseen, jota varten niitä on pyydetty.

23 §

Asiakirjojen toimittaminen ja tiedoksiantaminen

Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen määräämistä koskevan päätöksen valtioiden rajat ylittävästä tiedoksiannosta säädetään 7 luvussa.

Muita kuin 7 luvussa tarkoitettuja hallintomenettelyyn liittyviä asiakirjoja voidaan toimittaa tai antaa tiedoksi vastavuoroisuuden ehdolla tai Suomen ja toisen Euroopan unionin jäsenvaltion välisenä hallinnollisena yhteistyönä.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

Toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisen Suomen viranomaiselle tekemä asiakirjan toimittamis- tai tiedoksiantopyyntö tehdään toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle noudattaen mitä 7 luvussa säädetään taloudellista hallinnollista seuraamusta ja sakkoa koskevan päätöksen tiedoksi antamisesta, ellei toisen jäsenvaltion kanssa ole erikseen toisin sovittu.

Suomen viranomaisen antaa asiakirjan tiedoksi siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään, jollei pyynnön esittäneen jäsenvaltion kanssa ole toisin sovittu. Tiedoksiannon vastaanottajalla on oikeus kieltäytyä vastaanottamasta asiakirjaa, jos asiakirjaa ei ole laadittu suomen tai ruotsin kielellä eikä asiakirjaan ei ole liitetty käännöstä jommallekummalle näistä kielistä. Asiakirja voidaan kuitenkin tämän estämättä antaa tiedoksi, jos tiedoksiannon vastaanottaja suostuu ottamaan asiakirjan vastaan tai hallitsee sitä kieltä, jolla asiakirja tai sen käännös on laadittu.

Suomen toimivaltainen viranomaisen voi esittää toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle pyynnön asiakirjan toimittamisesta tai tiedoksi antamisesta, jos kyseisen jäsenvaltion laki sen sallii. Pynnön esittämisessä tulee noudattaa kyseisen jäsenvaltion edellyttämää järjestystä sekä sitä, mitä Suomen ja kyseisen jäsenvaltion välillä on sovittu.

7 luku

Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano

24 §

Soveltamisala

Tämä luku koskee Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa määräämien taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävää täytäntöönpanoa.

Tämän luvun mukaisesti:

1) annetaan tiedoksi tai pannaan täytäntöön Suomessa toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa annettu päätös, jolla Suomeen sijoittautuneen lähettävän yrityksen maksettavaksi määrätään taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko;

2) lähetetään toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon tiedoksi annettavaksi tai täytäntöön pantavaksi Suomen viranomaisen antama päätös, jolla toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen lähettävän yrityksen maksettavaksi määrätään taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko.

Valtioiden rajat ylittävistä tiedoksiannosta ja perinnästä aiheutuvista kustannuksista ei peritä korvausta.

Tätä lukua ei sovelleta vastavuoroisen tunnustamisen periaatteen soveltamisesta taloudellisiin seuraamuksiin tehdyn neuvoston puitepäätöksen 2005/214/YOS eikä tuomioistuimen toimivaltaasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla annetun Euroopan neuvoston ja parlamentin asetuksen N:o 1215/2012 soveltamisalaan kuuluvien päätösten tiedoksiantoon tai täytäntöönpanoon.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

25 §

Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta

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

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

Toimivaltainen työsuojeluviranomainen antaa päätöksen tiedoksi Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle siten kuin hallintolaissa tai, jos kysymys on oikeusviranomaisen päätöksestä, hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Päätöstä ei kuitenkaan saa antaa tiedoksi yleistiedoksiannolla.

Päätös on annettava tiedoksi mahdollisimman pian ja viimeistään kuukauden kuluttua tiedoksiantopyynnön vastaanottamisesta. Toimivaltaisen työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava viipymättä tiedoksiantopyynnön esittäneelle viranomaiselle toteutetut toimenpiteet sekä päivämäärä, jolloin päätös on annettu vastaanottajalle tiedoksi. Jos päätöstä ei voida antaa tiedoksi, tästä on ilmoitettava pyynnön esittäneelle viranomaiselle.

26 §

Tiedoksiantamista koskevat kieltäytymisperusteet

Toimivaltainen työsuojeluviranomainen voi kieltäytyä antamasta Suomessa tiedoksi taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevan päätöksen, jos:

- 1) tiedoksiantopyynnössä ei ole ilmoitettu täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa sekä 16 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja tietoja;
- 2) tiedoksiantopyyntö on muutoin puutteellinen; tai
- 3) tiedoksiantopyynnön ja tiedoksi annettavan päätöksen sisältö eivät selvästi vastaa toisiaan.

Kieltäytymisestä ja sen perusteesta on viipymättä ilmoitettava pyynnön esittäneelle viranomaiselle.

27 §

Pyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta

Jos Suomen toimivaltaisen viranomaisen taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskeva päätös on annettava lähettävälle yritykselle tiedoksi toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa, päätöksen antanut viranomainen voi tehdä tiedoksiantopyynnön kyseisen jäsenvaltion nimeämälle toimivaltaiselle viranomaiselle.

Tiedoksiantopyyntö on tehtävä IMI-järjestelmässä. Tiedoksiantopyyntöön on liitettävä tiedoksi annettava päätös. Pyyntöä on käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa sekä 16 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetut tiedot.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

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. Pyyntöstä on käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa ja 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. Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen toimeenpanna perintäpyyntö ~~saa vaatia oikaisua kuuden kuukauden kuluessa päätöksen tiedoksisaannista siten kuin hallintolaissa säädetään. Oikeusrekisterikeskuksen oikaisuvaatimukseen antamaan päätökseen saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.~~ Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

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.

29 §

Perintää koskevat kieltäytymisperusteet

Oikeusrekisterikeskus saa kieltäytyä perinnästä taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa, jos:

- 1) perintäpyynnössä ei ole ilmoitettu täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa ja 16 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuja tietoja;
- 2) perintäpyyntö on puutteellinen;
- 3) perintäpyynnön ja taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen sisältö eivät selvästi vastaa toisiaan;
- 4) on ilmeistä, että taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnän kustannukset tai sen edellyttämät voimavarat ovat suhteettomat perittävään määrään nähden tai perinnästä aiheutuu huomattavia vaikeuksia; tai
- 5) taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määrä on alle 350 euroa.

Oikeusrekisterikeskuksen on aina kieltäydyttävä taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä, jos kyseisen seuraamuksen tai sakon perintä on **selvästi** vastoin Suomen oikeusjärjestyksen peruseriaatteita.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettua kieltäytymistä koskevaan päätökseen ei saa hakea muutosta.

Perintäpyynnön toimeenpanosta kieltäytymisestä ja sen perusteesta on viipymättä ilmoitettava pyynnön esittäneelle toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselle.

30 §

Perintäpyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle

Oikeusrekisterikeskuksen pyyntö toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselle Suomen toimivaltaisen viranomaisen määräämän taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä kyseiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelta lähettävältä yritykseltä tehdään kyseisen jäsenvaltion nimeämälle toimivaltaiselle viranomaiselle.

Perintäpyyntö on tehtävä IMI-järjestelmässä. Perintäpyyntöön on liitettävä täytäntöön pantava päätös. Pyyntöstä on käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetut tiedot.

31 §

Tiedoksiannon tai perinnän keskeyttäminen

Jos tiedoksiannon tai perinnän kohteena oleva lähettävä yritys tai muu asiaan osallinen tiedoksianto- tai perintämenettelyn aikana riitauttaa tiedoksianto- tai perintämenettelyssä olevan taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen tai päätöksen perusteena olevan vaatimuksen tai hakee päätökseen muutosta, on tiedoksianto- tai perintäpyynnön tehneen toimivaltaisen Suomen viranomaisen lähettävän yrityksen tai muun asiaan osallisen pyynnöstä ilmoitettava siitä tiedoksianto- tai perintäpyynnön vastaanottaneelle Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle ja peruutettava tiedoksianto- tai perintäpyyntö IMI-järjestelmässä.

Jos toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltainen viranomaisen ilmoittaa, että Suomessa tiedoksi annettavaksi tai perittäväksi toimitettu taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskeva päätös tai päätöksen perusteena oleva vaatimus on riitautettu tai siihen on haettu muutosta, on tiedoksianto- tai perintäpyynnön toimeenpanosta vastaavan Suomen viranomaisen välittömästi keskeytettävä tiedoksianto- tai perintämenettely.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

8 luku

Erinäiset säännökset

32 §

Lähtävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset

Jos tämän lain mukaiseen työsuhteeseen sovelletaan työsopimuslakia, lähtävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuus työnantajana määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti ja työnantajan velvollisuus maksaa seuraamusmaksu mainitun lain 11 a luvun mukaisesti.

Lähtävän yrityksen velvollisuudesta maksaa tasa-arvolain 8, 8 a ja 8 d §:ssä kielletyn syrjinnän perusteella hyvitystä säädetään mainitun lain 10 ja 11 §:ssä. Lähtävän yrityksen velvollisuudesta maksaa yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän perusteella hyvitystä säädetään mainitun lain 23 ja 24 §:ssä.

33 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa

Edellä 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava työaikalain 38 §:ssä säädettyssä määräajassa. Edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava vuosilomalain 34 §:ssä säädettyssä määräajassa.

Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu tasa-arvolain 8, 8 a tai 8 d §:ssä kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 12 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyssä määräajassa. Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 26 §:ssä säädettyssä määräajassa.

34 §

Toimivaltainen tuomioistuin

Sen lisäksi, mitä tuomioistuimen toimivallasta säädetään muussa laissa tai Euroopan unionin lainsäädännössä taikka määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa, käräjäoikeus, jonka tuomiopiirissä työntekijä tekee tai on tehnyt työtä lähetettynä työntekijänä, on toimivaltainen tutkimaan tässä laissa tarkoitettuihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin perustuvat vaatimukset.

35 §

Laiminlyöntimaksu

Lähtävä yritys on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos tämä on laiminlyönyt velvollisuutensa:

- 1) tehdä 7 §:ssä tarkoitettu ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä;

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

2) asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja; taikka

3) pitää saatavilla 10 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja tietoja ja selvityksiä.

Tilaaaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos tilaaaja on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä huolimatta laiminlyönyt 13 §:n 2 momentissa tarkoitettun toimintavelvollisuutensa.

Rakennusalan työssä rakennuttaja tai pääurakoitsija on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos rakennuttaja tai pääurakoitsija ei lähetetyn työntekijän ilmoituksen saatuaan ole pyytänyt selvitystä lähettävältä yritykseltä tai **antanut saamaansa selvitystä lähetetylle työntekijälle tai** lähetetyn työntekijän pyynnöstä huolimatta ei ole toimittanut saamaansa selvitystä työsuojeluviranomaiselle 15 §:ssä edellytetyllä tavalla.

Luonnolliselle henkilölle määrätään laiminlyöntimaksu vain, jos hän on laiminlyönyt tässä pykälässä mainittuja velvoitteitaan tahallaan tai huolimattomuudesta.

36 §

Laiminlyöntimaksun määrä

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 laiminlyönneistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään 10 000 euroa.

37 §

Kuuleminen

Ennen laiminlyöntimaksun määräämistä asianosaiselle on varattava tilaisuus selvityksen antamiseen hallintolain 34 §:n mukaisesti. Laiminlyöntimaksu voidaan kuitenkin määrätä asianosaisesta kuulematta, jos selvityspyynnön vastaanottaja on lähettävä yritys, jolla ei ole Suomessa 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa.

Laiminlyöntimaksua ei kuitenkaan saa määrätä lähettävää yritystä kuulematta sillä perusteella, ettei yrityksellä ole Suomessa edustajaa, jos yrityksen sijaintivaltion kanssa on sovittu hallinnollisesta yhteistyöstä muun kuin 7 luvussa tarkoitettun asiakirjan tiedoksi antamisessa tai jos kyseinen valtio sallii näiden asiakirjojen suoran tiedoksiannon alueellaan.

38 §

Laiminlyöntimaksun määrääminen

Työsuojeluviranomainen määrää laiminlyöntimaksun ja asettaa maksun suorittamiselle määräajan.

Laiminlyöntimaksua koskeva päätös on annettava laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään. Jos laiminlyöjä on lähettävä yritys eikä sillä ole Suomessa 8 §:ssä tarkoitettua

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

edustajaa, annetaan maksupäätös tiedoksi siten kuin tässä laissa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä tiedoksiannosta. Laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen haetaan muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään.

Laiminlyöntimaksu määrätään maksettavaksi valtiolle. Maksun täytäntöönpanoon sovelletaan sakon täytäntöönpanosta annettua lakia. Maksettavaksi erääntyneelle laiminlyöntimaksulle, jota ei ole suoritettu viimeistään eräpäivänä, peritään viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan.

Oikeus antaa laiminlyöntimaksua koskeva päätös vanhentuu, jollei maksun määräämistä koskeva asia ole tullut vireille kahdessa vuodessa siitä, kun tässä laissa tarkoitettua sopimusta koskeva lähettäminen on päättynyt. Laiminlyöntimaksu vanhentuu viiden vuoden kuluttua sitä seuranneen vuoden alusta, jona se on määrätty.

39 §

Viittaus rikoslakiin

Rangaistus työrikoksista säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvussa, rangaistus työaikarikkomuksesta säädetään työaikalain 42 §:ssä ja rangaistus vuosilomarikkomuksesta säädetään vuosilomalain 38 §:ssä.

40 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämän lain 7 §:n ja 35 §:n 1 momentin 1 kohdan voimaantulosta säädetään kuitenkin erikseen lailla.

Tällä lailla kumotaan lähetetyistä työntekijöistä annettu laki (1146/1999).

Tämän lain voimaan tullessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin sovelletaan vain tämän lain 5 ja 6 luvun säännöksiä. Muilta osin heihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

2.

Laki

työsopimuslain 11 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

muutetaan työsopimuslain (55/2001) 11 luvun 1 ja 2 § ja lisätään 11 lukuun uusi 3 § seuraavasti:

11 luku

Kansainvälisluonteiset työsopimukset ja sovellettava laki

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä, jos työsopimuksella ei ole liittyviä muihin valtioihin.

Jos työsopimuksella on liittymä kahteen tai useampaan valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 mukaisesti.

2 §

Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla työtä tekevät työntekijät

Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin asiasta säädetään työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Sveitsin kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin siitä on sovittu Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä Luxemburgissa 21 päivänä kesäkuuta 1999 henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta tehdyssä sopimuksessa.

Kansalaisuuteen perustuva syrjintä työehdoissa on kielletty siten kuin siitä säädetään yhdenvertaisuuslaissa sekä Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

3 §

Lähetetyt työntekijät

Suomeen valtioiden rajat ylittävän palvelujen tarjonnan perusteella lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa (/).

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentti, 27 §:n 3 momentti ja 54 §, sellaisena kuin niistä on 13 §:n 3 momentti laissa 1330/2014, seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:
1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun palkkalaskelman, työtodistuksen tai työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamista;
4) työterveyshuollon järjestämistä;
5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai mainitun lain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;
6) suorien lisäeläkejärjestelmien valvontaa;
7) tässä laissa säädettyä velvollisuutta;
8) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (/) 12 §:ssä säädettyä tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai mainitun lain 17 §:n 1, 2, 4 tai 5 momentissa säädettyä työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta.

27 §

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies taikka työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa. Sama henkilö voidaan valita luottamus- tai yhdysmieheksi taikka luottamusvaltuutetuksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

54 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat 5 ja 5 a luvussa säädettyä työsuojelun yhteistoimintaa ja 7 luvussa säädettyä ilmoitusvelvollisuutta koskevien säännösten noudattamista.

Työsuojeluviranomaiset eivät kuitenkaan valvo yhteistoimintaa koskevien säännösten noudattamista, jos yhteistoiminnasta on sovittu 23 §:n 1 tai 2 momentissa tai 43 b §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

4.

Laki

tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 a ja 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 4 a § ja 5 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 678/2015, seuraavasti:

4 a §

Muu lainsäädäntö tilaajan velvollisuudesta

Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa (/) säädetään tilaajan ja sopimuspuolen velvoitteista silloin, kun toiseen valtioon sijoittautunut yritys lähettää Suomeen työntekijöitä.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

5 §

Tilaaajan selvitysvelvollisuus

Jos vuokratun työntekijän työnantajana tai alihankintasopimuksen sopimuspuolena toimii ulkomainen yritys, tilaaajan on pyydyttävä ja yrityksen on toimitettava 1 momentissa tarkoitetut vastaavat tiedot yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla. Ulkomaisen sopimuspuolen on lisäksi toimitettava 1 momentin 1 ja 3 kohdan mukaiset selvitykset, jos sopimuspuolena toimivalla ulkomaisella yrityksellä on yritys- ja yhteisötietolaissa (244/2001) tarkoitettu yritys- ja yhteisötietotunnus. Jos ulkomainen sopimuspuoli lähettää Suomeen työhön työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 §:n 2 tai 4 kohdassa tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä, tilaaajan on selvitettävä työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen viimeistään ennen tässä laissa tarkoitetun sopimuksen mukaisen työn aloittamista.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

5.

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 1 momentin 9 kohta ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 1 momentin 9 kohta laissa 224/2008 ja 2 momentti laissa 1193/2014, sekä
lisätään 1 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 224/2008, 462/2011, 348/2013, 257/2014 ja 671/2015, uusi 10 kohta seuraavasti:

1 §

Lain soveltamisala

Tässä laissa säädettyssä järjestyksessä pannaan täytäntöön seuraavat seuraamukset:

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

9) vastavuoroisen tunnustamisen periaatteen soveltamisesta taloudellisiin seuraamuksiin tehdyn puitepäätöksen lainsäädännön alaan kuuluvien säännösten kansallisesta täytäntöönpanosta ja puitepäätöksen soveltamisesta annetussa laissa (231/2007) tarkoitettu taloudellinen seuraamus sekä vastavuoroisen tunnustamisen periaatteen soveltamisesta menetetyksi tuomitsemista koskeviin päätöksiin tehdyn puitepäätöksen lainsäädännön alaan kuuluvien säännösten kansallisesta täytäntöönpanosta ja puitepäätöksen soveltamisesta annetussa laissa (222/2008) tarkoitettu menetetyksi tuomitsemista koskeva päätös;

10) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (/) 24 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskeva päätös.

Siten kuin tässä laissa säädetään, pannaan täytäntöön myös merenkulun ympäristönsuojelulain (1672/2009) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettu öljypäästömaksu, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 9 §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu, työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu, työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 35 §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu, kuitintarjoamisvelvollisuudesta käteiskaupassa annetun lain (658/2013) 6 §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu sekä yhteisen kalastuspolitiikan seuraamusjärjestelmästä ja valvonnasta annetun lain (1188/2014) 49 §:ssä tarkoitettu rikkomusmaksu ja 51 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

6.

Laki

verotusmenettelystä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan verotusmenettelystä annetun lain (1558/1995) 15 a §:n 3 momentti, 17 §:n 7 momentti ja 22 a §:n 6 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 15 a §:n 3 momentti ja 17 §:n 7 momentti laissa 520/2010 sekä 22 a §:n 6 momentti laissa 363/2013, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

15 a §

Ulkomaisten työnantajan tiedonantovelvollisuus

Edellä säädetystä poiketen on työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (/) 8 §:n mukaisesti asetetun edustajan toimitettava Verohallinnolle 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot silloin, kun hänen edustamaansa ulkomaista työnantajaa ei ole merkitty ennakkoperintärekisteriin.

17 §

Muita tietoja koskeva sivullisen yleinen tiedonantovelvollisuus

Jokaisen, joka teettää työtä tuloverolain 10 §:n 4 c kohdassa tarkoitetulla vuokratulla työntekijällä, on toimitettava Verohallinnolle verotusta varten tarpeelliset tiedot työntekijän vuokralle antaneesta yrityksestä, jos kansainvälinen sopimus ei estä veron perimistä työntekijän palkasta. Lisäksi tällöin on toimitettava tieto yrityksen työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 8 §:n mukaisesti asetetusta edustajasta. Tiedot on toimitettava sitä kalenterikuukautta seuraavan kuukauden loppuun mennessä, jonka aikana yrityksen ensimmäinen työntekijä aloittaa työskentelyn työn teettäjälle. Edellä mainituissa tiedoissa tapahtuneesta muutoksesta on ilmoitettava Verohallinnolle muutosta seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

22 a §

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksua ei määrätä luonnolliselle henkilölle tai kuolinpesälle, ellei kyse ole elinkeinotoimintaan taikka maa- tai metsätalouteen liittyvästä tiedonantovelvollisuuden laiminlyönnistä. Laiminlyöntimaksu voidaan kuitenkin aina määrätä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 8 §:ssä tarkoitetulle edustajalle. Laiminlyöntimaksu voidaan määrätä myös rakennuttajana olevalle luonnolliselle henkilölle, joka laiminlyö tämän lain 15 d §:ssä säädetyn tiedonantovelvollisuuden tai ei esitä 15 d §:ssä tarkoitettua todistusta rakennusvalvontaviranomaiselle.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

7.

Laki

työturvallisuuslain 52 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työturvallisuuslain (738/2002) 52 b §:n 1 momentin 4 kohta, sellaisena kuin se on laissa 364/2013, seuraavasti:

52 b §

Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on pidettävä työturvallisuuden varmistamiseksi ja tässä laissa säädettyjen velvoitteiden valvontaa varten ajantasaista luetteloa yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä työntekijöistä ja itsenäisistä työnsuorittajista. Luettelosta on käytävä ilmi:

4) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (/) 8 §:ssä tarkoitetun edustajan nimi ja yhteystiedot Suomessa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

8.

Laki

ulkomaalaislain 86 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ulkomaalaislain (301/2004) 86 b §, sellaisena kuin se on laissa 1218/2013, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp

86 b §

Toimeksiantajan velvollisuudet

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä tai vuokratyövoimana, työnantajan 72 §:ssä ja 86 a §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja velvollisuuksia sovelletaan Suomessa toimivaan pääurakoitsijaan tai pääteettäjään. Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa (/) tarkoitettujen työntekijöiden työsuhteen ehdoista säädetään mainitussa laissa.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

Helsingissä 25.5.2016

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd
varapuheenjohtaja Heli Järvinen vihr
jäsen Anders Adlercreutz r
jäsen Juho Eerola ps
jäsen Pertti Hakanen kesk
jäsen Hannakaisa Heikkinen kesk
jäsen Reijo Hongisto ps
jäsen Niilo Keränen kesk
jäsen Leena Meri ps
jäsen Merja Mäkisalo-Ropponen sd
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Juhana Vartiainen kok
jäsen Eerikki Viljanen kesk
varajäsen Antero Laukkanen kd
varajäsen Jari Myllykoski vas

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp
Vastalause

VASTALAUSE

Perustelut

Eduskunnalle on 1.4.2016 jätetty hallituksen esitys laiksi lähetetyistä työntekijöistä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 39/2016 vp). Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki työntekijöiden lähettamisestä, jossa olisivat säännökset Suomeen lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehdoista, lähettävän yrityksen velvollisuuksista, tilaajan velvollisuuksista, työsuojeluviranomaisten yhteistyöstä ja toimivaltuuksista sekä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkujen valtioiden rajat ylittävistä täytäntöönpanosta. Lisäksi esityksessä ehdotetaan tähän liittyen muutoksia useaan muuhun lakiin.

Hallituksen esitys perustuu EU:n lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanodirektiiviin 2014/67/EU, ja se merkitsee monilta osin parannusta lähetettyjä työntekijöitä nykyisin koskevaan sääntelyyn. Hallituksen esityksessä on kuitenkin joitain puutteita, jotka koskevat erityisesti kuljetusalaa sekä rakennusalalle direktiivissä asetettua erityissääntelyä. Näiltä osin hallituksen esitys ei sellaisenaan täytä direktiivin tarkoitusta turvata lähetettyjen työntekijöiden oikeudet kohdemaassa.

Suomi on perinteisesti ollut edelläkävijä lähetettyjä työntekijöitä koskevassa sääntelyssä. Suomessa on tähän asti käytetty täysimääräisesti EU-sääntelyn tarjoamat mahdollisuudet turvata kansallisella sääntelyllä lähetettyjen työntekijöiden asema sekä lainsäädännön ja työehtosopimusten asianmukainen noudattaminen myös lähetettyjä työntekijöitä koskien. Nyt hallituksen esitys kuitenkin paikoin pyrkii enemmänkin minimitasoon kuin hyödyntämään EU-sääntelyn Suomelle kansallisesti jättämää harkintavaltaa. Tältä osin lainsäätäjällä olisi mahdollisuus tehdä enemmän lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien sekä toisaalta suomalaisen työn kilpailukyvyyn turvaamiseksi.

Maantiekuljetusalaa koskevat muutostarpeet (2, 7, 8, 10 ja 11 §)

Hallituksen esityksessä ehdotettu sääntely soveltuu huonosti maantieliikennealalle ja jättäisi sellaisenaan voimaantullessaan sääntelyyn aukkoja, jotka vähentäisivät sen soveltamismahdollisuuksia maantiekuljetusalan työssä.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin soveltamisalaan kuuluu alihankintana ajettu ns. kabotaasiliikenne, mikä on todettu mm. kuljetusalaa koskevien asetusten 1072/2009/EY ja 1073/2009/EY johdannoissa sekä komission asiakirjassa SEC(2006)439, 4.4.2006, joka liittyy lähetettyjen työntekijöiden direktiivin voimaantulusta raportointimiseen. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva EU-sääntely tulee muutenkin sovellettavaksi myös kuljetusalalla, jos kyseessä on työntekijän lähettäminen yritysryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyöntekijänä ja lähettämisen kriteerit muutoin täyttyvät.

Hallituksen esityksessä esitettyä lainsäädäntöä sovellettaisiin siis mainittuihin kuljetuksiin. Esityksessä ehdotetussa lähetettyjä työntekijöitä koskevassa laissa on kuitenkin lukuisia lähetetyn työntekijän työskentelyn kestoon liittyviä aikarajoja, jotka soveltuvat huonosti maantiekuljetus-

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp
Vastalause

alalle. Työn luonteesta johtuen hallituksen esityksessä ehdotetun lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain 8, 10 ja 11 §:n mukainen 10 päivän aikaraja sekä myöskin 7 §:n mukainen 5 päivän aikaraja jäisi useimmiten täyttymättä. Näin maantiekuljetusalan työt käytännössä jäisivät suurelta osalta ehdotetun sääntelyn ulkopuolelle. Tätä ei voi pitää ehdotetun sääntelyn tarkoituksen kannalta perusteltuna, eikä se vastaa useimmissa muissa Euroopan maissa noudatettua käytäntöä.

Tämän vuoksi hallituksen esitykseen lähetettyjä työntekijöitä koskevaksi laiksi ehdotetaan tässä lisättäväksi rajauksia, joiden mukaan tiettyjä laissa säädettyjä aikarajoja ei sovelleta maantiekuljetusalan työhön.

Tilaaajan vastuu lähetetyn työntekijän vähimmäispalkasta rakennusosalalla (15 §)

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin täytäntöönpanodirektiivissä on kiinnitetty erityistä huomiota rakennusalan työntekijöiden suojelemiseen. Direktiivin 12 artiklan 2 kohdan mukaan lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin liitteessä mainittujen rakennusalan toimintojen osalta jäsenvaltioiden on säädettävä toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että alihankintaketjuissa lähetetyt työntekijät voivat pitää lähetettävää yritystä lähimpänä olevaa tilaajaa velvollisena vastaamaan työnantajan ohella tai tämän sijasta työntekijän vähimmäispalkasta sekä eräistä työmarkkinaosapuolten yhteisiin rahastoihin ja instituutioihin liittyvistä maksuista. Direktiivillä siis pyritään turvaamaan lähetetyn rakennusalan työntekijän oikeutta saada lain ja työehtosopimusten edellyttämä vähimmäispalkkansa sekä asetetaan työntekomaassa toimivalle tilaajalle vastuu huolehtia, että lähetettyjen työntekijöiden oikeudet toteutuvat.

Hallituksen esityksessä lähetettyjä työntekijöitä koskevaksi laiksi kuitenkin ehdotetaan, että rakennusalan töissä olisi tilaajan vastuun sijasta erityinen rakennuttajan tai pääurakoitsijan velvollisuus selvittää lähetettyjen työntekijöiden maksamattomia palkkoja. Kyseessä olisi toimenpidevelvollisuus, ei aineellinen vastuu työntekijän saatavista. Näiltä osin hallituksen esitys perustuu täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklan 6 kohdan poikkeusmahdollisuuteen.

Täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklan 6 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat ottaa artiklan 2 kohdassa säädettyjen toimenpiteiden sijasta käyttöön "unionin ja kansallisen lain ja/tai käytännön mukaisia muita asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä jotka välittömässä alihankintasuhteessa mahdollistavat toimeksiantajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhteiset seuraamukset väärinkäytöksiin ja petoksiin puuttumiseksi tilanteissa, joissa työntekijöillä on vaikeuksia pitää kiinni oikeuksistaan".

Direktiivi siis sallii jäsenvaltioiden suoran tilaajavastuun sijasta ottaa käyttöön muita keinoja. Kuitenkin tilaajan vastuu voidaan korvata muilla kansallisessa lainsäädännössä säädettävillä toimenpiteillä vain, kun nämä toimenpiteet ovat direktiivin vaatimusten mukaan asianmukaisia ja mahdollistavat tilaajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhteiset seuraamukset tilanteissa, joissa työntekijöillä on vaikeuksia pitää kiinni oikeuksistaan.

Direktiivin 12 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuilla muilla aloilla tilaajan vastuusta säätäminen on jätetty kansallisen lainsäätäjän harkinnan varaan ja siis jäsenmaille vapaaehtoiseksi. Rakennusosalalla taas jäsenmaille asetetaan velvollisuus säätää tilaajan vastuusta joko 12 artiklan 2 kohdan mukaisesti tai 12 artiklan 6 kohdan mukaisten vaihtoehtoisten toimenpiteiden kautta. Kun jäsenmail-

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp
Vastalause

le on asetettu sitova velvoite säätää asiasta, on tästä pääteltävä, että myös mahdollisten 12 artiklan 2 kohdan mukaisen tilaajan vastuun korvaavien muiden kansallisten toimenpiteiden tulee olla vastaavalla tavalla lähetetyn työntekijän oikeudet ja tilaajan vastuun toteuttavia.

Hallituksen esitys kuitenkin sivuuttaa direktiivin mukaisen tilaajan aineellisen vastuun ja korvaa sen tilaajan tietyillä hallinnollisilla velvollisuuksilla sekä rakennuttajaan ja pääurakoitsijaan kohdistuvalla selvitysvelvollisuudella. Hallituksen esityksen mukaan tilaajan vastuu toteutuisi rakennuttajan ja pääurakoitsijan kautta. Tosin jätetään auki, miten tämä toteutuisi, kun rakennuttajan ja pääurakoitsijan lakisääteinen velvollisuus maksamatta jätettyjen vähimmäispalkkojen selvittämiseen kohdistuisi lähettävään yritykseen, ei tilaajaan.

Voimassaolevassa tilaajavastuulaissa on asetettu tilaajalle sanktioituja hallinnollisia selvitysvelvollisuuksia, joiden voidaan katsoa osin paikkaavan nyt esitetyn lainsäädännön puutteita. Ne eivät kuitenkaan tuota sellaista vastuun tasoa, joka direktiivissä rakennusalan tilaajille pyritään asettamaan. Lisäksi valtiolle maksettavat hallinnolliset sanktiot eivät viime kädessä hyödytä lähetettyä työntekijää eivätkä täytä hänen oikeuksiaan turvattuun vähimmäispalkkaan direktiivissä tarkoitetulla tavalla.

Kun hallituksen esityksessä lakiin esitetään kirjattavaksi pelkkä selvittelyvelvollisuus ilman aineellista vastuuta ja tämä velvollisuus koskisi rakennuttajaa ja urakoitsijaa ja sen kohteena olisi lähettävä yritys, ei lain voida katsoa asettavan täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklan 6 kohdan edellyttämällä tavalla "asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä", jotka mahdollistavat "toimeksiantajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhteiset seuraamukset".

Tämän vuoksi hallituksen esitykseen laiksi lähetetyistä työntekijöistä esitetään lisäystä, jonka mukaan rakennusalan työssä tilaajalla on rinnakkainen vastuu lähetetyn työntekijän vähimmäispalkasta, jona pidettäisiin työnantajaa sitovan työehtosopimuksen ja lainsäädännön mukaan määräytyvää vastiketta sisältäen palkan lisäksi muut työntekijälle lain ja työehtosopimuksen mukaan kuuluvat lisät, korvaukset ja vastaavat rahamääräiset oikeudet, kuten sairasajan palkan.

Tilaajan vastuu realisoituisi, mikäli työntekijälle ei ole suoritettu lain ja työehtosopimuksen edellyttämää vähimmäispalkkaa kuukauden kuluessa siitä, kun se lain ja sopimusten mukaan eräännyttävää suorittavaksi. Tilaaja vapautuisi vastuusta, mikäli se osoittaisi asianmukaista huolellisuutta noudattaen varmistuneensa lähetettyyn työntekijään sovellettavista työehdoista sekä lähettävän yrityksen edellytyksistä suorittaa lain ja työehtosopimuksen edellyttämä vähimmäispalkka.

Laiminlyöntimaksun kohdentuminen (35 §)

Hallituksen esityksessä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön seuraamusjärjestelmä esitetään muutettavaksi. Voimassa olevan lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain mukaan työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita kyseisen lain rikkomisesta sakkoon. Hallituksen esityksessä tämä esitetään korvattavaksi hallinnollisella laiminlyöntimaksulla. Samalla kuitenkin myös seurausten alaa kavennettaisiin. Seuraamusten alan kaventamiselle ei hallituksen esityksessä esitetä juurikaan perusteluja.

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp
Vastalause

Hallituksen esityksessä ehdotetun lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain sääntely liittyy läheisesti tilaajavastuulain (1233/2006) sääntelyyn. Tilaajavastuulain 5 ja 5 a §:n mukaiseen tilaajan selvitysvelvollisuuteen huolehtia, että lähetetyillä työntekijöillä on voimassa olevat todistukset työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä, on liitetty laiminlyöntimaksun uhka. Kuitenkin lakiesityksessä ehdotetun lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain 11 §:n mukainen velvollisuus antaa selvitys tilaajalle työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä on lakiesityksessä jätetty laiminlyöntimaksun ulkopuolelle.

Tällaisenaan hallituksen esityksessä ehdotettu lainsäädäntö aiheuttaisi oikeudellista epävarmuutta. Kun ehdotetulle seuraamusten alan kaventamiselle ei ole perusteltua tarvetta, esitetään, että yhdenmukaisuuden ja loogisuuden vuoksi on perusteltua, että laiminlyöntimaksuseuraamus liitettäisiin nyt käsillä olevassa lakiehdotuksessa myös ehdotetun 11 §:n mukaisen selvityksenanto-velvollisuuden laiminlyöntiin.

Laiminlyöntimaksun suuruus (36 §)

Lakiesityksessä ehdotetun lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain 36 §:n mukainen laiminlyöntimaksu olisi määrältään 1 000—10 000 euroa. Seuraamusmaksu on kokonsa puolesta seuraamuksena huomattavan kevyt verrattuna monessa Euroopan maassa lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin toimeenpanon yhteydessä käyttöön otettuihin sanktioihin. Sen ohjaava vaikutus voi näin jäädä riittämättömäksi.

Kun voimassa oleva tilaajavastuulaki sisältää osin varsin samankaltaisia velvoitteita kuin ehdotettu lähetettyjä työntekijöitä koskeva laki, olisi lakiehdotuksen laiminlyöntimaksu perusteltua suuruudeltaan asettaa vastaamaan tilaajavastuulain mukaista laiminlyöntimaksua. Tilaajavastuulain laiminlyöntimaksu on suuruudeltaan 2 000—20 000 euroa. Laiminlyöntimaksujen suuruuden eroavuus on omiaan lisäämään oikeudellista epävarmuutta lakien soveltamistilanteissa. Lainsäädännön johdonmukaisuus sekä riittävän ohjausvaikutuksen saavuttaminen perustelee, että ehdotetun lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain 36 §:n mukainen laiminlyöntimaksu nostettaisiin vastamaan suuruudeltaan tilaajavastuulain mukaista laiminlyöntimaksua. Tämänkin suuruisena se olisi Euroopan unionin tasolla vertaillen varsin kevyt.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotukset hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisina paitsi 1. lakiehdotuksen 2, 7, 8, 10—12, 15, 35 ja 36 § muutettuina. (***Vastalauseen muutosehdotukset***)

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp
Vastalause

Vastalauseen muutosehdotukset

2 §

Määritelmät

(1—9 kohta kuten TyVM)

10) maantiekuljetusalalla ajoneuvoilla suoritettavaa kaikenlaisten tavaroiden ja aineiden sekä henkilöiden kuljettamista maanteitse. (Uusi 10 kohta)

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

(1 mom. kuten TyVM)

Ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ei edellytetä, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen yritysryhmän sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kesto otetaan huomioon kyseinen lähettämisyksikkö sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yritysryhmän sisäisesti siirtämä työntekijä on tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan ja maantiekuljetusalan työssä ilmoitus on kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

(3 ja 4 mom. kuten TyVM)

Työn tekemisen edellytyksenä on 3 ja 4 momentissa tarkoitetun ilmoituksen toimittaminen rakennusalan työssä myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle sekä maantiekuljetusalan työssä tilaajalle.

8 §

Edustajan asettaminen

(1—3 mom. kuten TyVM)

Maantiekuljetusalan työhön ei sovelleta 2 momenttia. (Uusi 4 mom.)

10 §

Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa

(1 mom. kuten TyVM)

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähettävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito, palkkalaskelma ja rahoituslaitoksen antama tosite maksetuista palkoista. Maantiekuljetusalan työssä tiedot tulee kuitenkin pitää saatavilla ensimmäisestä työpäivästä lukien.

(3 ja 4 mom. kuten TyVM)

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp
Vastalause

11 §

Tietojen antaminen tilaajalle alihankinnassa ja vuokratyössä

(1—3 mom. kuten TyVM)

Maantiekuljetusalan työhön ei sovelleta 3 momenttia. (Uusi 4 mom.)

12 §

Tietojen antaminen henkilöstön edustajille

(1 mom. kuten TyVM)

Maantiekuljetusalan työssä velvollisuus 1 momentissa tarkoitettujen tietojen antamiselle alkaa ensimmäisestä työpäivästä lukien. (Uusi 2 mom.)

15 §

Rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä

Rakennusalan työssä tilaajalla on lähettävään yritykseen nähden rinnakkainen vastuu 5 §:ssä tarkoitetuista työntekijöiden vähimmäispalkoista. Mikäli lähettävä yritys ei suorita tarkoitettua vähimmäispalkkaa kuukauden kuluessa sen erääntymispäivästä, on lähetetyllä työntekijällä oikeus kohdistaa tätä koskeva vaatimus tilaajaan. (Uusi 1 mom.)

Tilaaaja vapautuu vastaamasta lähetetyn työntekijän palkkasaatavasta, mikäli se voi osoittaa asianmukaisella tavalla varmistuneensa lähetetyn työntekijän palkkauksen asianmukaisuudesta sekä lähettävän yrityksen maksukyvyistä. (Uusi 2 mom.)

Lähetetyllä työntekijällä on oikeus ilmoittaa vähimmäispalkan maksamatta jättämisestä myös työmaan rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle. Ilmoituksen saatuaan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on välittömästi pyydettävä lähettävältä yritykseltä sekä tilaajalta selvitys lähetetylle työntekijälle maksetusta palkasta ja siitä, onko palkka 5 §:n mukainen. (Uusi 3 mom.)

(4 mom. kuten TyVM:n 2 mom.)

35 §

Laiminlyöntimaksu

Lähettävä yritys on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos tämä on laiminlyönyt velvollisuutensa:

- 1) tehdä 7 §:ssä tarkoitettu ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä;
 - 2) asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja;
 - 3) pitää saatavilla 10 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja tietoja ja selvityksiä; taikka
 - 4) antaa 11 §:ssä tarkoitettu selvitys sosiaaliturvan määräytymisestä tilaajalle. (Uusi 4 kohta)
- (2—4 mom. kuten TyVM)

Valiokunnan mietintö TyVM 3/2016 vp
Vastalause

36 §

Laiminlyöntimaksun määrä

Laiminlyöntimaksu 35 §:ssä tarkoitetuista laiminlyönneistä on vähintään 2 000 euroa ja enintään 20 000 euroa ottaen huomioon laiminlyönnin laatu, laajuus ja toistuvuus.

(2 mom. kuten TyVM)

Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään 20 000 euroa.

Helsingissä 25.5.2016

Merja Mäkisalo-Ropponen sd
Tarja Filatov sd
Ilmari Nurminen sd
Jari Myllykoski vas
Heli Järvinen vihr
Antero Laukkanen kd