Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi lähetetyistä työntekijöistä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa Suomessa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki lähetetyistä työntekijöistä. Laissa säädettäisiin direktiivissä tarkoitetuista työehtoja ja -oloja koskevista säännöksistä, joita työnantajan tulee noudattaa palvelujen tarjoamisen yhteydessä Suomeen tilapäiseen työhön lähetetyn työntekijän työsuhteessa siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavan lain säännökset. Myös yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa ja työaikaa sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä olisi vastaavasti sovellettava lähetetyn työntekijän työsuhteessa.

Työntekijälle tulisi maksaa vähimmäispalkka, jona pidettäisiin yleissitovan työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevien säännösten ja määräysten soveltamiseen liitettäisiin kuitenkin eräitä töitä koskeva, kahdeksan päivän kynnysaika. Eräitä Suomen lain säännöksiä olisi sovellettava sellaisenaan lähetetyn työntekijän työhön. Lakiin sisältyisi myös eräitä kanneaikoja ja korvauksia koskevia säännöksiä sekä tuomioistuimen toimivaltaa koskeva säännös. Lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset ja tietyiltä osin tasa-arvovaltuutettu sekä tasa-arvolautakunta.

Esitykseen liittyen ehdotetaan lisäksi muutettavaksi työsopimuslakia ja ulkomaalaislakia.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (96/71/EY), jäljempänä lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi, hyväksyttiin 16 päivänä joulukuuta 1996. Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivi voimaan viimeistään 16 päivänä joulukuuta 1999. Direktiivillä sovitetaan yhteen sellaisten työntekijöiden vähimmäissuojaa koskevien jäsenvaltioiden pakottavien säännösten ala, joita työnantajien on tilapäisessä työskentelyvaltiossa eli isäntävaltiossa noudatettava lähettäessään työntekijöitä palvelujen tarjoamisvapauden puitteissa tuohon jäsenvaltioon. Säädös ei koske jäsenvaltioiden työehtoja ja -oloja koskevien säännösten sisällöllistä harmonisointia, vaan velvoittaa valtiot säätämään tietyt työehtoja ja -oloja koskevat säännöksensä koskemaan niiden alueelle lähetettyjä työntekijöitä. Tietyin, direktiivissä määritellyin edellytyksin näiden isäntävaltion lain mukaan määräytyvien työehtoja ja -oloja koskevien säännösten piiriä voidaan toisaalta laajentaa.

Direktiivi on annettu perustamissopimuksen 57 artiklan 2 kohdan ja 66 (nyk. 47(2) ja 55) artiklan nojalla. Perustamissopimuksen 47 artiklan 2 kohdan nojalla neuvosto voi antaa direktiivit itsenäistä ammatinharjoittamista koskevien jäsenvaltioiden lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten yh-

teensovittamisesta. Perustamissopimuksen 55 artikla laajentaa tämän määräyksen koskemaan myös palvelujen tarjoamisen vapauden edistämistä. Direktiivin tavoitteena on palvelujen tarjoamisen vapauden edistäminen, ja sen ohella lähetettyjen työntekijöiden suojeleminen. Palvelujen tarjoamisen edistäminen jäsenvaltioiden välillä edellyttää sekä vilpitöntä kilpailua että toimenpiteitä työntekijöiden oikeuksien varmistamiseksi. Direktiivi liittyy sisämarkkinoiden kehittämiseen. Sen taustalla on osaltaan myös Euroopan yhteisöjen (EY) piirissä tapahtunut kansainvälisen yksityisoikeuden alaan kuuluvan lainsäädännön yhdenmukaistamistyö.

2. Nykytila

2.1. Sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskeva yleissopimus

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin johdanto-osassa viitataan sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaan yleissopimukseen (SopS 30/1999), jäljempänä Rooman yleissopimus, jolla on liittymäkohtia direktiiviin.

Rooman yleissopimuksella vahvistetaan sopimusvelvoitteisiin sovellettavan lain valintaa koskevat yhdenmukaiset säännöt. Vuonna 1980 allekirjoittamista varten avattuun ja 1 päivänä huhtikuuta 1991 voimaan tulleeseen yleissopimukseen voivat liittyä vain EY:n jäsenvaltiot. Yleissopimukseen liittyy kaksi jäsenvaltioiden vuonna 1988 allekirjoittamaa pöytäkirjaa, jotka antavat EY-tuomioistuimelle toimivallan yleissopimuksen tulkintaan tietyin edellytyksin. Pöytäkirjat eivät kuitenkaan ole vielä tulleet voimaan. Oikeuskäytännön puuttuminen yleissopimuksen tulkinnasta tekee sopimusmääräysten tulkinnan jossain määrin vaikeaksi. Yleissopimuksen 18 artiklan nojalla sopimusvaltioiden on toisaalta otettava huomioon sopimusmääräysten kansainvälinen luonne ja pyrkimys saavuttaa yhdenmukaisuus niiden tulkinnassa ja soveltamisessa.

Yleissopimuksen peruslähtökohtana sovellettavan lain valinnalle on sopimusvapauden periaate. Sopimukseen sovelletaan yleissopimuksen 3 artiklan 1 kohdan mukaan sen valtion lakia, josta sopimusosapuolet ovat sopineet lakiviittauksella. Sen on oltava nimenomainen tai käytävä riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai tapaukseen liittyvistä olosuhteista.

Yleissopimuksen 6 artiklassa määrätään erityisistä työsopimuksia koskevista lainvalintasäännöistä, joilla lakiviittauksen vaikutuksia rajoitetaan työntekijän suojelemiseksi. Artiklan 1 kohdan mukaan työsopimukseen otettu lakiviittaus ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettäisi sen lain pakottavin säännöksin hänelle annetun suojan, jota lakiviittauksen puuttuessa sovellettaisiin 6 artiklan 2 kohdan nojalla.

Jos työsopimuksen osapuolet eivät ole tehneet lakiviittausta, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy yleissopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaisesti. Sen mukaan työsopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi, vaikka hänet on väliaikaisesti lähetetty työhön toiseen valtioon. Jos hän ei tavallisesti työskentele ainoastaan yhdessä valtiossa, sovelletaan sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, joka on ottanut työntekijän työhön. Näistä säännöistä kuitenkin poiketaan tilanteissa, joissa kaikista olosuhteista ilmenee, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, jolloin sovelletaan tuon valtion lakia.

Sen lisäksi, mitä 6 artiklan 1 kohdassa määrätään kyseeseen tulevan valtion kansallisesti pakottavien normien soveltamisesta, yleissopimuksen 7 artiklassa määrätään erikseen kansainvälisesti pakottavista säännöksistä. Artiklan mukaan tällaisten säännösten soveltaminen on kuitenkin aina harkinnanvaraista. Tapauksessa, jossa yleissopimuksen nojalla sovelletaan tietyn valtion lakia, muun sopimukseen läheisesti liittyvän valtion lain pakottaville säännöksille voidaan antaa vaikutusta, jos ja siinä laajuudessa kuin niitä on kyseisen valtion lain mukaan sovellettava sopimukseen muutoin sovellettavasta laista riippumatta. Harkittaessa vaikutuksen antamista tällaisille kansainvälisesti pakottaville säännöksille on otettava huomioon niiden luonne ja tarkoitus sekä niiden soveltamisen tai soveltamatta jättämisen seuraukset. Sopimusvaltiot voivat yleissopimuksen nojalla tehdä varauman kyseisestä 7 artiklan 1 kohdasta.

Yleissopimuksen 7 artiklan 2 kohdassa säädetään tuomioistuinvaltion omien kansainvälisesti pakottavien säännösten soveltamisesta. Määräyksen mukaan yleissopimuksen määräykset eivät estä soveltamasta sellaisia tuomioistuinvaltion lain säännöksiä, joita on sovellettava sopimukseen muutoin sovellettavasta laista riippumatta.

Yleissopimuksen 16 artiklaan on otettu määräys ordre public -periaatteesta. Yleissopimuksen mukaan määrätyn lain säännöstä voidaan olla soveltamatta vain, jos sen soveltaminen on selvästi vastoin tuomioistuinvaltion oikeusjärjestyksen perusteita ("ordre public"). Artiklaa sovellettaessa joudutaan siten arvioimaan vieraan valtion normien soveltamisen lopputulosta tuomioistuinvaltion oikeusjärjestyksen perusteita vasten. Ordre public -periaate eli ehdottomuusperiaate viittaa tuomioistuinvaltion oikeusjärjestyksen perusperiaatteisiin. Artiklan 16 ordre public -periaate tarkoittaa, että ristiriita tuomioistuinvaltion perusperiaatteiden kanssa voi johtaa sopimukseen sovellettavan lain ristiriidan aiheuttavan säännöksen soveltamatta jättämiseen.

Rooman yleissopimusta tarkasteltaessa voitaneen luonnehtia, että tuomioistuinvaltion kansainvälisesti pakottavat määräykset voivat perusteiltaan olla lähellä ordre public -periaatteen tarkoittamia tuomioistuinvaltion perusperiaatteita, mutta jälkimmäisillä kuitenkin tarkoitetaan vain koko kansallisen oikeusjärjestelmän perusteita. Ordre public on pohjoismaissa oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä vakiintunut käsittämään vain sangen kapeasti tulkitun oikeusjärjestyksen perustan ja periaatteeseen on tukeuduttu oikeuskäytännössä hyvin harvoin. Ordre public'n sisältö voi kuitenkin eri oikeudenaloilla olla erilainen. Myös EU:n jäsenvaltioiden käsitykset ordre public'ista poikkeavat jossain määrin toisistaan.

Yleissopimuksen mukaan työsopimukseen sovellettava laki määräytyy lakiviittauksen puuttuessa 6 artiklan nojalla, eikä yleissopimuksessa määritellä 7 artiklassa tarkoitettua kansainvälisesti pakottavien normien käsitettä tarkemmin. Näin ollen kysymys siitä, missä laajuudessa ja millaisin edellytyksin kukin sopimusvaltio voi säätää kansallisia säännöksiään kansainvälisesti pakottaviksi, jää avoimeksi. Kysymystä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon, että yleissopimuksen pääperiaate on sopimusvapauden periaate ja sopimusvaltioiden on pyrittävä yleissopimuksen tulkinnassa yhdenmukaisuuteen. Nämä tekijät rajoittanevat jäsenvaltioiden mahdollisuuksia kansainvälisesti pakottavien normien piirin hyvin laajaan tulkintaan. Ongelmalliseksi tilanteen tekee kuitenkin se, että yleissopimuksen tulkintaa koskevat pöytäkirjat eivät ole vielä tulleet voimaan. Lisäksi joissakin jäsenvaltioissa kansainvälisen pakottavuuden piiriä on työlainsäädännön osalta tulkittu suhteellisen laajasti, minkä perustana on osaltaan ollut työntekijän suojelun periaate.

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi täsmentää yleissopimuksessa tarkoitettuja pakottavia normeja määrittäessään sellaiset lähetetyn työntekijän työhön sovellettavat keskeiset työehdot, jotka määräytyvät isäntävaltion lain mukaan, tämän estämättä työntekijöille suotuisampien työehtojen soveltamista. Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle jäävällä alueella työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen nojalla. Yleissopimuksen 20 artiklan mukaan sopimus on toissijainen yhteisön oikeuteen nähden. Niihin kysymyksiin, joista direktiivissä ei määrätä, sovelletaan yleissopimuksen määräyksiä. Mahdollisissa ristiriitatilanteissa direktiiville on annettava etusija.

2.2. Lainsäädäntö

Rooman yleissopimus tuli Suomen osalta voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1999. Yleissopimusta ja vuoden 1988 ensimmäistä ja toista pöytäkirjaa koskevan liittymissopimuksen voimaansaattaminen Suomessa toteutettiin Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisestä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaan yleissopimukseen sekä sen tulkintaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa koskevaan ensimmäiseen ja toiseen pöytäkirjaan tehdyn yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä annetulla lailla (398/1999), niin sanotulla blankolailla. Kansainvälisluonteisiin sopimuksiin sovellettavasta laista annettu laki (466/1988), niin sanottu yleislaki, joka sisälsi yleissopimuksen kanssa päällekkäisiä ja osin ristiriitaisia säännöksiä, kumottiin samalla. Samoista syistä muutettiin myös työsopimuslakia (320/1970). Yleissopimuksen voimaansaattamisen yhteydessä työsopimuslain 5 a luvun työsopimuksia koskevaa lainvalintaa säännelleet 51 b ja 51 c § kumottiin työsopimuslain muuttamisesta annetulla lailla (402/1999) samalla, kun 51 a §:n sisällöksi tuli informatiivisuuden vuoksi viittaus yleissopimukseen, josta tätä nykyä löytyvät työsopimusten lainvalintasäännöt työsopimuslain 5 a luvun sijaan.

Rooman yleissopimuksen määräykset ovat sellaisenaan sovellettavia. Sopimuksen 7 artiklan määräykset kansainvälisesti pakottavista säännöksistä mahdollistavat kuitenkin

sen, että sopimusvaltion kansallisessa lainsäädännössä määritellään tietyt lainsäännökset kansainvälisesti pakottaviksi. Yleissopimuksen voimaansaattamista koskevassa hallituksen esityksessä (HE 103/1998 vp) katsottiin, että 7 artiklassa tarkoitettuja Suomen oikeuden kansainvälisesti pakottavia säännöksiä voivat yksityisoikeuden alalla olla erityisesti heikomman suojaksi säädetyt säännökset.

Suomessa ei ole nimenomaisesti säädetty työehtojen kansainvälisestä pakottavuudesta yleissitovia työehtosopimuksia koskevaa työsopimuslain 17 §:n 6 momenttia lukuun ottamatta. Lainkohdassa säädetään nimenomaisesti työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin kansainvälisestä pakottavuudesta.

Työsopimuslain 17 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkkaehtoja ja muita ehtoja, joita kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty. Työsopimuslain 17 §:n 1 momentin nojalla työnantaja, joka ei ole työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, on velvollinen noudattamaan työsuhteissa lainkohdassa tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Yleissitovuusjärjestelmän päätehtävä on saattaa järjestäytymättömissä yrityksissä työskentelevät työntekijät samalle palkkausetujen ja muiden työehtojen vähimmäistasolle kuin järjestäytyneessä kentässä eli työehtosopimusten normaalisitovuusalueella olevat työntekijät.

Jos työsopimus on joiltakin osiltaan ristiriidassa sen kanssa, mitä työsopimuslain 17 §:n 1 momentissa säädetään, työsopimus on näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta noudatetaan 2 momentin mukaan asianomaisen työehtosopimuksen vastaavia määräyksiä. Yleissitovan työehtosopimuksen palkkaehtoja ja muita työehtoja koskevat määräykset syrjäyttävät täten niiden kanssa ristiriitaiset työsopimuksen määräykset.

Oikeustilan selkiyttämiseksi työsopimuslain 17 §:ään lisättiin vuonna 1996 uusi 6 momentti, jonka mukaan 17 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyä on pidettävä yleislain 12 §:ssä tarkoitettuina, Suomen oikeuden pakottavina säännöksinä silloin, kun työsopimus, jonka nojalla ulkomainen työntekijä tekee työtä Suomessa, koskee muuta työtä kuin sellaista suunnittelua, valvontaa ja koulutusta, joka liittyy koneen, laitteen tai asiantuntijajärjestelmän hankintaan sekä näitä koskevaa asennus-, korjaus- tai huoltotyötä tai henkilöiden ja tavaroiden kuljetusta Suomen kautta tai Suomeen. Lisäksi poikkeaminen pääsäännöstä, työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin soveltamisesta lähetetyn työntekijän työhön, edellyttää, että työ on luonteeltaan tilapäistä eikä sitä voida teettää kotimaisella työvoimalla.

Poikkeukset työsopimuslain 17 §:n 6 momentin mukaisesta pääsäännöstä koskevat tilanteita, joissa on kyse tilapäisistä ja lyhytaikaisista työsuorituksista, joita ei voida teettää kotimaisella työvoimalla. Hallituksen esityksessä laiksi työsopimuslain 17 ja 55 §:n muuttamisesta (HE 211/1995 vp) on katsottu, että tilanteissa, joissa on kyse lyhytaikaisista, poikkeuksellista erityisosaamista edellyttävistä töistä, joita ei käytännössä voida suorittaa muilla tavoin, sosiaalisen suojan ei voida katsoa edellyttävän suomalaisten palkkaehtojen soveltamista.

Rooman yleissopimuksen voimaansaattamisen yhteydessä työsopimuslain 17 §:n 6 momentin viittaus yleislain 12 §:ään muutettiin sanotun lain tultua kumotuksi viittaukseksi yleissopimuksen 7 artiklan 2 kohtaan.

Sovellettavan lain valintaan vaikuttavia määräyksiä on myös kahdessa neuvoston asetuksessa. Neuvoston asetuksessa (ETY) N:o 3118/93 edellytyksistä, joilla muut kuin jäsenvaltioista olevat liikenteenharjoittajat voivat harjoittaa kansallista maanteiden tavaraliikennettä jäsenvaltiossa, määritellään, miltä osin kabotaasiliikenteen harjoittamiseen sovelletaan vastaanottavan jäsenvaltion sääntelyä. Kyseisessä asetuksen 6 artiklan luettelossa mainitaan työsuhteen ehtojen osalta ajo- ja lepoajat. Artiklan määräys on toissijainen muihin yhteisön säännöksiin nähden. Vastaava määräys ajo- ja lepoajoista sisältyy myös neuvoston asetukseen (ETY) N:o 12/98 edellytyksistä, joilla muut kuin jäsenvaltiosta olevat liikenteenharjoittajat voivat harjoittaa kansallista maanteiden henkilöliikennettä jäsenvaltiossa.

Ulkomaalaislaissa (378/1991) säädetään sellaisia työntekijöitä, jotka eivät ole Euroopan talousalueen (ETA) valtioiden kansalaisia, koskevasta työlupamenettelystä. Lain 29 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään työnantajan velvollisuuksista, joita sovelletaan 3 momentin mukaan myös urakan tai aliurakan antajaan tai työn teettäjään. Työnantajan on ennen työsuhteen alkamista varmistauduttava

pykälän 1 momentin mukaan siitä, että ulkomaalaisella on työlupa tai että hän ei tarvitse työlupaa. Pykälän 2 momentin nojalla työnantajan on annettava työviranomaiselle vakuutus siitä, että ulkomaalaiselle maksettava palkka ja muut työehdot ovat voimassa olevien työehtosopimusten mukaiset tai, kun alalla ei ole työehtosopimusta, siitä, että ne vastaavat suomalaisiin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä. Kun kyse on ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskentelystä urakointityössä tai vuokratyövoimana, urakan tai aliurakan antajan tai työn teettäjän tulee antaa työviranomaiselle vakuutus siitä, että ulkomaalaiselle maksettava palkka ja muut työehdot ovat 2 momentissa säädetyn mukaiset. Ulkomaalaislain 29 §:n 4 momentissa säädetään lisäksi, että työsuhteessa, jolla on liittymiä useampaan valtioon, noudatetaan, mitä siitä on erikseen säädetty.

2.3. EY-tuomioistuimen ratkaisuista

EY-tuomioistuin on ennen lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin hyväksymistä oikeuskäytännössään ottanut kantaa kysymykseen lähetettyjä työntekijöitä koskevista työehdoista niissä tilanteissa, joissa työnantajayritys on sijoittautunut toiseen jäsenvaltioon kuin siihen, jossa työtä tilapäisesti tehdään. Lähetetyn työntekijän työhön sovellettavia työehtoja ja sosiaaliturvaa sekä palveluja tarjoaville yrityksille asetettavia velvoitteita on käsitelty näissä ratkaisuissa erityisesti perustamissopimuksen 59 ja 60 (nyk. 49 ja 50) artiklan valossa.

EY-tuomioistuimen oikeuskäytännössä on vahvistettu periaate, jonka mukaan yhteisön oikeus ei estä jäsenvaltioita ulottamasta lainsäädäntöään ja työehtosopimuksiaan koskemaan myös lähetettyjä työntekijöitä (asia 113/89, Rush Portuquesa Lda). Tämä ei siten sinänsä ole palvelujen tarjoamisvapauden vastaista. Jos tietyn kansallisen säännöksen soveltaminen lähetettyihin työntekijöihin kuitenkin haittaa muista jäsenvaltioista kotoisin olevien palvelujen tarjoajien toimintaa, kyse voi olla kielletystä palvelujen vapaan tarjonnan rajoituksesta. Oikeuskäytännön mukaan kiellettyjä rajoituksia voivat olla kaikki sellaiset kansalliset toimenpiteet, jotka voivat haitata toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen ja siellä lainmukaisesti vastaavanlaisia palveluja tarjoavan toimijan toimintaa tai tehdä palvelujen tarjoamisen vähemmän houkuttelevaksi. Kaksinkertaisen velvoitteen tai ylimääräisen taloudellisen rasitteen asettaminen voi haitata palvelujen tarjoajan toimintaa. Velvollisuus suorittaa sosiaaliturvamaksuja isäntävaltiossa katsottiin kielletyksi, kun työnantaja oli velvollinen maksamaan vastaavanlaiset maksut työntekijöistä samalta ajanjaksolta myös kotivaltiossa (yhdistetyt asiat 62 ja 63/81, Seco SA ym.). Samoin velvollisuus työnantajamaksuihin katsottiin kielletyksi, kun yritys oli velvollinen maksamaan sijoittautumisvaltiossa vastaavanlaisia maksuja ja velvoite olisi rasittanut työnantajaa niin, ettei tätä olisi kohdeltu kilpailun kannalta yhdenvertaisesti (asia 272/94, Guiot ym.).

Palvelujen tarjoamisen vapautta voidaan tietyin edellytyksin rajoittaa yleiseen etuun liittyvillä pakottavilla syillä. Tällainen voi olla esimerkiksi rakennusalan työntekijöiden suojelua koskeva yleinen etu alaan liittyvien erityisolosuhteiden vuoksi (Guiot ym.). EY-tuomioistuimen ratkaisusta (asia 55/94, Gebhard) ilmenee, että rajoituksia on sovellettava ilman syrjintää. Lisäksi niiden on oltava omiaan takaamaan tavoitellun päämäärän toteutuminen eivätkä ne saa puuttua perusvapauteen enemmän kuin on tarpeen päämäärän saavuttamiseksi.

2.4. ILO:n sopimus työlausekkeista, joissa julkinen viranomainen on sopimuspuolena

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus N:o 94 koskee työlausekkeita, joissa julkinen viranomainen on sopimuspuolena. Sopimus, jonka Suomi on ratifioinut vuonna 1951 (SopS 30/1951), sisältää määräyksiä julkisiin hankintasopimuksiin perustuvassa työssä noudatettavista työehdoista. Näillä määräyksillä on merkitystä myös lähetettyjen työntekijöiden työsopimuksiin sovellettavan lain kannalta.

Yleissopimuksen tarkoituksena on varmistaa erityisin sopimusehdoin, ettei julkisissa hankinnoissa käytettävän työvoiman työehtoja aseteta yleisesti noudatettuja ehtoja heikommiksi. Yleissopimusta sovelletaan, kun ainakin toinen sopimuspuolista on julkinen viranomainen, joka käyttää valtion rahavaroja, ja toinen sopimuspuoli käyttää työntekijöitä. Sopimuksen soveltaminen voidaan ulottaa myös muiden kuin keskusviranomaisten hankintasopimuksiin.

Julkisten keskusviranomaisten hankin-

tasopimusten tulee yleissopimuksen 2 artiklan mukaan sisältää lausekkeita eli ehtoja, jotka takaavat työntekijöille vähintään yhtä edullisen palkan, työajan ja muut työehdot kuin ne, jotka ovat voimassa samanlaatuisissa töissä kyseisessä ammatissa tai kyseisellä työalalla alueella, jolla työ suoritetaan. Kyseeseen tulevat työehdot, jotka on määrätty työehtosopimuksella tai jollakin muulla sellaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken sovitulla neuvottelumenettelyllä, jotka edustavat työnantajien ja työntekijöiden olennaista osaa asianomaisessa ammatissa tai työalalla, tai jotka on määrätty välitystuomiolla tai kansallisella lainsäädännöllä. Jollei työehtoja ole määritelty tällä tavoin, ne tulee taata vähintään yhtä edullisiksi kuin työehtosopimuksella tai muulla sovitulla neuvottelumenettelyllä, välitystuomiolla tai kansallisella lainsäädännöllä määrätyt ehdot samanlaatuisesta työstä kyseisessä ammatissa tai työalalla lähimmällä verrattavissa olevalla alueella ovat. Vaihtoehtoisesti työehdot tulee taata vähintään yhtä edullisiksi kuin se yleinen taso, jota sopimusosapuolen kanssa samaan ammattiin tai työalaan kuuluvat työnantajat samanlaisissa olosuhteissa noudattavat.

Yleissopimusta sovelletaan myös lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin soveltamisalan piiriin kuuluvaan lähetetyn työntekijän työhön, jota tehdään julkisen keskusviranomaisen tekemän hankintasopimuksen perusteella. Yleissopimuksen ja direktiivin vaatimusten välillä on kuitenkin eroja, joiden vuoksi niiden yhteensovittaminen ei ole ongelmatonta. EY:n perustamissopimuksen 307 artiklan nojalla yleissopimus on direktiiviin nähden ensisijainen, koska Suomi on ratifioinut sopimuksen ennen EU-jäsenyyttään.

Rooman yleissopimus on toissijainen ILO:n yleissopimuksen lainvalintaan vaikuttaviin määräyksiin nähden. Yleissopimuksen noudattamisen varmistamiseksi julkisen hankintasopimuksen perusteella Suomessa tehtävässä työssä Suomen ILO-neuvottelukunta on käynnistänyt elokuussa 1999 erityisen selvitystyön.

2.5. Tuomioistuimen kansainvälinen toimivalta

Lähetettyjä työntekijöitä koskevalla direktiivillä on yhteyksiä myös tuomioistuimen kansainvälistä toimivaltaa koskevaan sääntelyyn. Suomi on liittynyt EY:n jäsenvaltioiden välillä tehtyyn yleissopimukseen tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla (SopS 26/1999), jäljempänä Brysselin yleissopimus, ja Euroopan vapaakauppaliiton (EFTA) jäsenvaltioiden sekä silloisen EY:n, nykyisen EU:n jäsenvaltioiden välillä tehtyyn yleissopimukseen tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla (SopS 44/1993), jäljempänä Luganon yleissopimus. Näissä yleissopimuksissa on määräyksiä siitä, missä valtiossa tai tuomioistuimessa kansainvälinen yksityisoikeudellinen riita-asia voidaan ottaa tutkittavaksi sekä määräyksiä sopimusvaltiossa annettujen tuomioiden tunnustamisesta ja niiden täytäntöönpanokelpoisuudesta toisessa sopimusvaltiossa. Sisällöltään sopimusten määräykset ovat lähes yhtenevät. Yleissopimuksia koskevat liittymissopimukset on Suomessa saatettu voimaan niin sanotulla blankolailla. Luganon yleissopimus saatettiin voimaan tuomioistuimen toimivaltaa sekä tuomioiden täytäntöönpanoa yksityisoikeuden alalla koskevan yleissopimuksen ja siihen liittyvien pöytäkirjojen voimaansaattamisesta sekä näiden eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta ja yleissopimuksen soveltamisesta annetulla asetuksella (613/1993) 1 päivänä heinäkuuta 1993 ja Brysselin sopimus vastaavasti 1 päivänä huhtikuuta 1999 Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisestä tuomioistuimen toimivaltaa sekä tuomioiden täytäntöönpanoa yksityisoikeuden alalla koskevaan yleissopimukseen sekä yleissopimuksen tulkintaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa koskevaan pöytäkirjaan tehdyn yleissopimuksen voimaansaattamisesta ja sen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta annetulla asetuksella (395/1999).

Brysselin ja Luganon yleissopimuksia sovelletaan yksityisoikeudellisissa asioissa. Näin ollen rikosoikeudelliset ja muut julkisoikeudelliset asiat jäävät sopimusten soveltamisalan ulkopuolelle. Yleissopimusten piiriin kuuluvat kuitenkin muun muassa rikosasian yhteydessä käsiteltävät yksityisoikeudelliset vaatimukset, esimerkiksi vahingonkorvausasiat. Myös työsopimuksiin perustuvat yksityisoikeudelliset riita-asiat kuuluvat Brysselin ja Luganon yleissopimusten soveltamisalaan. Niiden soveltamisalan ulkopuolelle jääviin kansainvälisiin työsopimusriitoi-

hin sovelletaan Suomessa oikeudenkäymiskaaren 10 luvun säännöksiä.

Sopimusten 2 artiklan pääsäännön mukaan kanne sitä vastaan, jolla on kotipaikka jossakin sopimusvaltiossa, tulee nostaa kyseisen sopimusvaltion tuomioistuimessa. Työsopimusriita-asioita koskee kuitenkin lisäksi vaihtoehtoinen toimivaltamääräys, jonka tarkoituksena on suojata sopimussuhteen heikompaa osapuolta. Sopimusten 5 artiklan 1 kohdan mukaan työsopimusta koskevassa asiassa kanne voidaan nostaa myös sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä työntekijä tavallisesti työskentelee. Jos työntekijä ei tavallisesti työskentele yhdessä valtiossa, asia voidaan saattaa sen paikkakunnan tuomioistuimen tutkittavaksi, missä se työnantajan liikepaikka, joka on palkannut työntekijän, sijaitsee.

Brysselin ja Luganon sopimuksissa on vähäinen eroavaisuus työsopimusta koskevan asian erityistoimivaltamääräyksen osalta. Brysselin sopimuksen mukaan kanne voidaan saattaa työnantajan nykyisen liikepaikan tuomioistuimen lisäksi tutkittavaksi myös liikkeen entisen sijaintipaikkakunnan tuomioistuimeen. Lisäksi oikeus kanteen nostamiseen työntekijän palkanneen työnantajan liikepaikan tuomioistuimessa on ainoastaan työntekijällä. Luganon sopimuksen mukaan tämä oikeus on myös työnantajalla.

Yleissopimusten 17 artiklan prorogaatiosopimusta koskevaa määräystä sovelletaan myös työsopimuksiin. Artiklan 6 kohdan mukaan tuomioistuimen toimivaltaa koskevat sopimukset ovat työsopimusta koskevissa asioissa päteviä vain, jos ne on tehty riidan syntymisen jälkeen tai jos työntekijä vetoaa tällaiseen sopimukseen nostaakseen kanteen muussa kuin vastaajan kotipaikan tuomioistuimessa tai 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetussa tuomioistuimessa. Myös yleissopimusten 18 artiklan määräys niin sanotusta hiljaisesta prorogaatiosta soveltuu työsopimusriitoihin.

Brysselin ja Luganon yleissopimuksen tarkistaminen on vireillä. Sopimusvaltioiden edustajista koottu ad hoc -työryhmä esitti keväällä 1999 ehdotuksen tarkistetuiksi sopimuksiksi. Amsterdamin sopimuksen voimaantulo 1 päivänä toukokuuta 1999 vaikutti kuitenkin tarkistamistyön etenemiseen. Sopimuksen voimaantulon myötä merkittävä osa unionin sisäisestä yksityisoikeudellisesta yhteistyöstä siirtyi yhteisön oikeusjärjestelmässä I pilariin. Uuden asetelman mukaisesti EU:n ministerineuvosto vahvisti toukokuussa 1999 poliittisen yhteisymmärryksen siitä, että Brysselin yleissopimuksen ja sen pöytäkirjan sisältö sisällytettäisiin ehdotuksen mukaisesti tarkistettuina uuteen neuvoston asetukseen. Komissio on 7 päivänä syyskuuta 1999 antanut ehdotuksen neuvoston asetukseksi tuomioistuinten toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeudellisissa asioissa (KOM/99/348 lopull.) ja ehdotuksen käsittely siviilioikeuskomitean asiantuntijakokoonpanossa on alkanut. Luganon yleissopimuksen tarkistaminen odottaa puolestaan Brysselin sopimuksen muutosta asetukseksi koskevan työn etenemistä.

Kysymys lähetettyjä työntekijöitä koskevan erityisen toimivaltamääräyksen sisällyttämisestä yleissopimuksiin oli ad hoc -työryhmän neuvotteluissa esillä lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 6 artiklan pohjalta. Toimivaltaperusteen sisällyttäminen yleissopimuksiin näiltä osin olisi ollut johdonmukaista. Tästä tavoitteesta oli kuitenkin luovuttava, koska direktiivin mukaisia työehtoja ja -oloja koskevia oikeuksia ja velvollisuuksia ei kaikissa jäsenvaltioissa pidetä yksityisoikeudellisina. Esimerkiksi työturvallisuuslainsäädännön osalta yksityis- ja julkisoikeuden välinen rajanveto ei ole eri jäsenvaltioissa selkeä. Yleissopimuksia on näin ollen ehdotettu tarkistettaviksi siten, että Brysselin yleissopimuksen nykyiset työsopimusta koskevat määräykset säilyisivät asiasisällöltään muuttumattomina.

Suomen lainsäädännössä ei ole yleisiä säännöksiä ulkomaisen tuomion tunnustamisesta tai täytäntöönpanosta ja pääsääntö onkin, että tällaisia tuomioita ei tunnusteta tai panna täytäntöön. Brysselin ja Luganon yleissopimusten mukaan niissä tarkoitetut yksityisoikeudelliset tuomiot tulee kuitenkin tunnustaa ja julistaa hakemuksesta täytäntöönpanokelpoisiksi.

2.6. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi

Soveltamisala

Direktiiviä sovelletaan sen 1 artiklan mukaan jäsenvaltioon sijoittautuneisiin yrityksiin, jotka tarjotessaan valtioiden välillä palveluja lähettävät työntekijöitä työhön toisen jäsenvaltion alueelle. Muut kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset eivät toisaalta

1 artiklan mukaan voi saada jäsenvaltioon sijoittautuneita yrityksiä suotuisampaa kohtelua. Direktiivi ei koske sosiaaliturvan alaan kuuluvia kysymyksiä. Lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturva määräytyy sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71 perusteella.

Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle on nimenomaisesti rajattu kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskentelevä henkilökunta. Soveltamisalan osalta on myös otettava huomioon, että EY:n perustamissopimuksen 55 artiklan nojalla palvelujen tarjoamiseen sovelletaan muun muassa perustamissopimuksen 45 artiklaa, jonka nojalla palvelujen tarjoamista koskevia määräyksiä ei jäsenvaltiossa sovelleta toimintaan, joka jatkuvasti tai tilapäisesti liittyy julkisen vallan käyttöön tuossa jäsenvaltiossa.

Direktiivi kattaa 1 artiklan 3 kohdan mukaan kolmen tyyppiset tilanteet: a) työntekijän lähettäminen työhön yrityksen lukuun ja sen johdolla jäsenvaltion alueelle kyseisen yrityksen ja kyseisessä jäsenvaltiossa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla; b) työntekijän lähettäminen jäsenvaltion alueelle työkomennukselle yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen; ja c) kun kyse on tilapäistä työvoimaa välittävästä yrityksestä tai työvoiman vuokrausta harjoittavasta yrityksestä, työntekijän lähettäminen jonkin jäsenvaltion alueelle sijoittautuneen tai siellä toimintaansa harjoittavan yrityksen käyttöön. Edellytyksenä kaikissa näissä tilanteissa on lisäksi, että lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän lähetettynä olon ajan. Direktiiviin liittyvien neuvoston ja komission lausumien mukaan 1 artiklan 3 kohdan a alakohta koskee tilanteita, joissa on kyse jäsenvaltioiden välisestä palvelujen tarjoamisesta yrityksen lukuun ja sen johdolla palvelun tarjoavan yrityksen ja vastaanottavan osapuolen välisen sopimuksen nojalla ja työntekijän lähettämisestä komennustyöhön tätä palvelua tarjottaessa. Jos nämä edellytykset eivät täyty, alakohdan a piiriin ei kuulu esimerkiksi työntekijä, joka tavallisesti harjoittaa toimintaansa kahden tai useamman jäsenvaltion alueella ja kuuluu sellaisen yrityksen liikkuvaan henkilökuntaan, joka harjoittaa omaan lukuunsa ja ammattimaisesti henkilöiden tai tavaroiden kansainvälisiä kuljetuksia rauta-, maan-, lento- tai vesiteitse.

Työntekijän käsite määräytyy direktiivin 2 artiklan nojalla sen jäsenvaltion lainsäädännön mukaan, jonka alueelle työntekijä on lähetetty työhön. Direktiivissä määritellään lähetetyksi työntekijäksi työntekijä, joka rajoitetun ajan tekee työtään muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jonka alueella hän tavallisesti työskentelee.

Sovellettavat työehdot

Lähetetyn työntekijän työhön tulee soveltaa direktiivin 3 artiklan 1 kohdan luettelon mukaisia isäntävaltion työehtoja ja -oloja koskevia säännöksiä ensimmäisestä työskentelypäivästä lukien eräitä poikkeuksia lukuunottamatta. Edellytyksenä soveltamiselle on, että luettelon mukaisista työehdoista on määrätty laeissa, asetuksissa tai hallinnollisissa määräyksissä. Rakennusalalla työnantajalla on kuitenkin velvollisuus noudattaa myös yleisesti sovellettaviksi julistetuissa työehtosopimuksissa tai välitystuomioissa vahvistettuja työehtoja. Rakennusalan kattamat toiminnat on määritelty direktiivin liitteessä. Jäsenvaltio voi tietyin edellytyksin ulottaa työehtosopimuksiin tai välitystuomioihin perustuvien työehtojen noudattamisvelvollisuuden muillekin aloille.

Direktiivin 3 artiklassa luetellaan ne työehtoja ja -oloja koskevat kysymykset, joihin on sovellettava pääsääntöisesti isäntävaltion lainsäädäntöä, mikä kuitenkaan ei saa estää työntekijän kannalta edullisempien säännösten soveltamista. Työehtojen luettelo sisältää enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat, palkallisten vuosilomien vähimmäiskeston, vähimmäispalkat mukaan lukien ylityökorvaukset, erityisesti tilapäistä työvoimaa välittävien yritysten käyttöön asettamia työntekijöitä koskevat ehdot, työturvallisuuden, työterveyden ja työhygienian, raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavat suojatoimenpiteet sekä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun ja muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset.

Direktiivin 3 artiklan 2 kohdan mukaan vähimmäisvuosilomaa ja vähimmäispalkkaa koskevia työskentelyvaltion säännöksiä ei sovelleta, kun kyse on tavaran ensimmäisestä kokoamis- ja/tai asennustyöstä, joka on olennainen osa tavaran toimitussopimusta ja

välttämätön toimitetun tavaran saattamiseksi käyttökuntoon ja jonka suorittavat tavaran toimittaneen yrityksen ammatti- ja/tai erikoistyöntekijät. Lisäksi edellytetään, että lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan päivää. Jäsenvaltioilla on siten velvollisuus säätää kahdeksan päivän pakollinen kynnysaika näissä tapauksissa. Tätä kynnysaikaa ei kuitenkaan sovelleta silloin, kun on kyse direktiivin liitteessä mainituista rakennusalan toiminnoista.

Direktiivin 3 artiklan mukaan jäsenvaltiolla on tiettyjä harkinnanvaraisia mahdollisuuksia poiketa velvollisuudesta soveltaa vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevaa sääntelyään. Poikkeusmahdollisuudet eivät kuitenkaan koske tilapäistä työvoimaa välittäviä tai työvoiman vuokrausta harjoittavia yrityksiä.

Harkinnanvaraisia poikkeusmahdollisuuksia on kolme. Jäsenvaltiot voivat päättää olla soveltamatta vähimmäispalkkaa koskevia säännöksiään, jos lähetettynä olo kestää enintään yhden kuukauden. Toiseksi jäsenvaltiot voivat säätää tai määrätä, että vähimmäispalkkaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa yhtä tai useampaa alaa koskevan työehtosopimuksen perusteella, jos lähetettynä olo kestää enintään kuukauden. Työehtosopimuksen on tällöin oltava yleisesti sovellettavaksi julistettu tai direktiivissä määrätyt, erityiset edellytykset täyttävä. Lisäksi on mahdollista säätää vähimmäispalkkaa ja vähimmäisvuosilomaa koskevista säännöksistä poikkeamisesta suoritettavien töiden vähäisen laajuuden perusteella.

Työehtosopimusten asema

Jos jäsenvaltioissa ei ole työehtosopimusten tai välitystuomioiden yleissitovaksi julistamista koskevaa järjestelmää, ne voivat 3 artiklan 8 kohdan toisen kappaleen nojalla soveltaa lähetettyihin työntekijöihin sellaisten työehtosopimusten tai välitystuomioiden määräyksiä, joilla on yleinen vaikutus kaikkiin kyseistä toimialaa tai elinkeinoa edustaviin ja kyseisten työehtosopimusten tai tuomioiden maantieteelliseen soveltamisalaan kuuluviin samanlaisiin yrityksiin. Jäsenvaltiot voivat myös käyttää perustana työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimpien järjestöjen tekemiä työehtosopimuksia, joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltioiden alueella. Edellytyksenä edellä mainituissa vaihtoehdoissa on, että tällaisten työehtosopimusten tai välitystuomioiden soveltaminen takaa yritysten yhdenvertaisen kohtelun.

Rakennusala on työehtosopimuksiin perustuvien vähimmäisehtojen osalta asetettu direktiivissä erityisasemaan. Artiklassa 3 lueteltujen työehtojen noudattamisvelvollisuus silloin, kun ne perustuvat yleisesti sovellettavaksi julistettuun työehtosopimukseen, koskee pakottavana ainoastaan rakennusalaa. Rakennusalan toiminnot sisältävät direktiivin liitteen mukaan kaikki rakennusalan työt, jotka koskevat varsinaista rakentamista, korjaamista, kunnostamista, rakenteiden muuttamista tai hajottamista ja erityisesti seuraavia töitä: kaivaminen, maanrakennus, varsinainen rakentaminen, valmisosien asentaminen ja purkaminen, varustaminen tai asennukset, muutostyöt, kunnostaminen, korjaaminen, purkaminen, hajottaminen, kunnossapito, huolto, maalaus ja puhdistus sekä parannustyöt. Rakennusalan määritelmä on siten sangen laaja. Direktiivin eri kieliversioiden vertailu on osoittanut liitteen suomenkielisen tekstin osin virheelliseksi.

Työehtosopimuksiin perustuvien 3 artiklassa tarkoitettujen työehtojen noudattamisvelvollisuus voidaan haluttaessa ulottaa tietyin edellytyksin myös muille aloille. Direktiivi ei artiklan 10 kohdan 2 luetelmakohdan mukaan estä jäsenvaltioita perustamissopimuksen mukaisesti määräämästä tai säätämästä, että kansallisten ja muiden valtioiden yritysten on yhdenvertaisen kohtelun nojalla noudatettava 8 kohdassa tarkoitetuissa työehtosopimuksissa tai välitystuomioissa vahvistettuja ja muita kuin liitteessä tarkoitettuja toimintoja koskevia työehtoja ja -oloja. Mainittu sääntely on jossain määrin tulkinnanvarainen, mutta 3 artiklan sisäisestä rakenteesta johtuu, että 2 luetelmakohtaa on tulkittava siten, että laajennusmahdollisuus muille aloille koskee 3 artiklan 1 kohdan luettelossa mainittuja työehtoja. Luetteloa voidaan toisaalta haluttaessa laajentaa artiklan 10 kohdan 1 luetelmakohdan mukaisin edellytyksin, joita selostetaan seuraavassa jaksossa.

Työehtoja ja -oloja koskevan luettelon laajentaminen

Direktiivin 3 artiklan 10 kohdan 1 luetelmakohdan nojalla jäsenvaltiot voivat perustamissopimuksen mukaisesti määrätä tai säätää, että yritysten on noudatettava yhdenvertaisen kohtelun nojalla myös muita kuin ar-

tiklan 1 kohdan luettelon työehtoja, kun kyse on yleiseen järjestykseen (ordre public) liittyvistä säännöksistä. Käsitettä ordre public ei ole direktiivissä määritelty tarkemmin. Direktiiviin liittyvissä neuvoston ja komission lausumissa, jotka tosin eivät ole oikeudellisesti sitovia, on otettu kantaa ordre public -käsitteeseen. Lausumien mukaan käsitteen on katsottava koskevan niitä pakottavia säännöksiä, joista ei voida poiketa ja jotka luonteeltaan ja tavoitteeltaan vastaavat yleisen edun kannalta ehdottomia vaatimuksia. Näihin säännöksiin voi sisältyä erityisesti perusoikeustasoinen sääntely, kuten pakkotyön kieltäminen, tai viranomaisten osallistuminen työehtoja koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaan.

Koska yhteisön oikeudessa ei ole määritelty ordre public -käsitettä, sen määritteleminen on jäsenvaltioiden harkinnassa. Tämä harkintavalta on kuitenkin rajoitettu, koska sekä yhteisön oikeudessa että kansainvälisessä yksityisoikeudessa on kyse suppeasti tulkittavasta poikkeuksesta. Direktiivi asettaa myös muilta osin rajat jäsenvaltioiden harkintavallalle. Kyseeseen tulevia säännöksiä on sovellettava kaikkiin palvelujen tarjoajiin. Säännösten soveltamisen tulee olla perustamissopimuksen vaatimusten mukaista. Tällä viitataan EY-tuomioistuimen oikeuskäytännössä määriteltyihin periaatteisiin. Jos säännösten soveltamisesta lähetettyihin työntekijöihin aiheutuu muista jäsenvaltioista peräisin oleville yrityksille palveluiden tarjoamisvapauden rajoituksina pidettäviä rasitteita, säännösten soveltaminen on mahdollista vain, jos se on aiheellista ja oikeasuhtaista säännösten tavoite huomioon ottaen.

Tuomioistuimen toimivalta

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 3 artiklassa tarkoitettujen oikeuksien ja velvollisuuksien toteutuminen edellyttää, että lähetetty työntekijä ja/tai työntekijää edustava taho voi nostaa tuomioistuimessa direktiivin mukaisen kanteen siinä valtiossa, jonka alueelle työntekijä on tai oli lähetetty työhön. Direktiivi ei sisällä määräystä siitä, minkä paikkakunnan tuomioistuin on toimivaltainen tutkimaan 6 artiklassa tarkoitettua kannetta. Direktiivin toimivaltamääräys ei myöskään ole yksinomainen. Direktiivin 6 artiklan mukaan 3 artiklan mukaisten oikeuksien toteuttamiseksi voidaan nostaa kanne myös muussa valtiossa sijaitsevassa kansainvälisen yleissopimuksen perusteella toimivaltaisessa tuomioistuimessa, esimerkiksi Brysselin tai Luganon yleissopimusten toimivaltamääräysten perusteella toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Direktiivissä viitataan epäsuorasti Brysselin ja Luganon sopimusten toimivaltamääräyksiin. Näissä yleissopimuksissa on määräyksiä niiden suhteesta samaa asiaa sääntelevien yhteisön instrumentteihin. Brysselin yleissopimuksen 57 artiklan 3 kohdan mukaan yleissopimus ei vaikuta sellaisten määräysten soveltamiseen, joilla säännellään tuomioistuinten toimivaltaa tai tuomioiden tunnustamista taikka täytäntöönpanoa erityisissä asioissa ja jotka sisältyvät Euroopan yhteisöjen toimielinten antamiin säädöksiin tai näiden täytäntöönpanemiseksi yhdenmukaistettuun kansalliseen lainsäädäntöön. Luganon yleissopimuksen pöytäkirjan N:o 3 kohdan 1 mukaan yhteisön säädökset tulee rinnastaa 57 artiklan 1 kohdassa erityisiä oikeudenaloja sääntelevien sopimuksiin. Mainittujen yleissopimusten ja direktiivin sääntely vastavuoroisine viittauksineen merkitsee siten, että direktiivin toimivaltamääräys, siltä osin kun on kysymys Brysselin ja Luganon sopimusten sekä direktiivin soveltamisalaan kuuluvasta asiasta, täydentää mainittujen sopimusten toimivaltamääräyksiä.

Tuomioiden tunnustaminen ja täytäntöönpano

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi ei sisällä säännöksiä direktiivin soveltamisalaan kuuluvien tuomioiden tunnustamisesta tai täytäntöönpanosta toisessa EU- tai ETA-valtiossa. Brysselin ja Luganon yleissopimusten mukaan direktiivin soveltamisalaan kuuluvat yksityisoikeudelliset tuomiot tulee kuitenkin tunnustaa ja ne voidaan panna täytäntöön toisessa sopimusvaltiossa. Suomessa annetun tuomion tunnustaminen ja täytäntöönpano valtiossa, joka ei ole Brysselin tai Luganon sopimuksen osapuoli, määräytyy kyseisen valtion lainsäädännön mukaan.

Yhteistyö ja valvonta sekä toimenpiteet direktiivin noudattamiseksi

Direktiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltion on nimettävä direktiivin täytäntöönpanoa varten yksi tai useampi yhteysvirasto tai yksi tai useampi toimivaltainen kansallinen taho.

Lisäksi on säädettävä tai määrättävä yhteistyöstä jäsenvaltioiden valvontaviranomaisten kesken. Yhteistyöhön kuuluu erityisesti vastaaminen jäsenvaltioiden viranomaisten keskinäisiin tiedonsaantipyyntöihin, jotka koskevat valtiosta toiseen tapahtuvaa työntekijöiden lähettämistä, ilmeisiä väärinkäytöksiä sekä mahdollisesti laitonta valtioiden välillä harjoitettua toimintaa. Hallinnollista apua tulee direktiivin mukaan antaa maksutta.

Direktiivi edellyttää myös jäsenvaltioiden huolehtivan siitä, että 3 artiklassa tarkoitettuja työehtoja koskevat tiedot ovat yleisesti saatavilla. Direktiivin 5 artiklassa säädetään jäsenvaltioiden velvollisuudesta toteuttaa aiheelliset toimenpiteet tapauksissa, joissa direktiiviä ei noudateta. Yhteisön oikeus edellyttää jäsenvaltioiden huolehtivan siitä, että direktiivinormit toimeenpanevien kansallisten säännösten noudattamista valvotaan tehokkaasti. Jäsenvaltioiden on myös 5 artiklan mukaan valvottava erityisesti, että työntekijöillä ja/tai heidän edustajillaan on käytettävissä asianmukaiset menettelyt direktiivissä säädettyjen velvoitteiden täyttämiseksi.

2.7. Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin ja Suomen voimassa olevan oikeuden keskeiset erot

Suomen lainsäädännössä ei ole työsopimuslain 17 §:n 6 momenttia lukuunottamatta säädetty nimenomaisesti siitä, mitä työoikeudellisia säännöksiä on sovellettava lähetetyn työntekijän työhön. Direktiivissä sitä vastoin luetellaan nimenomaisesti tietyt kysymykset, joita koskevia säännöksiä on sovellettava lähetetyn työntekijän työhön, mikäli muutoin sovellettavan lain säännökset eivät ole työntekijän kannalta edullisempia. Direktiivin työehtoja ja -oloja koskevaa luetteloa voidaan laajentaa vain tietyin edellytyksin. Direktiivi edellyttää eräitä töitä koskevan kahdeksan päivän kynnysajan säätämistä vähimmäisvuosiloman ja -palkan osalta. Säädös täydentää lisäksi Luganon ja Brysselin yleissopimusten tuomioistuimen kansainvälistä toimivaltaa koskevia sääntöjä. Toisaalta on tarpeen säätää direktiivissä tarkoitettujen työehtoja ja -oloja koskevien säännösten noudattamisen valvonnasta samoin kuin niitä koskevasta tietojen saannista. Lisäksi direktiivi edellyttää jäsenvaltioiden viranomaisten välisen yhteistyön organisointia.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Esityksen tavoitteet

Esityksen tavoitteena on toimeenpanna lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi säätämällä lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työehtoja ja -oloja koskevista säännöksistä ja määräyksistä erillislaki. Erillislain säätäminen on tarpeen, koska direktiivin 3 artiklan työehtoja ja -oloja koskevan luettelon piiriin tuleva sääntely on hajallaan useissa aineellisissa laeissa. Kunkin aineellisen lain täsmentäminen lähetettyjä työntekijöitä koskevilla säännöksillä olisi lainsäädäntöteknisesti epätyydyttävä vaihtoehto ottaen huomioon, että direktiivin soveltamisala on suppeahko. Tällainen menettely merkitsisi lisäksi tiettyjen direktiivin edellyttämien säännösten toistamista useissa laeissa. Myöskään lähetettyjä työntekijöitä koskevien säännösten sisällyttäminen työsopimuslakiin ei toisaalta ole perusteltua direktiivin soveltamisalan rajaukset huomioon ottaen. Yleisenä lähtökohtana on, että kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin sovellettava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen mukaan.

3.2. Keskeiset ehdotukset

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin luonteesta johtuen ehdotettu laki lähetetyistä työntekijöistä muodostuisi pitkälti viittaussäännöksistä työlainsäädäntöön. Ehdotettu laki vastaisi soveltamisalaltaan direktiiviä siten täydennettynä, että laki koskisi, paitsi EU:n jäsenvaltioista, myös EU:n ulkopuolisista kolmansista valtioista lähetettyjä työntekijöitä. Lakia ei kuitenkaan sovellettaisi ILO:n yleissopimuksen N:o 94 tarkoittamien julkisten hankintasopimusten nojalla tehtävään työhön lukuun ottamatta tuomioistuimen toimivaltaa koskevaa pykälää. Lakia ei sovellettaisi kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskenteleviin työntekijöihin.

Laissa säädettäisiin direktiivin edellyttämien työehtoja ja -oloja koskevien säännösten soveltamisesta lähetetyn työntekijän työhön siten, että nämä säännökset määrittäisivät työntekijän suojan vähimmäistason. Ehdotetussa laissa viitattaisiin niihin aineellisten lakien säännöksiin, jotka sopimukseen sovellettavasta laista riippumatta määrittäisivät työntekijän suojan vähimmäistason työsopi-

muslaissa tarkoitetussa työsuhteessa tehtävässä työssä. Työsuhteen osapuolet voisivat soveltaa myös sopimukseen sovellettavan toisen valtion lain työntekijän suojan kannalta edullisempia säännöksiä. Suomen lainsäädäntö perustaisi kuitenkin lakiehdotuksen nojalla työntekijän suojan vähimmäistason. Eräiltä osin, kuten työturvallisuutta koskevien säännösten osalta, Suomen lainsäädäntöä tulisi kuitenkin soveltaa sopimukseen sovellettavasta laista riippumatta.

Ehdotetussa laissa laajennettaisiin tietyiltä osin sovellettaviksi tulevien työehtoja ja -oloja koskevien säännösten piiriä direktiivin 3 artiklan 10 kohdan nojalla. Lisäksi lakiin otettaisiin eräitä töitä koskevaa kahdeksan päivän kynnysaikaa koskeva pykälä.

Laki ulotettaisiin koskemaan myös yleissitovia työehtosopimuksia, joiden työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä tulisi soveltaa lähetetyn työntekijän työsopimukseen siltä osin kuin ne ovat edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset. Lähetetylle työntekijälle tulisi maksaa vähimmäispalkkaa, jona pidettäisiin työsopimuslain 17 §:n 1 momentissa tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta.

Siltä osin kuin ehdotetussa laissa lueteltuihin aineellisiin säännöksiin liittyy rangaistussäännöksiä, myös nämä tulisivat sovellettaviksi asianomaisen erityislain tai rikoslain asianomaisten rangaistussäännösten nojalla. Siltä osin kuin lähetettyihin työntekijöihin sovellettaisiin vieraan valtion lakia, tämän valtion lain säännösten rikkominen ei sitä vastoin olisi rangaistavaa Suomen rikoslainsäädännön mukaan, ellei teko samalla täytä Suomen laissa olevaa rikostunnusmerkistöä.

Laissa lähetetyistä työntekijöistä säädettäisiin myös viittaussäännöksin eräiden hyvitystä, korvausta ja vahingonkorvausta samoin kuin kanneaikoja koskevien säännösten soveltamisesta. Lakiin otettaisiin tuomioistuimen kansainvälistä toimivaltaa koskevia määräyksiä täydentävä pykälä tuomioistuimen toimivallasta.

Ehdotetun lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset lukuunottamatta laissa tarkoitettuja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) säännöksiä, joiden noudattamisen valvonta kuuluisi tasa-arvovaltuutetulle ja tasa-arvolautakunnalle. Työsuojelun valvonnasta vastaavan ministeriön tehtävänä olisi lain toimeenpano ja jäsenvaltioiden välisen viranomaisyhteistyön samoin kuin sovellettavia säännöksiä koskevan tietojen antamisen organisointi. Direktiivissä asetettu erityinen velvollisuus sääntelyä koskevan informaation tuottamiseen vähentää osaltaan niitä vaikeuksia, joita tämän tyyppisen kansainvälisyksityisoikeudellisen säännöstön asiasisällön hahmottamiseen liittyy.

Työsopimuslain 17 §:n 6 momentti ehdotetaan kumottavaksi. Lain 51 a §:n viittaussäännöstä puolestaan täydennettäisiin viittauksella ehdotettuun lakiin lähetetyistä työntekijöistä. Myös ulkomaalaislain 29 §:n sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä taikka vuokratyövoimana työehtojen vähimmäistaso määräytyisi ehdotetun lain mukaan.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Ehdotettu laki merkitsisi työsuojeluviranomaisille uusia tehtäviä, jotka koskisivat, paitsi ehdotetun lain noudattamisen valvontaa, myös tietojen antamista lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista säännöksistä ja määräyksistä sekä toisaalta yhteistyötä eri jäsenvaltioiden viranomaisten kesken. Näiden tehtävien hoitaminen saattaa edellyttää uusien järjestelmien käyttöönottoa tai nykyisten laajentamista merkittävästi samoin kuin tiedotusmateriaalien valmistamista ja jakamista nykyistä enemmän ja useammalla kielellä. Ehdotetun lain valvonta tasa-arvolain säännösten osalta lisäisi jossain määrin myös tasa-arvovaltuutetun ja tasa-arvolautakunnan tehtäviä. Nämä mainittujen viranomaisten tehtävät eivät kuitenkaan ole sellaisia, joiden voidaan arvioida aiheuttavan merkittäviä kustannuksia. Ehdotuksen taloudelliset vaikutukset arvioidaan näin ollen vähäisiksi.

Suomessa lähetettyinä työntekijöinä työskentelevien henkilöiden määrästä ei ole saatavilla tilastotietoja. Käytettävissä olevien tietojen pohjalta on kuitenkin arvioitavissa, että ehdotetun lain piiriin tulevia lähetettyjä työntekijöitä työskentelee Suomessa joitakin satoja vuositasolla. Vaikka ehdotetun lain säännökset merkitsisivät muutosta vallitsevaan sääntelyyn, ei lähetetyn työntekijän suojan taso kokonaisuutena arvioiden kuitenkaan olennaisesti muuttuisi. Näin ollen esi-

tyksellä ei myöskään arvioida olevan merkittäviä vaikutuksia sellaiseen elinkeinotoimintaan, johon tyypillisesti kuuluu työntekijöiden lähettäminen Suomeen palveluja tarjottaessa.

4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esitys lisäisi jossain määrin etenkin työsuojeluviranomaisten tehtäviä. Tietojen antaminen työehtosopimuksista ja työsuhteen ehtoja koskevasta sääntelystä merkitsee sellaista keskitettyä valmistelutyötä, joka edellyttää muutaman henkilön lisätyöpanosta vuosittain. Muita merkittävä henkilöstö- ja organisaatiovaikutuksia esityksestä ei aiheutuisi.

5. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työministeriön johdolla neuvotteluryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina keskeisten työmarkkinajärjestöjen lisäksi oikeusministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö sekä tasa-arvovaltuutetun toimisto. Työministeriö on valmistelun yhteydessä lisäksi pyytänyt lausunnon kauppa- ja teollisuusministeriöltä, oikeusministeriöltä, sisäasiainministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, valtiovarainministeriöltä ja merimiesasiain neuvottelukunnalta. Valmistelun yhteydessä on kuultu myös liikenneministeriötä.

Työmarkkinajärjestöjen käsitykset siitä, miten direktiivi olisi transponoitava, eroavat eräin osin toisistaan. Esitys on pyritty laatimaan niin, että siinä mahdollisuuksien mukaan sovitetaan yhteen nämä työmarkkinajärjestöjen näkemykset.

Esitystä laadittaessa on lisäksi otettu huomioon soveltuvin osin EY:n komission direktiivin transponointia varten asettaman työryhmän päätelmät.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki lähetetyistä työntekijöistä

1 §. *Soveltamisala.* Lakia sovellettaisiin tietyin edellytyksin työsuhteessa tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa. Lain piiriin tulisivat työsopimuslaissa tarkoitetut työsuhteet, mikäli kyse olisi työstä, jota toisesta valtiosta lähetetty työntekijä tekee ylikansallisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä tilapäisesti Suomessa. Työsuhteen olemassaolo määriteltäisiin siten aina Suomen lain mukaan.

Pykälän 2 momentin mukaan laissa tarkoitettaisiin lähetetyllä työntekijällä työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa, mutta jonka toiseen valtioon sijoittautunut työnantajayritys lähettää työsuhteen kestäessä työskentelemään Suomeen rajoitetuksi ajaksi tarjotessaan rajat ylittäviä palveluja. Kyseeseen tulisivat tilanteet, joissa työntekijä lähetetään yrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja Suomessa toimivan palvelujen vastaanottajan välillä tehdyn sopimuksen nojalla (2 momentin 1 kohta); työntekijä lähetetään työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen (2 momentin 2 kohta); tai työntekijä lähetetään työhön toisen yrityksen käyttöön. Tällöin työnantajana voisi olla toiseen valtioon sijoittautunut, tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoiman vuokrausta harjoittava yritys (2 momentin 3 kohta). Ehdotettu sääntely vastaa tältä osin direktiivin 1 artiklan 3 kohtaa. Yritysryhmällä tarkoitettaisiin konsernin lisäksi muitakin yritysten muodostumia oikeudellisia ryhmittymiä, joissa sama taho käyttää määräysvaltaa. Vaikka Suomessa työnvälitystä harjoittavat yritykset eivät käytännössä tee työsopimuksia työnhakijoiden kanssa, joissakin jäsenvaltioissa työnvälitysyrityksen ja työntekijän välillä voi vallita työsopimussuhde. Tämän vuoksi 2 momentin 3 kohdassa mainittaisiin direktiivin määräysten mukaisesti työvoiman vuokrausta harjoittavien yritysten lisäksi työnvälitystä harjoittavat yritykset. Lain soveltamisalan ulkopuolelle ei rajattaisi kolmansiin valtioihin sijoittautuneiden yritysten Suomeen lähettämiä työntekijöitä, koska direktiivin mukaan kolmansiin valtioihin sijoittautuneet yritykset eivät voi saada suotuisampaa kohtelua kuin jäsenvaltioihin

sijoittautuneet yritykset.

Palveluilla tarkoitettaisiin EY:n perustamissopimuksen 50 artiklan mukaisesti suorituksia, joista tavallisesti maksetaan korvaus ja joita pääoman, henkilöiden ja tavaroiden vapaata liikkuvuutta koskevat määräykset eivät koske. Artiklassa määritellään palveluihin kuuluviksi erityisesti teollinen toiminta, kaupallinen toiminta, käsityöläistoiminta ja vapaiden ammattien harjoittamiseen kuuluva toiminta, josta maksetaan korvaus.

Palvelujen tarjoaminen on EY:n perustamissopimuksen 50 artiklan 3 kohdan mukaan luonteeltaan tilapäistä toimintaa. Sijoittautumisella sen sijaan tarkoitetaan pysyvämpää toimintaa jäsenvaltiossa. Perustamissopimuksen 43—48 artiklan mukainen sijoittautuminen on kyseessä, kun palvelun tarjoaja harjoittaa pysyvästi ja jatkuvasti toimintaa kyseisessä jäsenvaltiossa.

Laki ei tulisi koskemaan kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskenteleviä työntekijöitä. Lakia ei myöskään sovellettaisi tuomioistuimen toimivaltaa koskevaa 9 §:ää lukuun ottamatta työhön, jota lähetetty työntekijä tekee julkisen keskushallintoviranomaisen tekemän hankintasopimuksen perusteella. Kauppamerenkulkua koskeva poikkeus perustuu suoraan direktiivin soveltamisalamääräyksiin. Julkisiin hankintasopimuksiin perustuva työ jäisi puolestaan pääosin lain soveltamisalan ulkopuolelle ILO:n yleissopimuksen N:o 94 määräysten vuoksi, koska nämä määräykset ovat ristiriidassa direktiivin vaatimusten kanssa. Direktiivin 3 artiklan 2 kohta edellyttää eräitä töitä koskevan, pakollisen kahdeksan päivän kynnysajan säätämistä. Yleissopimus ei kuitenkaan mahdollista kynnysaikoja. Lisäksi direktiivin 3 artiklan 1 kohdan nojalla sovellettaviksi tulevien työehtoja ja -oloja koskevien säännösten luettelo sen laajennusmahdollisuus huomioon ottaen on selvästi suppeampi kuin yleissopimuksen 2 artiklan nojalla julkisen hankintasopimuksen perusteella tehtävässä työssä sovellettavaksi tulevan työskentelyvaltion sääntelyn ala. Myös mahdollisuus käyttää direktiivin 3 artiklan 3—5 kohtien mukaisia harkinnanvaraisia poikkeusmahdollisuuksia poikkeaa yleissopimuksen mukaisista velvoitteista.

Julkisilla keskushallintoviranomaisilla tarkoitettaisiin säännösehdotuksessa ministeriöitä ja niiden alaisia virastoja ja laitoksia. Käytännössä 3 momentin säännös voisi tulla sovellettavaksi sellaisten taloudellisesti merkittävien ylikansallisten julkisten hankintojen osalta, joihin voi liittyä työntekijöiden lähettämistä valtiosta toiseen. Suuriin hankintoihin liittyy myös EY-sääntelyä, jonka tavoitteena on avata julkiset hankinnat vapaalle tarjouskilpailulle yhteisössä.

2 §. *Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin selvyyden vuoksi, että lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen mukaan. Yleissopimuksen määräysten mukaan sopimukseen voivat tulla sovellettaviksi Suomen tai jonkin vieraan valtion lain säännökset. Kyseinen informatiivinen säännös on tarpeen, koska yleissopimus sisältää lainvalinnan yleiset säännöt, joita ehdotettu laki ainoastaan tietyiltä osin täydentää.

Pykälän 2 momentissa lueteltaisiin ne aineelliset säännökset, jotka tulisivat sovellettaviksi siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin työsopimukseen muutoin mahdollisesti sovellettavaksi tulevan vieraan valtion lain säännökset. Työehtojen vähimmäistaso määräytyisi siten tältä osin Suomen lainsäädännön mukaan, mutta säännösehdotuksessa luetellut säännökset eivät voisi estää työntekijälle edullisempien säännösten soveltamista. Lueteltujen säännösten sijaan sovellettaisiin sopimukseen muutoin sovellettavan lain säännöksiä, kun ne ovat työntekijän kannalta edullisempia. Pykälässä mainitut säännökset vastaisivat direktiivin 3 artiklan 1 kohdan työehtoja ja -oloja koskevaa luetteloa tietyiltä osin laajennettuna.

Momentin 1-kohdassa mainittaisiin työaikasäännökset, joissa säännellään ylityökorvauksia tai palkanmaksua koskevia kysymyksiä. Erotukseksi muista sovellettaviksi tulevista työaikasäännöksistä nämä säännökset koottaisiin erikseen 1-kohtaan, koska niitä koskisi direktiivin edellyttämä 4 §:ssä säädettäväksi esitetty kahdeksan päivän kynnysaika. Tällaisia säännöksiä olisivat lisä- ja ylityön korvaamista koskeva työaikalain (605/1996) 22 § sekä lain 23 §, jonka nojalla työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityökorvauksen suorittamisesta vapaa-aikana. Sovellettavaksi tulisi myös työaikalain 24 §, jossa säädetään korvauksen maksamisesta työsuhteen päättyessä kesken työajan tasoittumisjakson. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemista sääntelevä työaikalain 25 § sisällytettäisiin myös momentin 1-koh-

taan. Sunnuntaityöstä maksettavasta korotetusta palkasta säädetään työaikalain 33 §:n 2 ja 3 momentissa. Leipomotyölain (302/1961) 5 §:ssä puolestaan säännellään yötyöstä leipomossa maksettavaa palkkaa. Myös mainitut säännökset ehdotetaan palkan maksua koskevina sisällytettäviksi 1-kohdan luetteloon.

Tämän jälkeen 2-kohdassa säädettäisiin direktiivin edellyttämistä enimmäistyöaikaa ja vähimmäislepoaikaa koskevista säännöksistä, joita täydennettäisiin direktiivin 3 artiklan 10 kohdan mukaisen laajennusmahdollisuuden perusteella työntekijän työaikasuojelun kannalta merkittävinä pidettävillä yö- ja vuorotyötä koskevilla säännöksillä. Säännösehdotuksessa edellytettäisiin säännöllistä työaikaa koskevien työaikalain 6—14 §:n sekä vuorokauden ja viikon vaihtumista koskevan 16 §:n, säännöllisen työajan ylittämistä koskevien 17—21 §:n sekä lepoaikoja koskevien 28—32 §:n soveltamista lähetetyn työntekijän työhön. Tämän lisäksi ehdotetaan, että sovellettaviksi tulisivat työntekijän suojelun kannalta merkittävinä pidettävät yötyötä koskevan 26 §:n säännökset sekä vuorotyötä ja yövuoroja jaksotyössä koskevan 27 §:n säännökset samoin kuin sunnuntaityötä koskeva 33 §:n 1 momentti. Viimeksi mainittu säännös edellyttää sunnuntaityön teettämiselle aina jotakin perustetta, joka voi olla joko työntekijän suostumus tai työn luonne. Vaikka säännös on luonteeltaan tahdonvaltainen, sitä on pidettävä työntekijän kannalta tärkeänä suojasäännöksenä, joka on tämän vuoksi aiheellista ulottaa koskemaan myös lähetettyjä työntekijöitä. Säännöksen sisällyttäminen 2 momentin luetteloon perustuisi direktiivin 3 artiklan 10 kohtaan. Ehdotetussa viittaussäännöksessä lueteltujen työaikalain säännösten osalta voidaan todeta, että työaikalain 3 §:n nojalla työneuvosto antaa lausuntoja työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Nuorten työntekijöiden työhön sovellettaisiin työaikojen osalta myös nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993), jota koskisi ehdotetun pykälän 5 momentti.

Direktiivi edellyttää palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevien säännösten soveltamista lähetetyn työntekijän työhön. Vuosilomalain (272/1973) säännöksistä sovellettaviksi tulisivat siten vuosiloman pituutta koskeva 3 § sekä 6—14 §, joissa on määräyksiä työsuhteen jatkumisesta, vuosilomapalkasta ja sen maksamisesta, lomakorvauksesta sekä työn teettämisestä tai tekemisestä loman aikana. Myös näitä vähimmäisvuosilomaa koskevia, pakottavia säännöksiä koskisi direktiivin edellyttämällä tavalla ehdotetun 4 §:n mukainen kynnysaika.

Palkanmaksua työsuorituksen estyessä koskevaan työsopimuslain 27 §:ään samoin kuin sairausajan palkkaa koskevaan 28 §:ään sekä työsuhdeasuntoa koskevaan 31 §:ään viitattaisiin ehdotetun säännöksen 4-kohdassa. Työsopimuslain 27 §:n 1 momentin mukaan silloin, kun työntekijä ei saa työnantajasta riippuvasta syystä tehdä työtä, hänelle on maksettava palkka keskeytyksen ajalta. Säännös on luonteeltaan tahdonvaltainen, mutta kuitenkin sosiaalisista syistä työntekijän suojan kannalta siten tärkeä ja periaatteellisesti merkittävä, että säännöstä direktiivin 3 artiklan 10 kohdan laajennusmahdollisuuden perusteella tulisi soveltaa myös lähetettyihin työntekijöihin. Työsopimuslain 27 §:n 2 momentti koskee oikeutta palkkaan silloin, kun työnteko on keskeytynyt työpaikkaa kohdanneen ylivoimaisen tapahtuman vuoksi. Pykälän 3 momentti puolestaan koskee työnantajan oikeutta vähentää 1 tai 2 momentin nojalla maksettavasta palkasta se, mitä työntekijältä on työsuorituksen puuttumisen johdosta säästynyt tai mitä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta. Työsopimuslain 28 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Näitäkin palkkaa koskevia säännöksiä koskisi direktiivin edellyttämällä tavalla ehdotetun lain 4 §:n pakollinen kahdeksan päivän kynnysaika.

Pykälän 2 momentin luettelon 5-kohdassa mainittaisiin vielä sellaiset työsopimuslain perhevapaasäännökset, joita voidaan pitää direktiivin 3 artiklan 1 kohdan luettelossa tarkoitettuina suojasäännöksinä. Direktiivissä tarkoitettuja raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden naisten suojelua koskevia säännöksiä sisältyy sekä työsopimuslakiin että työturvallisuuslakiin (299/1958), jonka soveltamisesta säädettäisiin ehdotetun pykälän 5 momentissa. Ensinnä 2 momentin 5-kohdassa viitattaisiin työsopimuslain 35 b §:ään, jonka mukaan työntekijä ei saa kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen tehdä työtä. Edelleen 5-kohdassa viitattaisiin työsopimuslain 35 i §:ään, jonka 2 momentin nojalla työntekijällä on oikeus saada korvaus synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuvasta

ansion menetyksestä, kun tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla ei ole toisaalta velvollisuutta palkanmaksuun perhevapaan ajalta. Vielä 5-kohdassa viitattaisiin työntekijän työhönpaluuoikeutta perhevapaan päättyessä koskevaan 35 j §:ään.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevien määräysten soveltamisesta lähetetyn työntekijän työhön. Yleissitovat työehtosopimukset katsottaisiin direktiivin 3 artiklan 8 kohdan mukaisiksi yleisesti sovellettaviksi työehtosopimuksiksi. Yleissitovan työehtosopimuksen tulee laissa asetettujen edellytysten mukaan olla asianomaisen alan valtakunnallinen, yleiseksi katsottava työehtosopimus, mitä direktiivi tältä osin edellyttää. Yleissitovien työehtosopimusten soveltaminen lähetetyn työntekijän työhön laajennettaisiin direktiivin 3 artiklan 10 kohdan nojalla koskemaan rakennusalan lisäksi muitakin aloja.

Pykälän 4 momentin mukaan lähetetylle työntekijälle tulisi maksaa vähimmäispalkka, jona pidettäisiin työsopimuslain 17 §:n 1 momentissa tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Myös tätä säännöstä koskisi lakiin ehdotettu kahdeksan päivän pituinen kynnysaika. Vastikkeena pidettäisiin sekä asianomaiseen työehtosopimukseen perustuvaa korvausta tehdystä työstä että työntekijälle työsuhteen perusteella kuuluvia muita rahamääräisiä etuuksia. Vastikkeen konkreettinen sisältö määriteltäisiin siten työehtosopimuksissa ja vaihtelisi työehtosopimuskohtaisesti.

Vastikkeena pidettäisiin ensinnäkin asianomaiseen työehtosopimukseen perustuvaa korvausta tehdystä työstä. Tähän ryhmään kuuluvat vähimmäispalkat erillisine lisineen. Palkkamääräysten yhteydessä on usein sovittu myös työolosuhteiden perusteella maksettavista lisistä sekä erilaisista pätevyys- ja kokemusvuosilisistä, jotka olisivat työntekijälle maksettavaa vastiketta säännösehdotuksen tarkoittamassa mielessä.

Työajan tai sen sijoittumisen perusteella maksettavista lisistä määrätään usein työehtosopimusten työaikamääräysten yhteydessä. Tällaisia yleisesti työehtosopimuksissa sovittuja lisiä ja korvauksia ovat esimerkiksi vuorotyö-, yötyö- ja iltatyölisät, yli-, lisä-, viikkolepo-, varallaolo- ja hätätyökorvaukset sekä korvaukset hälytysluonteisista töistä. Vastaavasti vuosilomapalkasta ja lomaltapaluurahasta tai lomarahasta on sovittu vuosilomaa koskevissa sopimusmääräyksissä.

Työntekijällä olisi oikeus myös sellaisiin välittömästi työn tekemiseen liittymättömiin työnantajan maksamiin korvauksiin, joita voidaan pitää osana työntekijän taloudellista perusturvaa, kuten työkyvyttömyyden perusteella maksettava palkka.

Edullisemmuusvertailussa ei otettaisi huomioon palkkausjärjestelmää. Työnantajan velvollisuus maksaa samasta perusteesta johtuvia korvauksia rajoittuisi siihen, miltä osin ehdotetun lain nojalla sovellettavaksi tulevan suomalaisen työehtosopimuksen määräykset ovat työntekijälle edullisempia kuin työsopimukseen muutoin sovellettavat työehdot. Työnantajalla ei olisi myöskään velvollisuutta suorittaa sellaisia palkkaeriä, joiden maksaminen lähetetylle työntekijälle olisi kyseisten palkkaerien tarkoituksen vastaista. Työnantajalla olisi esimerkiksi oikeus lukea hyväkseen työntekijän työsopimukseen sovellettavan sosiaaliturvalainsäädännön mukaan vastaaviin tarkoituksiin maksetut vastikkeet, kuten sairausajan palkka, vaikka maksajana olisikin sosiaaliturvalaitos tai vastaava. Samoin arvioitaisiin Suomessa työskentelyn aikaan suhteutettuja, työnantajan itsensä maksamia vastaavia etuuksia, kuten vuosilomakorvausta vastaavaa, mutta kotivaltion lain mukaan muutoin eri perustein määräytyvää korvausta.

Eräitä direktiivissä tarkoitettuja työehtoja ja -oloja koskevia säännöksiä on pidettävä luonteeltaan siten pakottavina, että niitä ehdotetaan sovellettaviksi sellaisenaan lähetetyn työntekijän työhön. Direktiivin 3 artikla velvoittaa säätämään työturvallisuutta, työterveyttä ja työhygieniaa samoin kuin lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavia suojatoimenpiteitä, miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua sekä syrjintäkieltoa koskevien säännösten soveltamisesta lähetetyn työntekijän työhön. Tästä säädettäisiin 2 §:n 5 momentissa.

Ehdotetun 5 momentin mukaan lähetetyn työntekijän työhön sovellettaisiin työsopimuslain 8 §:n, 17 §:n 3 momentin ja 52 §:n säännöksiä sekä tasa-arvolain 6 ja 7—9 §:n säännöksiä, työturvallisuuslakia, työterveyshuoltolakia (743/1978) ja nuorista työntekijöistä annettua lakia ja niiden nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä. Näistä työsopimuslain 52 §:n soveltaminen perustuisi

direktiivin 3 artiklan 10 kohdassa annettuun työehtoja ja -oloja koskevan luettelon laajennusmahdollisuuteen. Työsopimuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta panna sijaansa toinen henkilö johtamaan ja valvomaan työtä. Työnantaja vastaa pykälän mukaan sijaisen virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttamasta vahingosta. Työsopimuslain 17 §:n 3 momentti sisältää tasapuolisen kohtelun velvoitteen ja syrjinnän yleiskiellon ja 52 § puolestaan koskee työsopimuksen osapuolten yhdistymisvapautta. Tasa-arvolain 6 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä velvollisuudesta edistää tasa-arvoa, 7 § sisältää sukupuoleen perustuvan syrjinnän yleiskiellon ja 8 § sisältää tätä täydentävät säännökset siitä, milloin työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä. Työturvallisuuslaki puolestaan on työturvallisuuden ja työympäristön suojelun peruslaki, joka määrittelee työturvallisuuden vähimmäistason lähes kaikessa työssä riippumatta siitä, minkä oikeussuhteen perusteella työtä tehdään. Työterveyshuoltolakiin on koottu määräykset työterveyshuollon järjestämisestä. Lasten ja nuorten työsuojelusta on määräyksiä nuorista työntekijöistä annetussa laissa ja nuorten työntekijäin suojelusta annetussa asetuksessa (508/1986) sekä nuorille sopivista kevyistä töistä annetussa työministeriön päätöksessä (1431/1993) samoin kuin nuorille työntekijöille vaarallisista töistä annetussa työministeriön päätöksessä (756/1996). Ehdotetussa 5 momentissa kyse olisi lähinnä informatiivisesta säännöksestä, sillä edellä mainitut säännökset ja säädökset samoin kuin niiden nojalla annetut alemmanasteiset normit ovat pakottavaa oikeutta, jota sovelletaan jo tätä nykyä Suomessa tehtävään työhön.

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi edellyttää vuokratyötä tai työvoiman välitystä koskevien erityismääräysten soveltamista lähetetyn työntekijän työhön. Vuokratyöntekijän tai työvoiman välitystä harjoittavan yrityksen palkkaaman työntekijän työsuhteeseen sovelletaan työlainsäädäntöä samoin edellytyksin kuin työsuhteisiin yleensä. Direktiiviin nähden huomion arvoisia erityismääräyksiä on kuitenkin eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (782/1997). Tämä työturvallisuuslain nojalla annettu päätös tulisi sovellettavaksi lähetetyn työntekijän työhön ehdotetun 2 §:n 5 momentin perusteella.

Sovellettavan lain määräytymisen kannalta on aiheellista ottaa huomioon ehdotetussa laissa nimenomaisesti sovellettaviksi esitettyjen lainsäännösten lisäksi Rooman yleissopimuksen 7 artiklan 2 kohdan vaikutus. Artiklan nojalla lähetetyn työntekijän työsopimukseen voivat tulla sovellettaviksi esimerkiksi Suomen Hallitusmuodon perusoikeussäännökset tai muut keskeisiksi katsottavat yksilön tai työntekijän suojaa koskevat säännökset. Lisäksi yleissopimuksen 16 artiklan ordre public -määräys turvaa oikeusjärjestelmän perusteiden huomioon ottamisen.

Eräisiin tässä esityksessä luetelluista aineellisista säännöksistä, joita tulisi ehdotetun lain nojalla soveltaa lähetetyn työntekijän työhön, on liitetty rangaistussäännöksiä. Rikoslain (39/1889) työrikoksia koskevaan 47 lukuun sisältyvät keskeisimmät työelämää koskevat rangaistussäännökset. Luvussa on säädetty rangaistus esimerkiksi työturvallisuusrikoksesta, työaikasuojelurikoksesta ja työsyrjinnästä. Rikoslain ohella työlainsäädäntöön, kuten työsopimuslakiin, työaikalakiin ja vuosilomalakiin, sisältyy eräitä lievempiä, sakonuhkaisia rangaistussäännöksiä. Siltä osin kuin lähetettyihin työntekijöihin sovellettaisiin lähetetyistä työntekijöistä annetun lain nojalla Suomen lainsäädäntöä, myös rangaistussäännökset tulisivat sovellettaviksi tapauksissa, joissa sovellettavien työlainsäädännön normien rikkominen on säädetty rangaistavaksi.

Rikoslain ja asianomaisten aineellisten lakien rangaistussäännökset koskisivat siten myös lähetetyn työntekijän työnantajaa ja/tai tämän edustajia, mikäli nämä rikkovat tässä laissa noudatettaviksi määrättyjä säännöksiä, joiden rikkominen on asianomaisen erityislain tai rikoslain säännösten nojalla rangaistavaa. Näin ollen esimerkiksi vuosilomalain 19 §:n 1 momentissa rangaistavaksi säädetty vuosiloman antamista koskevien määräysten rikkominen koskisi ehdotetun lain 2 §:n 2 momentin perusteella myös lähetetyn työntekijän työnantajaa tai tämän edustajaa. Vastaavasti esimerkiksi työaikalain 42 §:n 1 momentissa säädetty työaikarikkomus koskisi työnantajaa ja tämän edustajia ehdotetun lain 2 §:n 2 momentin nojalla. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyisi tällöin rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen vastuun kohdentumisen perusteiden mukaan.

3 §. *Erityiset korvaukset palkanosana.* Direktiivi edellyttää, että määriteltäessä lähetetylle työntekijälle maksettua palkkaa palkan

vähimmäistason varmistamiseksi lähetettynä olosta maksettavat lisät luetaan osaksi vähimmäispalkkaa. Tällaisina lisinä ei kuitenkaan pidetä työntekijälle lähetettynä olosta koituvista tosiasiallisista kustannuksista maksettavia korvauksia. Tästä säädettäisiin lain 3 §:ssä.

4 §. *Eräitä töitä koskeva kynnysaika.* Pykälässä säädettäisiin direktiivin edellyttämästä kahdeksan päivän pakollisesta kynnysajasta. Vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevia 2 §:ssä mainittuja säännöksiä ei sovellettaisi lähetettynä olon kestäessä enintään kahdeksan päivää silloin, kun on kyse tavaran ensimmäisestä kokoamis- ja/tai asennustyöstä, joka on olennainen osa tavaran toimitussopimusta ja välttämätön tavaran saattamiseksi käyttökuntoon, kun työ suoritetaan tavaran toimittaneen yrityksen ammatti- ja/tai erikoistyöntekijöiden toimesta.

Rakennusalan työt sellaisina kuin ne on yksilöity direktiivissä jäisivät kynnysajan ulkopuolelle. Direktiivin liitteen tarkoittamat rakennusalan työt vastaavat kattavuudeltaan Suomen lainsäädännössä ja käytännössä tarkoitettua rakentamista ja rakennustyötä. Lisäksi liitteen luettelo vastaa pitkälti rakennustyön turvallisuudesta ja terveydestä koskien vähimmäisvaatimusten täytäntöönpanoa tilapäisillä tai liikkuvilla rakennustyömailla annetun direktiivin (92/57/ETY) liitettä I. Tämä direktiivi on Suomessa toimeenpantu rakennustyön turvallisuudesta annetulla valtioneuvoston päätöksellä (629/1994).

Koska rakennusalan toimintojen määritelmä lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin liitteessä on sangen laaja ja yksityiskohtainen, töiden määritelmä ehdotetaan sisällytettäväksi pykälään. Säännöksessä luetellut rakennusalan toiminnot ja niiden esimerkit perustuisivat siten direktiivin liitteen luetteloon. Sen sisältö perustuu ilmenneiden käännösvirheiden vuoksi direktiivin eri kieliversioiden vertailuun. Kynnysaika koskisi vain tapauksia, joissa työntekijän lähetettynä olo yhteensä kestää enintään kahdeksan päivää vuoden pituisen ajanjakson aikana. Laskettaessa 1 momentissa tarkoitettua lähetettynä olon kestoa otettaisiin siten huomioon kaikki ajanjaksot viimeisten 12 kuukauden ajalta, joina kyseistä työtä on tehnyt saman työnantajan lähettämä työntekijä. Tämän laskusäännön tarkoituksena on varmistaa, ettei kynnysaikasääntöä kierretä vaihtamalla työntekijöitä samassa työssä.

5 §. *Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito.* Työsuojelun valvonnan kannalta työaika-asiakirjoja ja vuosilomakirjanpitoa koskevaa sääntelyä voidaan pitää tärkeänä. Tämän vuoksi on perusteltua säätää vuosilomalain 18 §:n ja työaikalain 37 ja 37 a §:n soveltamisesta lähetetyn työntekijän työhön. Vuosiloma- ja työaikakirjanpitoa samoin kuin moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtaista ajopäiväkirjaa koskevat velvoitteet tulisivat siten sellaisenaan sovellettaviksi myös lähetettyihin työntekijöihin. Näiden lisäksi sovellettaisiin työaikalain 36 §:ää, jonka nojalla työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi tietyin edellytyksin myöntää vapautuksen työvuoroluettelon laatimisesta. Toisaalta sovellettaisiin myös 34—35 §:ää, mutta näissä pykälissä työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän laatimisvelvoitteesta säädetystä voitaisiin kuitenkin poiketa. Tällöin työnantajan tulisi noudattaa muuta työntekijälle samantasoisen suojan turvaavaa menettelyä. Kyse voisi olla suojan tasoltaan työaikalain säännöksiä vastaavasta vieraan valtion lain mukaisesta järjestelystä tai muusta riittävästä järjestelystä. Tällaiseksi voitaisiin katsoa muun muassa järjestely, jonka mukaan työtä varten ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä ei koskisi koko tasoittumisjaksoa, mutta työnantaja ei toisaalta saisi tehdä muutoksia työajan tasoittumisjärjestelmään.

Työaikalain 34—35 §:n rikkomisesta säädetään rangaistus lain 42 §:ssä. Kun ehdotuksen mukaisesti työnantajalle annettaisiin laissa mahdollisuus järjestää muu, työntekijälle samantasoisen suojan turvaava menettely ja työnantaja rikkoisi tätä menettelyä vastaan, häntä ei vielä yksistään tämän rikkomuksen perusteella voitaisi tuomita rangaistukseen työaikalain 42 §:n nojalla. Mutta jos hän menettelyllään olisi rikkonut myös lain 34—35 §:n velvoitteita, voitaisiin soveltaa 42 §:n rangaistussäännöstä. Tämä seuraa siitä, että tarkoituksena on tarjota työnantajalle mahdollisuus järjestää muu työntekijälle samantasoisen suojan turvaava menettely, mutta ei sitä vastoin huonompaa suojaa kuin mitä työaikalain 34—35 §:ssä edellytetään. Se, että työnantaja rikkoo, paitsi työaikalain 34—35 §:n säännöksiä, myös muuta samantasoisen suojan tarjoavaa menettelyä, toisin sanoen kahta normistoa, ei tietenkään voisi vapauttaa häntä rangaistusvastuusta.

6 §. *Työnantajan korvausvelvollisuuteen sovellettavat säännökset.* Pykälässä säädettäisiin, miten määräytyy työnantajan vahingon-

korvausvelvollisuus. Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuudesta työntekijää kohtaan säädetään työsopimuslain 51 §:n 1 momentissa. Säännöksen mukaan työnantajan tulee korvata työntekijälle vahinko, joka tälle on aiheutunut siitä, että työnantaja on laiminlyönyt työsopimuslaista tai työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen. Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus määräytyisi työsopimuslain 51 §:n 1 momentin mukaisesti sovellettaessa ehdotetun lain mukaiseen työsuhteeseen työsopimuslakia. Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetyn syrjinnän kiellon rikkomiseen sovellettaisiin työnantajan selvitysvelvollisuutta koskevan 10 §:n 1—3 ja 5 momenttia sekä soveltuvin osin pykälän 4 momenttia samoin kuin työnantajan hyvitysvelvollisuutta koskevaa 11 §:ää. Pykälässä säädetään velvollisuudesta maksaa loukatulle hyvitystä, kun työnantaja on rikkonut tasa-arvolain 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa.

7 §. *Korvauksen ja hyvityksen vaatiminen.* Pykälässä säädettäisiin eräistä tasa-arvolain mukaisen hyvityksen ja vahingonkorvauksen vaatimista koskevista menettelyllisistä kysymyksistä sekä erityisistä kanneajoista, joita työntekijän tulee noudattaa.

Vuosilomalain ja työaikalain erityiset kanneaikoja koskevat määräykset tulisivat ehdotetun lain piiriin. Näin ollen työaikalain 38 §:ssä säädettyä kahden vuoden kanneaikaa ja vuosilomalain 15 §:ssä säädettyä vastaavan pituista kanneaikaa sovellettaisiin ehdotetun lain 2 §:ssä mainittuihin asianomaisten lakien säännöksiin, joita sanotut kanneaikasäännökset koskevat. Työaikalain 38 §:n kanneaikaa sovelletaan työaikalaissa tarkoitettuihin korvauksiin ja vuosilomalain 15 §:n kanneaikaa puolestaan työntekijän vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta koskevaan oikeuteen.

Oikeuteen vaatia sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta maksettavaa hyvitystä tai muuta korvausta tasa-arvolain 8 §:ssä säädetyn syrjinnän perusteella sovellettaisiin tasa-arvolain 12 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyä. Tasa-arvolain hyvityssäännöksen ja muiden korvaussäännösten keskinäisestä suhteesta säädetään tasa-arvolain 13 §:ssä. Hyvityksen ohella sukupuolensa perusteella syrjitty voi saada vahingonkorvausta vahingosta, joka hänelle on aiheutunut syrjinnästä. Tasa-arvolain 12 §:ssä säädetään erityisestä yhden vuoden kanneajasta, jota olisi sovellettava ehdotetun 7 §:n nojalla hyvitystä vaadittaessa.

8 §. *Valvonta.* Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista siten kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään. Kussakin aineellisessa laissa säädetään lain tarkoittaman asian kuulumisesta työsuojeluviranomaisten valvontaan. Tässä tarkoituksessa säädettäisiin 8 §:ssä, että työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvoisivat kuitenkin 2 §:n 5 momentissa mainittujen tasa-arvolain säännösten noudattamista tasa-arvolain 17—22 §:n pohjalta. Näissä pykälissä säädetään hallinnollisista keinoista laissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomisen varalta.

Työsopimuslain 17 §:n 6 momentin säätämisen yhteydessä täydennettiin myös työsopimuslain valvontaa koskevaa normistoa. Työsuojelun valvonnan helpottamiseksi vuonna 1996 työsopimuslain 55 §:ään lisättiin 3 momentti, jonka mukaan työnantajan, tai kun työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän, on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsopimuslain 4 §:n 3 momentin mukainen selvitys 17 §:n 6 momentissa tarkoitetuista, kansainvälisiin työsuhteisiin sovellettavista työehdoista. Ehdotettuun lakiin esitetään nyt otettavaksi vastaava valvontasäännös, jonka nojalla työsuojeluviranomaisilla olisi oikeus saada selvitys laissa tarkoitetuista, lähetetyn työntekijän työhön sovellettavista työehdoista myös työn teettäjältä.

9 §. *Toimivaltainen tuomioistuin.* Pykälässä määriteltäisiin suomalaisen tuomioistuimen kansainvälinen ja kansallinen toimivalta ehdotetun lain soveltamisalaan kuuluvissa asioissa. Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 6 artiklaan perustuvaa pykälää sovellettaisiin myös julkisen keskushallintoviranomaisen hankintasopimuksen perusteella tehtävään työhön, joka muilta osin jäisi ehdotetun lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Suomalaisen tuomioistuimen toimivalta tutkia lähetetyn työntekijän työsopimusta koskevaa riita-asiaa on nimenomaisesti todettava laissa. Tämä on välttämätöntä, koska tuomioistuin ei muuten Brysselin ja Luganon yleissopimusten sisältämien määräyksien vuoksi olisi toimivaltainen käsittelemään tällaisia riita-asioita. Sanottu koskee kuitenkin vain Brysselin ja Luganon yleissopimus-

ten soveltamisalaan kuuluvia työsopimuksia. Jos yritys, joka on lähettänyt työntekijän Suomeen, on sijoittautunut Brysselin ja Luganon yleissopimusten alueellisen soveltamisalan ulkopuoliseen valtioon, voidaan työsopimusta koskeva kanne nostaa Suomessa oikeudenkäymiskaaren 10 luvun toimivaltasäännösten nojalla.

Pykälässä säädettäisiin myös, mikä tuomioistuin on kansallisesti toimivaltainen tutkimaan asian. Toimivaltainen olisi ehdotetun säännöksen mukaan sen paikkakunnan yleinen alioikeus eli käräjäoikeus, missä työntekijä on tai on ollut lähetettynä työhön. Tämä tarkoittaa, että kantaja voisi nostaa kanteen siinä käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä edellä mainittu paikkakunta sijaitsee. Jos työntekijä on lähetettynä usealla paikkakunnalla ja pykälässä tarkoitettuja toimivaltaisia käräjäoikeuksia on useita, kantaja voisi siten nostaa kanteen näistä valitsemassaan käräjäoikeudessa.

Ehdotettu toimivaltasäännös ei olisi yksinomainen, vaan vaihtoehtoinen. Tarkoituksena ei ole sulkea pois oikeudenkäymiskaaren 10 luvun mukaisia toimivaltaperusteita. Näin ollen Brysselin ja Luganon yleissopimusten soveltamisalan ulkopuolella kantaja voi nostaa kanteen esimerkiksi sanotun 10 luvun 1 §:n 1 momentin varallisuusfoorumissa. Brysselin ja Luganon yleissopimusten soveltamisalaan kuuluvissa asioissa kanteen voisi toisaalta vaihtoehtoisesti nostaa myös kyseisten sopimusten toimivaltamääräysten osoittamissa toimivaltaisissa tuomioistuimissa.

Pykälä ei sisältäisi säännöstä siitä, kuka kanteen voi nostaa tai ketä vastaan kanne voidaan nostaa. Ehdotetussa laissa tarkoitettuja oikeuksia ja velvollisuuksia koskevan kanteen voisi näin ollen nostaa niin lähetetty työntekijä tai työntekijää edustava taho kuin työnantajakin. Tähdennettäköön, että tuomioistuin olisi toimivaltainen vain ehdotetussa laissa tarkoitettuja oikeuksia ja velvollisuuksia koskevissa asioissa. Tuomioistuin ei siten olisi 9 §:n nojalla toimivaltainen esimerkiksi tutkimaan muita lähetetyn työntekijän työsopimukseen liittyviä vaatimuksia.

Pykälässä ei otettaisi kantaa laissa tarkoitettujen oikeuksien ja velvollisuuksien yksityis- tai julkisoikeudelliseen luonteeseen. Tässä laissa tarkoitettujen oikeuksien olisi pääsääntöisesti katsottava kuuluvan yksityisoikeuden alaan. Selkeän rajanvedon tekeminen voisi kuitenkin olla ongelmallista. Jotta perusteettoman oikeudenmenetyksen riskiä ei syntyisi, laissa turvattujen oikeuksien luonne on jätetty määrittelemättä.

Säännösehdotus ei koskisi rikosasioita. Tältä osin on huomattava, että Luganon ja Brysselin yleissopimusten nojalla yksityisoikeudellista vahingonkorvausasiaa voidaan toisaalta käsitellä myös rikosasian yhteydessä.

10 §. *Toimeenpano.* Direktiivin toimeenpanosta vastaisi työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaava ministeriö, jonka tulisi toimia tarvittaessa yhteistyössä työsuhde- ja työaikalainsäädännön valmistelusta vastaavan ministeriön kanssa. Yhteistyössä voitaisiin soveltaa samoja muotoja ja periaatteita, joita käytetään työsuhdelainsäädännön valvonnan ohjauksessa asianomaisten ministeriöiden välillä. Toimeenpanosta vastaava ministeriö hoitaisi direktiivissä yhteysvirastolle asetettuja tehtäviä jäsenvaltioiden viranomaisten välisestä yhteistyöstä sekä tietojen antamisesta lähetettyjä työntekijöitä koskevista säännöksistä ja määräyksistä.

11 §. *Voimaantulo.* Ehdotetulla lailla on tarkoitus täytäntöönpanna lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi. Näin ollen laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

1.2. Laki työsopimuslain 17 ja 51 a §:n muuttamisesta

17 §. *Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista.* Työsopimuslain 17 §:n 6 momentin säännös yleissitovien työehtosopimusten soveltamisesta ulkomaisen työntekijän työhön siinä säädetyt poikkeukset huomioon ottaen on ristiriidassa lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin vaatimusten kanssa. Koska ehdotetun lain säännökset sisältäisivät määräyksiä myös yleissitovien työehtosopimusten soveltamisesta, ehdotetaan työsopimuslain 17 §:n 6 momentin kumoamista.

51 a §. *Työsopimukseen sovellettava laki.* Työsopimuslain 51 a §:n viittaussäännöstä täydennettäisiin viittauksella ehdotettuun lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin, koska ehdotettu laki sisältää Rooman yleissopimuksen säännöistä poikkeavia ja niitä täydentäviä säännöksiä.

1.3. Laki ulkomaalaislain 29 §:n muuttamisesta

29 §. *Työnantajan velvollisuudet.* Ulkomaalaislain 29 §:ssä säädetään työsuhteen ehtoja koskevista työnantajan velvollisuuksista työlupaa myönnettäessä. Työnantajan on ennen työluvan myöntämistä annettava 29 §:n 2 momentin edellyttämä vakuutus siitä, että ulkomaiselle työntekijälle maksettava palkka ja muut työehdot ovat voimassa olevien työehtosopimusten mukaiset. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, työnantajan on annettava vakuutus siitä, että palkka ja muut työehdot vastaavat suomalaisiin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä.

Pykälän 3 momentti koskee kolmansista valtioista lähetettyjä työntekijöitä. Kun kyse on ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskentelystä urakointi- tai aliurakointityössä tai vuokratyövoimana, pykälän 1 ja 2 momenttia sovelletaan urakan tai aliurakan antajaan tai työn teettäjään. Koska lakia lähetetyistä työntekijöistä sovellettaisiin myös kolmansista valtioista lähetettyihin työntekijöihin, ulkomaalaislain 29 §:n 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että noudatettavien työehtojen osalta sovellettaisiin tällöin, mitä ehdotetussa laissa säädetään. Työehtojen vähimmäistaso määräytyisi toisin sanoen siitä, mitä ehdotetussa laissa lähetetyistä työntekijöistä säädetään.

Pykälän 4 momentin viittaussäännös ehdotetaan kumottavaksi tarpeettomana. Siinä tarkoitettu sääntely kävisi ilmi 3 momenttiin esitetystä muutoksesta.

2. Voimaantulo

Lait, jotka liittyvät lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin täytäntöönpanoon, ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu. Lakien täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin voitaisiin kuitenkin ryhtyä jo ennen kuin lait tulevat voimaan.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1. Laki

lähetetyistä työntekijöistä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (320/1970) 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa.

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

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

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

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

Tätä lakia ei sovelleta kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskentelevään henkilökuntaan. Julkisen keskushallintoviranomaisen hankintasopimuksen perusteella tehtävään työhön sovelletaan ainoastaan tämän lain 9 §:n säännöksiä toimivaltaisesta tuomioistuimesta.

2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999) mukaan.

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

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

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

3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (272/1973) 3 ja 6—14 §,

4) palkan määräytymisen ja työsuhdeasunnon osalta työsopimuslain 27—28 ja 31 §, sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 35 b ja 35 i—35 j §.

Edellä 2 momentissa säädetyin edellytyksin lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaa sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 17 §:n 1 momentissa tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 8 §:ää, 17 §:n 3 momenttia ja 52 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia (299/1958), työterveyshuoltolakia (743/1978) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja niiden nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

3 §

Erityiset korvaukset palkanosana

Määritettäessä, täyttääkö lähetetylle työntekijälle maksettava palkka 2 §:n 2 ja 4 momentissa asetetut vaatimukset, sellaiset lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa.

4 §

Eräitä töitä koskeva kynnysaika

Mitä edellä 2 §:n 2 momentin 1, 3 ja 4 kohdassa sekä 3 ja 4 momentissa säädetään palkallisesta vähimmäisvuosilomasta ja -palkasta, ei sovelleta ammatti- tai erikoistyöntekijän suorittamaan tavaran ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön, jos se muodostaa olennaisen osan tavaran toimitussopimuksesta ja on välttämätön toimitetun tavaran saattamiseksi käyttökuntoon ja lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan päivää.

Edellä 1 momentissa säädettyä ei sovelleta rakennusalan töihin, jotka koskevat rakentamista, korjaamista, kunnostamista, rakenteiden muuttamista ja hajottamista. Näihin töihin luetaan myös kaivaminen, maanrakennus, valmisosien asentaminen ja purkaminen sekä varustamis-, asennus-, muutos-, purkamis-, kunnossapito-, huolto-, maalaus-, puhdistus- ja parannustyöt.

Laskettaessa 1 momentissa tarkoitettua työntekijän lähetettynä olon kestoa otetaan huomioon viimeisten 12 kuukauden ajalta kaikki jaksot, joina kyseistä työtä on tehnyt saman työnantajan lähettämä työntekijä.

5 §

Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan, mitä työaikalain 36—37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 18 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Työnantajan tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 34—35 §:ssä säädetään tai muuta työntekijälle samantasoisen suojan turvaavaa menettelyä.

6 §

Työnantajan korvausvelvollisuuteen sovellettavat säännökset

Sovellettaessa tämän lain mukaiseen työsuhteeseen työsopimuslakia määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain 51 §:n 1 momentin mukaisesti.

Työnantajan velvollisuuteen maksaa tasa-arvolain 8 §:ssä säädetyn syrjinnän perusteella hyvitystä sovelletaan mainitun lain 10 §:n 1—3 ja 5 momenttia sekä 11 §:ää ja soveltuvin osin 10 §:n 4 momenttia.

7 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatiminen

Edellä 2 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa työaikalain 38 §:ssä säädetyssä ajassa. Edellä 2 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen korvausten vaatimista koskeva kanne tulee nostaa vuosilomalain 15 §:ssä säädetyssä ajassa.

Hyvityksen tai muun korvauksen vaatimiseen tasa-arvolain 8 §:ssä säädetyn syrjinnän perusteella sovelletaan mainitun lain 12 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 13 §:ää.

8 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset lukuun ottamatta 2 §:n 5 momentissa mainittuja tasa-arvolain säännöksiä, joiden noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta.

Työnantajan, tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsopimuslain 4 §:n 3 momentin mukainen selvitys tässä laissa tarkoitetuista, lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

9 §

Toimivaltainen tuomioistuin

Sen lisäksi, mitä tuomioistuimen toimivallasta muualla laissa säädetään tai Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määrätään, tässä laissa tarkoitettuihin oikeuksiin

tai velvollisuuksiin perustuva kanne voidaan nostaa Suomessa sen paikkakunnan käräjäoikeudessa, missä työntekijä tekee tai on tehnyt tämän lain mukaista työtä lähetettynä työntekijänä.

10 §

Toimeenpano

Tämän lain toimeenpanosta sekä siihen liittyvästä tietojen antamisesta ja yhteistyöstä muiden jäsenvaltioiden viranomaisten kanssa vastaa työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaava ministeriö, jonka tulee toimia toimeenpanoa koskevissa kysymyksissä tarvittaessa yhteistyössä työsuhde- ja työaikalainsäädännön valmistelusta vastaavan ministeriön kanssa.

11 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta .

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.

2. Laki

työsopimuslain 17 ja 51 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 17 §:n 6 momentti, sellaisena kuin se on laissa 402/1999, ja

muutetaan 51 a §, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, seuraavasti:

51 a §

Työsopimukseen sovellettava laki

Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen mukaisesti. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavasta laista säädetään lisäksi lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (/).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta .

---

3. Laki

ulkomaalaislain 29 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 22 päivänä helmikuuta 1991 annetun ulkomaalaislain (378/1991) 29 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 639/1993, ja

muutetaan 29 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, seuraavasti:

29 §

Työnantajan velvollisuudet

— — — — — — — — — — — — — — — —

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä taikka vuokratyövoimana sovelletaan 1 ja 2 momentin säännöksiä työnantajan velvollisuuksista urakan tai aliurakan antajaan taikka työn teettäjään. Noudatettavien työehtojen osalta sovelletaan kuitenkin, mitä lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (/) säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta .

Helsingissä 29 päivänä lokakuuta 1999

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Sinikka Mönkäre*

Liite

2. Laki

työsopimuslain 17 ja 51 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 17 §:n 6 momentti, sellaisena kuin se on laissa 402/1999, ja

muutetaan 51 a §, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
17 §	
Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista	
Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, on pidettävä Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (Rooman yleissopimus) 7 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuina Suomen oikeuden pakottavina säännöksinä, milloin työsopimus, jonka nojalla ulkomainen työntekijä tekee työtä Suomessa, koskee muuta työtä kuin sellaista suunnittelua, valvontaa ja koulutusta, joka liittyy koneen, laitteen tai asiantuntijajärjestelmän hankintaan, sekä näitä koskevaa asennus-, korjaus- tai huoltotyötä taikka henkilöiden ja tavaroiden kuljetusta Suomen kautta tai Suomeen, kun tällainen työ on luonteeltaan tilapäistä eikä työtä voida teettää kotimaisella työvoimalla.	(kumotaan)
51 a §	
Työsopimukseen sovellettava laki	
Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen mukaisesti.	Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen mukaisesti. *Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavasta laista säädetään lisäksi lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (/).*
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta .

3. Laki

ulkomaalaislain 29 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 22 päivänä helmikuuta 1991 annetun ulkomaalaislain (378/1991) 29 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 639/1993, ja

muutetaan 29 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	29 §
	Työnantajan velvollisuudet
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
Milloin kyse on ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskentelystä urakointi- tai aliurakointityössä taikka vuokratyövoimana, 1 ja 2 momentissa säädettyjä työnantajan velvollisuuksia sovelletaan urakan tai aliurakan antajaan taikka työn teettäjään.	Ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden *työskennellessä* urakointi- tai aliurakointityössä taikka vuokratyövoimana *sovelletaan* 1 ja 2 *momentin säännöksiä* työnantajan *velvollisuuksista* urakan tai aliurakan antajaan taikka työn teettäjään. *Noudatettavien työehtojen osalta sovelletaan kuitenkin, mitä lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (/) säädetään.*
Työsuhteessa, jolla on liittymiä useampaan valtioon, noudatetaan mitä siitä on erikseen säädetty.	(kumotaan)
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta .