

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

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

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

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

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

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

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

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

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

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	3
YLEISPERUSTELUT.....	5
1 JOHDANTO.....	5
2 NYKYTILA.....	5
2.1 Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi sekä kansallinen lainsäädäntö.....	5
Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi.....	5
Laki lähetetyistä työntekijöistä.....	7
2.2 Täytäntöönpanodirektiivin pääasiallinen sisältö.....	10
2.3 Nykytilan arviointi.....	17
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	19
3.1 Laki työntekijöiden lähettämisestä.....	19
Muutokset voimassa oleviin säännöksiin.....	19
Aidon lähettämisen tunnistaminen.....	20
Vastuu alihankinnassa.....	21
Valvonnan tehostaminen ja valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano.....	22
3.2 Muut lakiehdotukset.....	23
Työsopimuslaki.....	23
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.....	23
Laki sakan täytäntöönpanosta.....	23
3.3 Täytäntöönpanodirektiivin säännökset, jotka eivät edellytä muutoksia lainsäädäntöön.....	23
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	27
4.1 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	27
4.2 Yritysvaikutukset.....	32
5 ASIAN VALMISTELU.....	32
5.1 Soveltamisala ja kynnysajat.....	33
5.2 Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä.....	33
5.3 Rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä.....	34
5.4 Seuraamusjärjestelmä.....	34
5.5 Vähimmäispalkka.....	35
5.6 Muita huomioita.....	35
YKSIYKÖKOHTAISET PERUSTELUT.....	36
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	36
1.1 Laki työntekijöiden lähettämisestä.....	36
1 luku. Yleiset säännökset.....	36
2 luku. Työsuhteeseen sovellettavat vähimmäistyöehdot.....	40
3 luku. Lähettävän yrityksen velvollisuudet.....	44
4 luku. Tilaaajan velvollisuudet.....	50
5 luku. Viranomaisten tehtävät ja tiedonsaantioikeus.....	52
6 luku. Valtioiden rajat ylittävä hallinnollinen yhteistyö.....	59
7 luku. Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano.....	65
8 luku. Erinäiset säännökset.....	75
1.2 Työsopimuslaki.....	81
11 luku. Kansainvälisluonteiset työsopimukset ja sovellettava laki.....	82
1.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.....	84

1.4	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä	85
1.5	Laki sakon täytäntöönpanosta	85
1.6	Laki verotusmenettelystä	86
1.7	Työturvallisuuslaki	86
1.8	Ulkomaalaislaki	86
2	VOIMAANTULO	86
3	SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS	86
	LAKIEHDOTUKSET	89
1.	Laki työntekijöiden lähettämisestä	89
2.	Laki työsopimuslain 11 luvun muuttamisesta	103
3.	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta	104
4.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 a ja 5 §:n muuttamisesta	105
5.	Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta	106
6.	Laki verotusmenettelystä annetun lain muuttamisesta	107
7.	Laki työturvallisuuslain 52 b §:n muuttamisesta	108
8.	Laki ulkomaalaislain 86 b §:n muuttamisesta	108
	LIITE	110
	RINNAKKAISTEKSTIT	110
2.	Laki työsopimuslain 11 luvun muuttamisesta	110
3.	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta	111
4.	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 a ja 5 §:n muuttamisesta	113
5.	Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta	114
6.	Laki verotusmenettelystä annetun lain muuttamisesta	115
7.	Laki työturvallisuuslain 52 b §:n muuttamisesta	117
8.	Laki ulkomaalaislain 86 b §:n muuttamisesta	117

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

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

Täytäntöönpanodirektiivin tarkoituksena on estää väärinkäytöksiä, jotka liittyvät Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen (SEUT) kirjatun palvelujen tarjoamisen vapauden hyödyntämiseen sekä palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (96/71/EY), jäljempänä *lähetettyjen työntekijöiden direktiivi*, soveltamiseen. Väärinkäytöksiä pyritään estämään parantamalla työntekijöiden lähettämisen käsitteeseen liittyvää täytäntöönpanoa ja valvontaa sekä ottamalla käyttöön unionin tasolla yhdenmukaisempia perusteita, jotka helpottavat lähettämisen yhteistä tulkintaa.

Täytäntöönpanodirektiivissä säädetään aidon lähettämisen tunnistamisesta, tiedonsaannin parantamisesta, hallinnollisesta yhteistyöstä, sallituista valvontatoimenpiteistä, täytäntöönpanon valvonnasta ja taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä täytäntöönpanosta. Jäsenvaltioiden on saatettava muutokset voimaan viimeistään 18 päivänä kesäkuuta 2016. Direktiivin kansallinen täytäntöönpano edellyttää lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön uudistamista.

Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi voimassa oleva lähetetyistä työntekijöistä annettu laki (1146/1999). Työntekijöiden lähettämiseen liittyvät eri toimijoiden velvollisuudet sekä lähetettyjen työntekijöiden työsuhteeseen sovellettavat säännökset sisällytettäisiin uuteen lakiin työntekijöiden lähettämisestä.

2 Nykytila

2.1 Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi sekä kansallinen lainsäädäntö

Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi

Lähetettyjen työntekijöiden oikeuksista säädetään lähetettyjen työntekijöiden direktiivissä.

Direktiivin 1 artiklan mukaan sitä sovelletaan Euroopan unionin jäsenvaltioon, jäljempänä *jäsenvaltio*, sijoittautuneisiin yrityksiin, jotka tarjotessaan valtioiden välillä palveluja lähettävät työntekijöitä työhön toisen jäsenvaltion alueelle. Vaikka direktiiviä ei sovelleta muihin kuin jäsenvaltioon sijoittautuneisiin yrityksiin, eivät muut kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset voi saada jäsenvaltioon sijoittautuneita yrityksiä suotuisampaa kohtelua. Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle on nimenomaisesti rajattu kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskentelevä henkilökunta.

Direktiivin 1 artiklan 3 kohdan mukaan se kattaa kolmentyyppiset 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, a alakohdan 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.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 3 artiklan mukaan isäntävaltion työehtoja ja -oloja koskevia säännöksiä ja määräyksiä ensimmäisestä työskentelypäivästä lukien eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Rakennuslalla työnantajalla on velvollisuus noudattaa myös yleisesti sovellettaviksi julistetuissa työehtosopimuksissa tai välitystuomioissa vahvistettuja työehtoja.

Artiklassa luetellaan ne työehtoihin ja -oloihin liittyvät asiat, joihin on sovellettava pääsääntöisesti isäntävaltion lainsäädäntöä. Se ei kuitenkaan 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.

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.

Rakennusala on työehtosopimukseen perustuvien vähimmäisehtojen osalta asetettu direktiivissä erityisasemaan. Artiklassa 3 lueteltujen työehtojen noudattamisvelvollisuus silloin, kun ne perustuvat yleisesti sovellettavaksi julistettuun työehtosopimukseen, koskee pakottavana ainoastaan rakennusala. Työehtosopimukseen perustuvien työehtojen noudattamisvelvollisuus voidaan haluttaessa ulottaa tietyn edellytyksin myös muille aloille.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevien 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.

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 työehtoja koskevat tiedot ovat yleisesti saatavilla.

Yhteisön oikeus edellyttää jäsenvaltioiden huolehtivan siitä, että direktiivinormit toimeenpaineiden kansallisten säännösten noudattamista valvotaan tehokkaasti. Jäsenvaltioiden on myös valvottava erityisesti, että työntekijöillä ja/tai heidän edustajillaan on käytettävissä asianmukaiset menettelyt direktiivissä säädettyjen velvoitteiden täyttämiseksi.

Laki lähetetyistä työntekijöistä

Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi on pantu kansallisesti täytäntöön lähetetyistä työntekijöistä annetulla lailla. Lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen keskeässä 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.

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

Lain 2 §:ssä säädetään lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehdoista. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista, jäljempänä *Rooma I*, mukaan. Työsopimuksiin, jotka on tehty viimeistään 16 päivänä joulukuuta 2009, sovelletaan Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehtyä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaa yleissopimusta, jäljempänä *Rooman yleissopimus*. Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, sovelletaan lain 2 momentissa lueteltuja Suomen lain säännöksiä siitä riippumatta siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset. Vähimmäisehdot koskevat työaikalain (605/1996) työaikaan perustuvia korvauksia ja korotettuja palkkoja, työ- ja lepoaikoja, vuosi-

lomalain (162/2005) mukaista vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymistä sekä työsopimuslain säännöksiä palkan määräytymisestä, asuntoedusta ja perhevapaista.

Alihankinnassa ja yritysten sisäisissä siirroissa lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vuosilomasta, työajasta sekä työturvallisuudesta. Alihankinnassa ja yritysten sisäisissä siirroissa lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Jos tämä työehtosopimus ei tule sovellettavaksi työsuhteessa, työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Vuokratyöntekijöistä laissa on oma säännöksensä. Lain 2 a §:n mukaan vuokratyöntekijän vähimmäispalkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan. Jos mainitussa pykälässä tarkoitettua työehtosopimusta taikka muuta sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti. Vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä vuosilomasta, työajasta ja työturvallisuudesta.

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

Lain 3 §:ssä säädetään erityisistä korvauksista palkan osana. Määritettäessä sitä, 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.

Lain 4 §:ssä säädetään lähetettyjen työntekijöiden direktiivin edellyttämästä kahdeksan päivän pakollisesta kynnysajasta. Vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevia 2 §:ssä mainittuja säännöksiä ei sovelleta lähetettynä olon kestäessä enintään kahdeksan päivää silloin, kun on kyse tavarankäsittelyn ensimmäisestä kokoamis- tai asennustyöstä, joka on olennainen osa tavarankäsittelyn sopimusta ja välttämätön tavarankäsittelyn saattamiseksi käyttökuntoon, kun työ suoritetaan tavarankäsittelyn toimittaneen yrityksen ammatti- tai erikoistyneiden työntekijöiden toimesta. Rakennusalan työt sellaisina kuin ne on yksilöity direktiivissä jäävät kynnysajan ulkopuolelle.

Edustajan asettamisesta säädetään 4 a §:ssä. Suomeen työvoimaa lähettävällä yrityksellä tulee olla edustaja Suomessa, jollei yrityksellä itsellään ole liikepaikkaa Suomessa. Edustajana voi toimia esimerkiksi lähettävän yrityksen antaman valtuutuksen nojalla Suomessa oleva palvelun tilaaja, tilitoimisto tai muu palveluyritys, joka tarjoaa palveluita ulkomaisille yrityksille. Mikäli lähetetty työntekijä lähetetään Suomeen samaan yritysryhmään kuuluvaan yritykseen, edustajana voi olla Suomessa toimiva yritys. Edustajana voi toimia myös ulkomaalainen, joka on Suomessa tavoitettavissa.

Edustajalla tulee olla valtuutus vastaanottaa lähettävän yrityksen puolesta haasteita ja muita viranomaisasiakirjoja, kuten työsuojelutarkastusten yhteydessä annettavia pöytäkirjoja ja

mahdollisia päätöksiä ja laatia oikeudenkäyntiasiakirjoja. Lisäksi hänellä on asemansa puolesta kelpoisuus toimia ilman eri valtuutusta lähettävän yrityksen puolesta tuomioistuimessa.

Edustaja on asetettava viimeistään lähetetyn työntekijän työskentelyn alkaessa ja hänen valtuutuksensa tulee kestää vähintään 12 kuukautta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt.

Edustajan asettamisvelvollisuuden toteuttamiseksi työn teettäjän on mahdollisuuksiensa mukaan huolehdittava siitä, että työvoimaa Suomeen lähettävä yritys asettaa pykälässä tarkoitetun edustajan. Siten työn teettäjäyrityksen intressissä on huolehtia, että hänen ja palvelujen tarjoajan välisissä sopimuksissa otetaan huomioon myös edustajan asettamisvelvollisuus. Jos työn teettäjä on ulkomaisen yrityksen kanssa tekemässään sopimuksessa edellyttänyt edustajan asettamista, katsotaan työn teettäjän täyttäneen omalta osaltaan pykälässä tarkoitetun huolehtimisvelvollisuutensa. Aina ei sopimuspuolten kesken kuitenkaan tehdä kirjallisia sopimuksia. Tästä syystä työn teettäjä voi myös muutoin osoittaa huolehtineensa siitä, että työnantaja tietää edustajan asettamisvelvollisuudesta ja siihen liittyvistä velvoitteista. Tätä huolehtimisvelvollisuutta on tehostettu 9 a §:n rangaistussäännöksellä.

Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos lähetettynä olo ei kestä enempää kuin 14 päivää. Päivillä tarkoitetaan kalenteripäiviä. Jos lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia lähetettynä olosta, työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti. Edustaja on tällöin nimettävä viimeistään siinä vaiheessa, kun työntekijän lähetettynä olo on kestänyt edellä kuvatulla tavalla useissa toisiaan seuraavissa määräaikaissa työsuhteissa yhteensä 14 kalenteripäivää.

Työnantajan velvollisuudesta ylläpitää kirjallisesti hallussaan tietoja lähetetyistä työntekijöistä säädetään 4 b §:ssä. Velvollisuus koskee lähetettävän työntekijän työnantajaa. Jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, velvollisuus on työnantajan 4 a §:n mukaisella edustajalla. Työnantajalla tai tämän 4 a §:ssä tarkoitetulla edustajalla on oltava kirjallisina lähettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot palvelua tarjoavan yrityksen vastuuhenkilöistä. Työnantajalla tai tämän edustajalla on oltava hallussaan myös työntekijän yksilöintitiedot, kuten hänen nimensä ja mahdollinen sosiaaliturvatus sekä hänen ikänsä ja ammattipätevyytensä tiettyä ikää ja pätevyyttä edellyttävissä töissä. Työnantajalla tai tämän edustajalla on lisäksi oltava työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista sekä selvitys lähetetyn työntekijän työnteke-oikeuden perusteesta.

Jos lähettävällä yrityksellä ei ole velvollisuutta asettaa edustajaa 4 a §:n mukaan, edellä tarkoitettut tiedot on oltava lähettävän yrityksen hallussa myös silloin, kun sillä ei ole liikepaikkaa Suomessa. Lähettävän yrityksen on ilmoitettava työn teettäjälle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, kenellä pykälässä tarkoitetut tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon aikana. Tiedot on säilytettävä kaksi vuotta siitä, kun lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa on päättynyt.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 5 §:n mukaan, mitä työaikalain 36, 37 ja 37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Työnantajan tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetään, tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä. Työnantajalla, tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetulla edustajalla on oltava Suomessa hallussaan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito ja tiedot maksetuista palkoista. Pykälässä tarkoitettu velvollisuus koskee vain tilanteita, jossa lähetettynä olo kestää yli kahdeksan kalenteripäivän ajanjakson.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain noudattamista valvovat lain 8 §:n mukaan työsuojeluviranomaiset lukuun ottamatta tasa-arvolain säännöksiä, joiden noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on lähetetyn työntekijän valtuutuksella annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaiset tiedot työntekijän työ sopimukseen sovellettavista työehdoista.

Työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on vuokratyössä ja alihankinnassa annettava työn teettäjälle sopimuksen mukaisen työn aloittamisen jälkeen lähetetyistä, lähetetyistä työntekijöistä todistus heidän sosiaaliturvansa määräytymisestä viimeistään ennen kuin he aloittavat työnteon. Kirjallinen todistus velvollisuuden täyttämisestä tulee säilyttää sopimuksen mukaisen työn keston ajan. Tätä velvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonnisäveroa on alle 9 000 euroa tai vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää.

Työnantajan on annettava lähetetyille työntekijälle tieto lain noudattamista valvovasta ja neuvoja antavasta viranomaisesta viimeistään ennen työn teon alkamista. Vastaavasti työn teettäjän on annettava kirjallisesti tieto lähettävälle yritykselle lain noudattamista valvovasta ja neuvoja antavasta viranomaisesta. Kirjallinen tieto tulee olla todennettavissa sopimuksen mukaisen työn keston ajan. Tätä velvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonnisäveroa on alle 9 000 euroa tai vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää. Työn teettäjällä ei myöskään ole kyseistä tiedonantovelvollisuutta silloin, kun työn teettäjän ja työnantajan sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena aikaisempien sopimussuhteiden johdosta.

Lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa jäsenvaltioiden viranomaisten välisestä yhteistyöstä säädetään 10 §:ssä. Säännöksen mukaan lain toimeenpanoon sekä siihen liittyvien tietojen antamisesta ja yhteistyöstä muiden jäsenvaltioiden viranomaisten kanssa vastaa työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaava ministeriö. Säännöksestä seuraa, että muun muassa valtioiden rajat ylittävistä hallinnollisista yhteistyöistä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö.

2.2 Täytäntöönpanodirektiivin pääasiallinen sisältö

Täytäntöönpanodirektiivin tarkoituksena on tehostaa lähetettyjen työntekijöiden direktiivin noudattamista.

Direktiivin 1 artiklassa säädetään direktiivin kohteesta. Direktiivillä vahvistetaan yhteiset puitteet asiainmukaisille säännöksille, toimenpiteille ja valvontamenettelyille, jotka ovat välttämättömiä lähetettyjen työntekijöiden direktiivin paremman ja yhtenäisemmän täytäntöönpanon, soveltamisen ja noudattamisen varmistamiseksi käytännössä, mukaan lukien toimenpiteet sovellettavien sääntöjen väärinkäytön ja kiertämisen estämiseksi ja seuraamusten määräämiseksi. Direktiivillä ei puututa lähetettyjen työntekijöiden direktiivin soveltamisalaan. Tarkoituksena on taata valtioiden rajat ylittävän palvelujen tarjonnan yhteydessä lähetettävälle työntekijöille heidän oikeuksiensa asianmukaisen suojelun tason kunnioittaminen ja erityisesti sovellettavien työehtojen noudattaminen siinä jäsenvaltiossa, jossa palveluja tarjotaan.

Direktiivin 2 artiklassa on määritelmä toimivaltaisesta viranomaisesta, pyynnön esittävästä ja pyynnön vastaanottavasta viranomaisesta.

Direktiivin 3 artiklassa säädetään toimivaltaisesta viranomaisesta, joka voi olla sama kuin nykyisen lähetettyjen työntekijöiden direktiivin tarkoittama yhteysvirasto.

Direktiivin 4 artiklassa säädetään aidon lähettämisen tunnistamisesta sekä väärinkäytösten ja säännösten kiertämisen estämisestä. Aidon lähettämisen tunnistamiseksi on työnantajan osalta arvioitava pidemmällä aikajänteellä sitä, harjoittaako yritys aidosti merkittävää toimintaa, joka on muuta kuin puhtaasti sisäiseen hallintoon liittyvää tai muuta hallinnollista toimintaa. Lähetetyn työntekijän osalta on arvioitava sitä, suorittaako lähetetty työntekijä tilapäisesti työtään toisessa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa hän tavallisesti työskentelee. Kyse ei ole tyhjentävästä arviointikriteerien luettelosta artiklassa mainittujen tosiseikkojen osalta, eikä kaikkien direktiivissä mainittujen seikkojen tarvitse täytyä arvioissa kaikissa tilanteissa. Arvioitavien seikkojen tarkoituksena on auttaa toimivaltaisia viranomaisia niiden valvonta- ja tarkastustehtävissä ja tapauksissa, joissa on aihetta epäillä, että työntekijää ei ehkä voida pitää lähetettyjen työntekijöiden direktiivin mukaisena lähetettynä työntekijänä.

Direktiivin II luvussa säädetään tiedonsaannista. Direktiivin 5 artikla edellyttää tiedonsaannin parantamista esimerkiksi keskitettyjä kansallisia verkkosivuja, joista lähetetyt työntekijät ja palvelujen tarjoajat voivat saada helposti ja sähköisesti tietoa lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan tarkoittamista työehdoista, joihin kuuluvat myös vähimmäispalkat ja niiden eri osatekijät, maksettavan palkan laskutapa ja tarvittaessa perusteet eri palkkaluokkiin sijoittamiselle.

Direktiivin III luvussa säädetään jäsenvaltioiden välisestä hallinnollisesta yhteistyöstä. Hallinnollisella yhteistyöllä tarkoitetaan valtioiden rajat ylittävää viranomaisten välistä virka-apua. Direktiivin 6 artikla sisältää keskinäisen avunannon yleiset periaatteet. Keskeinen periaate on esimerkiksi se, ettei virka-avusta saa periä maksua. Artiklassa määritellään myös ne toimet, jotka ovat siinä tarkoitettua hallinnollista yhteistyötä. Yhteistyöhön kuuluu erityisesti toimivaltaisten viranomaisten esittämiin tietopyyntöihin vastaaminen, jos tietopyynnot ovat perusteltuja.

Hallinnollista yhteistyötä ovat myös sellaisten tarkistusten, tarkastusten ja tutkimusten tekeminen, jotka liittyvät lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 1 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuun työntekijöiden lähettämiseen. Tietopyynnot kattavat myös tiedot, jotka liittyvät täytäntöönpanodirektiivin VI luvussa tarkoitettuun mahdolliseen taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perintään taikka tällaisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevan päätöksen tiedoksiantamiseen. Artiklassa asetetaan määräajat pyydettyjen tietojen antamiselle. Pääsäännön mukaan pyyntöihin on vastattava 25 työpäivän kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jäsenvaltioiden on varmistettava, ettei annettuja tietoja käytetä muuhun kuin siihen tarkoitukseen, jota varten niitä on pyydetty. Käytännössä tämä tarkoittaa, että viranomaisen täytäntöönpanodirektiivin nojalla saamia tietoja ei saa hyödyntää esimerkiksi toisen viranomaisen tarpeisiin.

Direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa todetaan erikseen, että jäsenvaltioiden yhteistyöhön voi kuulua myös asiakirjojen lähettäminen ja tiedoksi antaminen. Asiakirjojen valtioiden rajat ylittävää tiedoksianto on keskeinen yhteistyön muoto valtioiden välisessä oikeusavussa. Unionissa asiakirjojen antamisesta tiedoksi siviili- ja kauppaoikeudellisissa asioissa säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 1393/2007 oikeudenkäynti- ja muiden asiakirjojen tiedoksiannosta jäsenvaltioissa siviili- tai kauppaoikeudellisissa asioissa ('asiakirjojen tiedoksianto') ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1348/2000 kumoamisesta, jäljempänä *tiedoksiantoasetus*. Täytäntöönpanodirektiivissä tarkoitettu yhteistyö ei kata esimerkiksi edellä mainitussa asetuksessa tarkoitettua oikeusapua asiakirjojen tiedoksiannossa direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa. Tämä todetaan nimenomaisesti täytäntöönpanodirektiivin joh-

danto-osan 46 kappaleessa, jonka mukaan direktiivin tavoitteena ei ole luoda oikeudellista yhteistyötä, toimivaltaa sekä yksityis- ja kauppaoikeudellisissa asioissa annettujen ratkaisujen tunnustamista ja täytäntöönpanoa koskevia yhdenmukaistettuja sääntöjä eikä puuttua sovellettavaan lakiin. Direktiivin 6 artiklan 3 kohdan mukaan direktiivi ei kuitenkaan estä asiakirjojen tiedoksiantoyhteistyötä jäsenvaltioiden välillä direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

Artiklassa asetetaan jäsenvaltioille velvoite varmistaa, että jäsenvaltion alueelle sijoittautuneet palveluntarjoajat antavat sen toimivaltaisille viranomaisille kaikki tiedot, joita tarvitaan palveluntarjoajien toiminnan valvomiseksi kansallisen lain mukaisesti. Jäsenvaltioiden on toteutettava aiheelliset toimenpiteet niiden tilanteiden varalta, joissa palveluntarjoaja ei anna tietoja.

Direktiivin 7 artikla sisältää säännökset jäsenvaltioiden roolista hallinnollisessa yhteistyössä. Työntekijän ollessa lähetettynä toiseen jäsenvaltioon vastaanottavan jäsenvaltion viranomaiset ovat vastuussa lähetettyjen työntekijöiden direktiivin mukaisesti noudatettavien työehtojen tarkastamisesta tarvittaessa yhteistyössä sen jäsenvaltion viranomaisten kanssa, johon palveluntarjoaja on sijoittautunut. Vastaanottava jäsenvaltio voi pyytää sijoittautumisjäsenvaltiolta tietoja yksittäisen palveluntarjoajan sijoittautumisen laillisuudesta, palveluntarjoajan toiminnan moitteettomuudesta sekä siitä, onko sovellettavia sääntöjä rikottu, ja sijoittautumisjäsenvaltion on annettava nämä tiedot 6 artiklan mukaisessa järjestyksessä.

Palveluntarjoajan sijoittautumisjäsenvaltio velvoitetaan artiklassa jatkamaan toiseen jäsenvaltioon lähetettäviin työntekijöihin liittyvää seurantaa ja valvontaa ja toteuttamaan siltä osin tarvittavat valvontatoimenpiteet kansallisen lakinsa, käytäntönsä ja hallinnollisten menettelyjensä mukaisesti. Sijoittautumisjäsenvaltion viranomaisten on myös avustettava vastaanottavaa viranomaista työehtojen noudattamisen valvonnassa ja niiden on oltava asiassa aktiivisia. Artiklasta ei kuitenkaan seuraa sijoittautumisjäsenvaltiolle velvollisuutta suorittaa tosiasiallisia tarkistuksia ja valvontatoimia sen vastaanottavan jäsenvaltion alueella, jossa palvelua tarjotaan.

Direktiivin 8 artiklassa säädetään erinäisistä liitännäistoimenpiteistä, esimerkiksi tietojenvaihdon ja koulutuksen edistämisestä sekä lähetetyille työntekijöille tietoa tarjoavien järjestöjen tukemisesta.

Direktiivin IV luvussa on säännökset valvonnasta. Direktiivin 9 artiklassa säädetään hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä ja 10 artiklassa tarkastuksista.

Jäsenvaltiot voivat säätää vain sellaisista hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä, jotka ovat tarpeen sen varmistamiseksi, että täytäntöönpanodirektiivissä ja lähetettyjen työntekijöiden direktiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattamista valvotaan tehokkaasti, edellyttäen, että hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet ovat perusteltuja ja oikeasuhteisia unionin oikeuden mukaisesti.

Näitä tarkoituksia varten jäsenvaltiot voivat säätää erityisesti seuraavista toimenpiteistä:

a) toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle palveluntarjoajalle asetettava velvollisuus antaa viranomaisille viimeistään palvelujen tarjoamisen aloittamishetkellä yksinkertainen ilmoitus, joka sisältää asiaankuuluvat tiedot, joita tarvitaan tosiasiallisten valvontatoimien toteuttamiseksi työpaikalla,

b) velvoite pitää saatavilla tai asettaa saataville tai säilyttää paperikopio tai sähköinen kopio työsopimuksesta tai vastaavasta neuvoston direktiivissä 91/533/ETY tarkoitetusta asiakirjasta lähetettynä olon ajan vastaanottavan jäsenvaltion alueella olevassa helppopääsysisessä ja selvästi yksilöidyssä paikassa,

c) velvoite toimittaa b alakohdassa tarkoitetut asiakirjat työntekijän lähetettynä olon päättymisen jälkeen vastaanottavan jäsenvaltion viranomaisten pyynnöstä kohtuullisessa ajassa,

d) velvoite toimittaa b alakohdassa tarkoitettujen asiakirjojen käännös,

e) velvoite nimetä henkilö pitämään yhteyttä toimivaltaisiin viranomaisiin siinä vastaanottavassa jäsenvaltiossa, jossa palvelut tarjotaan, ja lähettämään ja vastaanottamaan asiakirjoja tai ilmoituksia tarvittaessa,

f) velvoite nimetä tarvittaessa yhteyshenkilö toimimaan edustajana, jonka kautta asianomaiset työmarkkinaosapuolet voivat pyrkiä saamaan palveluntarjoajan osallistumaan työehtosopimusneuvotteluihin.

Jäsenvaltiot voivat myöhemmin säätää muista hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä, jos ilmenee, että olemassa olevat hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet eivät ole riittäviä tai tehokkaita lähetettyjen työntekijöiden direktiivissä ja täytäntöönpanodirektiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattamisen tehokkaan valvonnan varmistamiseksi.

Direktiivin 10 artikla edellyttää kansallisia valvontatoimia, joiden tulee olla asianmukaisia ja tehokkaita lähetettyjen työntekijöiden direktiivin ehtojen valvomiseksi. Tarkastusten on ensisijaisesti perustuttava riskiarviointiin. Valvontatoimet eivät saa olla syrjiviä tai suhteettomia.

Direktiivin V luvun 11 artiklassa säädetään oikeuksien puolustamisesta, kantelujen helpottamisesta ja taannehtivista maksuista. Direktiivi edellyttää työntekijöiden lähettämisen aikana ja myös sen päättymisen jälkeen tehokkaita menettelyjä, joiden kautta lähetetyt työntekijät voivat suoraan tehdä kantelun työnantajansa vastaan sekä käynnistää oikeudellisia ja hallinnollisia menettelyjä katsoessaan, että heille on aiheutunut haittaa tai vahinkoa sovellettavien sääntöjen noudattamatta jättämisen vuoksi. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ammattiliitot ja muut kolmannet osapuolet, kuten yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt, joilla kansallisessa laissa vahvistettujen perusteiden mukaisesti on oikeutettu intressi varmistaa, että täytäntöönpanodirektiiviä ja lähetettyjen työntekijöiden direktiiviä noudatetaan, voivat aloittaa lähetetyn työntekijän tai työntekijän työnantajan puolesta tai työntekijää tai työnantajaa tukeakseen tämän suostumuksella oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn näiden direktiivien täytäntöön panemiseksi ja velvoitteiden noudattamiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa kanteiden nostamista niiden säännösten rikkomisesta, joilla direktiivit on saatettu voimaan.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lähetetyllä työntekijällä on käytettävissä menettelyt, joilla hän voi vaatia työnantajaltaan nettopalkkasaatavat, häneltä aiheuttomasti pidätettyjä veroja ja sosiaaliturvamaksuja. Lisäksi työntekijän on voitava vaatia palautettavaksi palkasta aiheuttomasti vähennetyt kohtuuttomat majoituskustannukset ja työnantajamaksut.

Täytäntöönpanodirektiivin V luvun 12 artiklassa säädetään vastuusta alihankinnassa. Artiklan 1 kohdan mukaan väärinkäytöksiin ja petoksiin puuttumiseksi jäsenvaltiot voivat asiaankuuluvia työmarkkinaosapuolia kuultuaan toteuttaa kansallisen lain ja käytännön mukaisesti lisätoimenpiteitä syrjimättömällä ja oikeasuhteisella tavalla varmistaa, että alihankintaketjuissa lähetetty työntekijä voi pitää toimeksiantajaa, jonka välitön alihankkija lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 1 artiklan 3 kohdan piiriin kuuluva työnantaja (palveluntarjoaja) on, velvollisena maksamaan työnantajan ohella tai tämän sijasta vähimmäispalkkaa vastaavat nettopalkkasaatavat ja maksamatta olevat maksut työmarkkinaosapuolten yhteisiin rahastoihin tai instituutioihin, mikäli nämä kuuluvat lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan piiriin.

Artiklan soveltamisalan piiriin kuuluu alihankinta, mutta ei yritysten sisäiset siirrot tai vuokratyö.

Artiklan 2 kohdan mukaan lähetettyjen työntekijöiden direktiivin liitteessä mainittujen toimintojen osalta jäsenvaltioiden on säädettävä toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että alihankintaketjuissa lähetetyt työntekijät voivat pitää toimeksiantajaa, jonka välitön alihankkija työnantaja on, velvollisena vastaamaan työnantajan ohella tai tämän sijasta tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitetuista lähetettyjen työntekijöiden oikeuksista. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin liitteessä kuvataan rakennusalan työt.

Artiklan 3 kohdan mukaan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu vastuu koskee vain työntekijän oikeuksia, jotka johtuvat toimeksiantajan ja sen alihankkijan sopimussuhteesta. Artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat unionin oikeutta noudattaen myös vahvistaa kansallisessa laissaan syrjimättömältä ja oikeasuhteiselta pohjalta tiukempia vastuusääntöjä alihankintaan liittyvästä vastuun alasta ja laajuudesta. Jäsenvaltiot voivat unionin oikeutta noudattaen säätää tällaisesta vastuusta myös muilla kuin lähetettyjen työntekijöiden direktiivin liitteessä tarkoitetuilla aloilla.

Artiklan 5 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat 1, 2 ja 4 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa säätää, että toimeksiantajaa, joka on noudattanut asianmukaista huolellisuutta, sellaisena kuin se on määritelty kansallisessa laissa, ei voida pitää vastuuvastuullisena.

Artiklan 6 kohdan mukaan 2 kohdassa tarkoitettujen vastuusääntöjen asemesta jäsenvaltiot voivat toteuttaa unionin ja kansallisen lain tai käytännön mukaisia muita asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jotka välittömässä alihankintasuhteessa mahdollistavat toimeksiantajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhteiset seuraamukset väärinkäytöksiin ja petoksiin puuttumiseksi tilanteissa, joissa työntekijöillä on vaikeuksia pitää kiinni oikeuksistaan.

Artiklan 7 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle toteuttamistaan toimenpiteistä ja asetettava tiedot yleisesti saataville asianmukaisimmilla kielillä jäsenvaltion valinnan mukaisesti. Edellä olevan 2 kohdan tapauksessa komissiolle ilmoitettavissa tiedoissa on esitettävä, miten vastuu määräytyy alihankintaketjuissa. Edellä olevan 6 kohdan tapauksessa komissiolle ilmoitettavissa tiedoissa on selvitettävä vaihtoehtoisten kansallisten toimenpiteiden tehokkuus 2 kohdassa tarkoitettuihin vastuusääntöihin verrattuna. Komissio asettaa nämä tiedot muiden jäsenvaltioiden saataville. Artiklan 8 kohdan mukaan komissio valvoo tiiviisti tämän artiklan soveltamista.

Direktiivin VI luvussa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä täytäntöönpanosta. Luvun soveltamisalasta säädetään 13 artiklassa. Luvua sovelletaan sellaisten taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävään täytäntöönpanoon, joita on määrätty toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle palveluntarjoajalle työntekijöiden lähettämistä toiseen jäsenvaltioon sovellettavien sääntöjen noudattamatta jättämisestä. Täytäntöönpantavia olisivat taloudelliset hallinnolliset seuraamukset, sakot, maksut tai lisämaksut, jotka on määrännyt jäsenvaltion toimivaltainen viranomainen tai lainkäyttöelin taikka työtuomioistuin. Täytäntöönpanolla tarkoitetaan sekä päätösten antamista tiedoksi että päätöksissä määrättyjen taloudellisten hallinnollisten seuraamusten tai sakkojen perintää.

Täytäntöönpanossa sovelletaan keskinäisen avunannon ja vastavuoroisen tunnustamisen periaatetta ja luvussa säädettyjä toimenpiteitä ja menettelyjä. Direktiivi ei kuitenkaan rajoita unionin muun lainsäädännön tarjoamien keinojen käyttämistä.

Luvun toimenpiteitä ja menettelyjä ei sovelleta sellaisten seuraamusten täytäntöönpanoon, jotka kuuluvat vastavuoroisen tunnustamisen periaatteen soveltamisesta taloudellisiin seuraamuksiin tehdyn neuvoston puitepäätöksen 2005/214/YOS, jäljempänä *sakkopuitepäätös*, neuvoston asetuksen (EY) N:o 44/2001 tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla, jäljempänä *Bryssel I asetus*, taikka neuvoston päätöksen 2006/325/EY Euroopan yhteisön ja Tanskan kuningaskunnan välisen tuomioistuimen toimivaltaa sekä tuomioiden tunnustamista ja täytäntöönpanoa siviili- ja kauppaoikeuden alalla koskevasta sopimuksesta, jäljempänä *unionin ja Tanskan välinen sopimus*, soveltamisalaan. Direktiivin täytäntöönpanojärjestelyjen ulkopuolelle on näin rajattu rikosoikeuden sekä siviili- ja kauppaoikeuden alaan kuuluvat ratkaisut, vaikka kysymyksessä olevat ratkaisut liittyisivätkin lähetettyjen työntekijöiden direktiivin tai täytäntöönpanodirektiivin soveltamisalaan.

Direktiivin 14 artiklassa veloitetaan jäsenvaltiot ilmoittamaan komissiolle, mikä viranomainen tai viranomaiset ovat sen kansallisen lain mukaisesti toimivaltaisia VI luvun soveltamiseksi.

Direktiivin 15 artiklassa säädetään keskinäisen avunannon ja vastavuoroisen tunnustamisen yleisistä periaatteista. Artiklan mukaan pyynnön vastaanottavan viranomaisen on pyynnön esittävän viranomaisen pyynnöstä perittävä taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko, jonka toimivaltainen viranomainen on määrännyt tai jonka hallinnollinen elin tai lainkäyttöelin taikka työtuomioistuin on vahvistanut pyynnön esittäneen jäsenvaltion lakien ja menettelyjen mukaisesti ja joka ei ole muutoksenhaun kohteena, tai annettava tiedoksi tällaisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskeva päätös. Vastaanottavan viranomaisen on myös annettava tiedoksi muu taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perintään liittyvä asiakirja, joka on täytäntöönpanon peruste ja jonka perusteella perintäpyyntö voidaan toimeenpanna. Asiakirja voi olla esimerkiksi tuomio tai lopullinen päätös alkuperäisenä tai oikeaksi todistettuna jäljennöksenä.

Pyynnön esittävän viranomaisen tulee varmistaa, että taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perintää tai sellaisen seuraamuksen tai sakon määräämisestä tehdyn päätöksen tiedoksiantopyyntö tehdään mainitun viranomaisen jäsenvaltiossa voimassa olevien lakien, asetusten ja hallinnollisten käytäntöjen mukaisesti. Esittäessään pyynnön perinnästä tai tiedoksi antamisesta viranomaisen on siten noudatettava pyynnön esittämiseen sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä. Artiklassa todetaan erikseen, ettei pyyntöä tule esittää, jos viranomainen voisi periä maksun tai sakon taikka antaa maksua tai sakkoa koskevan päätöksen tiedoksi kansallisten säännösten tai asiassa noudatettavien käytäntöjen mukaisesti. Jos taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskeva päätös voidaan antaa tiedoksi esimerkiksi palveluntarjoajan edustajalle jäsenvaltiossa, jossa päätös on annettu, pyyntöä päätöksen antamisesta tiedoksi palveluntarjoajan sijaintipaikan valtiossa ei saa esittää.

Pyyntöä taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perimiseksi taikka seuraamuksen tai sakon määräämisestä tehdyn päätöksen antamista tiedoksi ei saa esittää, jos päätös on riitautettu tai se on muutoksenhaun kohteena jäsenvaltiossa, jossa päätös on annettu. Säännöksestä seuraa, että valvontaviranomaisen määräämää seuraamusta tai sakkoa koskevaa perintä- tai tiedoksiantopyyntöä ei saa esittää, jos päätöksestä on valitettu esimerkiksi hallinto-oikeudelle.

Artiklassa todetaan myös keskinäisen luottamuksen periaate. Artiklan 3 kohdan mukaan vastaanottavan viranomaisen on tunnustettava päätös ilman muita muodollisuuksia ja toteutettava viipymättä kaikki pyynnön toimeenpanon edellyttämät toimenpiteet, jollei kyseinen pyynnön

vastaanottava viranomainen päättää vedota johonkin direktiivin 17 artiklan mukaiseen epäamis-perusteeseen.

Pyynnön toimeenpanossa vastaanottavan viranomaisen on toimittava siinä jäsenvaltiossa voimassa olevien kansallisten lakien, asetusten ja hallinnollisten käytäntöjen mukaisesti, joita sovelletaan samoihin tai vastaavanlaisiin päätöksiin. Tämä tarkoittaa, että annettaessa tiedoksi päätös, jossa esimerkiksi uhkasakko määrätään maksettavaksi, vastaanottava viranomainen antaa päätöksen tiedoksi samaa menettelyä noudattaen kuin jos olisi kysymys kansallisesta uhkasakkopäätöksestä. Kun pyynnön vastaanottanut viranomainen antaa tiedoksi päätöksen tai perii hallinnollisena seuraamuksena määrätyn maksun tai sakon oman kansallisen lainsäädäntönsä mukaisesti, on vastaavasti tällä toimenpiteellä pyynnön esittäneessä valtiossa sama vaikutus kuin jos toimenpide olisi tehty siellä.

Direktiivin 16 artikla sisältää tarkemmat säännökset pyynnön sisällöstä. Artiklan mukaan pyynnön toimeenpano edellyttää, että siinä on vastaanottajan nimi ja tiedossa oleva osoite sekä muut tiedot, jotka ovat merkityksellisiä vastaanottajan tunnistamisen kannalta. Pyyntöön tulee myös olla yhteenveto rikkomuksen tosiseikoista ja olosuhteista, rikkomuksen luonne ja asiaan sovellettavat säännökset, asiakirja, joka mahdollistaa täytäntöönpanon pyynnön esittäneessä jäsenvaltiossa, ja kaikki muut asiaan liittyvät merkitykselliset tiedot tai asiakirjat, jotka koskevat vaatimusta, taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa. Pyyntöön on myös mainittava taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämisestä vastaavan toimivaltaisen viranomaisen nimi, osoite ja muut yhteystiedot sekä siinä tapauksessa, ettei taho ole sama, vastaavat tiedot siitä toimivaltaisesta elimestä, jolta voidaan saada lisätietoja taloudellisesta hallinnollisesta seuraamuksesta tai sakosta sekä mahdollisuuksista riitauttaa maksuvelvoite tai sitä koskeva päätös.

Jos pyyntö koskee päätöksen antamista tiedoksi, pyyntöön on ilmoitettava tiedoksi antamisen tarkoitus ja tiedoksiannolle asetettu määräaika.

Jos taas kysymys on taloudellisena hallinnollisena sanktiona määrätyn maksun tai sakon perinnästä, tulee pyyntöön ilmoittaa päivämäärä, jolloin tuomiosta tai päätöksestä on tullut täytäntöönpanokelpoinen tai lopullinen, kuvaus taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon luonteesta ja määrästä, täytäntöönpanomenettelyn kannalta merkitykselliset päivämäärät, mukaan lukien se, onko tuomio tai päätös annettu tiedoksi vastaajalle tai vastaajille ja jos on, niin miten, onko tuomio tai päätös annettu poisjäänyttä vastaajaa vastaan, vahvistus siitä, ettei seuraamus tai sakko ole muutoksenhaun kohteena, sekä esitetty vaatimus, jota pyyntö koskee, ja sen eri osatekijät.

Kun vastaanottava viranomainen on vastaanottanut pyynnön, sen on annettava palveluntarjoajalle tiedoksi perintäpyyntö taikka taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskeva päätös viimeistään kuukauden kuluttua pyynnön vastaanottamisesta. Pyyntöön esittäneelle viranomaiselle pyynnön vastaanottaneen viranomaisen on ilmoitettava perintä- ja tiedoksiantopyynnön osalta toteutetut toimet ja erityisesti päivämäärä, jolloin asia on annettu tiedoksi vastaanottajalle. Jos pyynnön vastaanottanut viranomainen 17 artiklan nojalla kieltäytyy toimeenpanemasta pyyntöä, sen on ilmoitettava pyynnön esittäneelle viranomaiselle perusteet kieltäytymiselle.

Direktiivin 17 artiklassa säädetään perusteista, joiden ajankohtaistuessa pyynnön vastaanottanut viranomainen voi kieltäytyä panemasta tiedoksianto- tai perintäpyyntöä toimeen. Pyyntöön vastaanottaneet viranomaiset eivät ole velvollisia toimeenpanemaan perintä- tai tiedoksiantopyyntöä, jos pyyntöön ei ole ilmoitettu kaikkia 16 artiklassa tarkoitettuja tietoja tai jos se on puutteellinen tai pyyntöön ilmoitetut tiedot eivät vastaa pääasiaa koskevaa päätöstä.

Jos kysymys on taloudellisena hallinnollisena seuraamuksena määrätyn maksun tai sakon perimisestä, pyynnön vastaanottaneet viranomaiset voivat kieltäytyä toimeenpanemasta perintäpyyntöä, jos on ilmeistä, että taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnän arvioidut kustannukset tai sen edellyttämät voimavarat ovat suhteettomat perittävään määrään nähden tai ne aiheuttaisivat huomattavia vaikeuksia, seuraamuksen tai sakon määrä on alle 350 euroa tai sitä vastaava määrä, tai vastaajien perusoikeuksia ja -vapauksia sekä heihin sovellettavia oikeusperiaatteita, sellaisina kuin ne on vahvistettu pyynnön vastaanottavan jäsenvaltion perustuslaissa, ei ole kunnioitettu menettelyssä, jossa seuraamus tai sakko on määrätty.

Direktiivin 18 artiklassa säädetään täytäntöönpanomenettelyn keskeyttämisestä tilanteessa, jossa palveluntarjoaja tai muu asiaan osallinen riitauttaa päätöksen, jossa taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko on määrätty. Tällöin pyynnön toimeenpano keskeytetään, kunnes pyynnön esittäneen jäsenvaltion asianomainen toimivaltainen elin tai viranomainen antaa asiassa päätöksen. Palveluntarjoajan on tällaisessa tilanteessa ilmoitettava riitauttamisesta pyynnön esittäneelle toimivaltaiselle viranomaiselle, jonka vastaavasti on viipymättä ilmoitettava riitauttamisesta pyynnön vastaanottaneelle viranomaiselle.

Artiklassa säädetään myös tiedoksiannon ja perintätoimenpiteen pätevyyden riitauttamisesta. Pynnön vastaanottavassa valtiossa tehdyn toimenpiteen – joka siis toteutetaan vastaanottavan valtion kansallisen lainsäädännön mukaisesti – pätevyys riitautetaan ja käsitellään pyynnön vastaanottaneen jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä tai oikeusviranomaisessa.

Direktiivin 19 artiklassa säädetään pyynnön toimeenpanosta aiheutuvista kustannuksista. Artiklan mukaisesti perityt varat kertyvät pyynnön vastaanottaneelle viranomaiselle eikä niitä näin ollen tilitetä pyynnön esittäneelle viranomaiselle. Sakkopuitepäätöksen 13 artiklassa on vastaava säännös. Perinnässä pyynnön vastaanottava viranomainen noudattaa omassa valtiossaan sovellettavaa lainsäädäntöä ja menettelyä. Artiklassa todetaan lisäksi, etteivät jäsenvaltiot saa vaatia toisiltaan direktiivin soveltamisesta aiheutuvien kulujen korvaamista.

Täytäntöönpanodirektiivin 21 artiklassa säädetään sisämarkkinoiden sähköisestä tiedonvaihtojärjestelmästä, jäljempänä *IMI-järjestelmä*, jonka avulla jäsenvaltioiden viranomaiset voivat hoitaa paremmin ja tehokkaasti direktiivin käytännön toimeenpanon edellyttämää tiedonvaihtoa lähettäjälleen ja työntekevän viranomaisten välillä. Artiklan 1 kohta velvoittaa jäsenvaltioiden toimivaltaisia viranomaisia käyttämään IMI-järjestelmää hallinnollisessa yhteistyössä ja keskinäisessä avunannossa. Artiklan 2 ja 3 kohdassa säädetään jäsenvaltioiden kahdenvälisiin sopimuksiin tai järjestelyihin perustuvasta hallinnollisesta yhteistyöstä. Säännös sallii yhteistyön, mutta siitä on ilmoitettava komissiolle ja sopimukset tai järjestelyt on asetettava yleisesti saataville. Myös kahdenvälisessä yhteistyössä tulisi käyttää IMI-järjestelmää mahdollisimman paljon.

Täytäntöönpanodirektiivin 22 artiklalla täydennetään IMI-asetuksen liitettä siten, että kyseistä asetusta sovelletaan myös lähetettyjen työntekijöiden direktiivin sekä täytäntöönpanodirektiivin mukaiseen viranomaisyhteistyöhön.

Täytäntöönpanodirektiivin VII luvun 20 ja 23—26 artiklat sisältävät tavanomaiset loppusäännökset, joissa säädetään seuraamuksista, kertomuksista, saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä, voimaantulosta ja osoituksesta.

2.3 Nykytilan arviointi

Täytäntöönpanodirektiivissä on lukuisia säännöksiä, joilla ei ole vastinetta voimassa olevassa kansallisessa lainsäädännössä. Muun muassa hallinnollisesta yhteistyöstä säädetään nykyises-

sä lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa vain yleisellä tasolla, kun täytäntöönpanodirektiivi sisältää taas varsin yksityiskohtaisia säännöksiä viranomaisten välisestä yhteistyöstä.

Täytäntöönpanodirektiivin säännökset taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä tiedoksiannosta ja perinnästä ovat kokonaan uusi säädöskokonaisuus. Näiden säännösten kansallinen täytäntöönpano edellyttää sen vuoksi huomattavasti uutta kansallista lainsäädäntöä.

Direktiivi mahdollistaa myös uusien valvontavälineiden käyttöönoton. Niiden käyttöönotto edellyttää voimassa olevan lainsäädännön muuttamista.

Täytäntöönpanodirektiivistä seuraa eri toimijoille uusia velvoitteita. Voimassa olevassa laissa olevat velvoitteet eivät ole selkeästi eriteltynä. Yksin tämä edellyttää voimassa olevan lain rakenteen tarkistamista. Nykyiseen lakiin on myös lisätty jälkikäteen useita säännöksiä, joiden sijainti ja suhde muuhun sääntelyyn on välttämätöntä arvioida uudelleen.

Direktiivin täytäntöönpano muuttamalla voimassa olevaa lakia lähetetyistä työntekijöistä ei ole käytännössä mahdollista. Jotta laista tulisi toimiva siten, että eri toimijoiden velvollisuudet olisivat selkeästi ilmaistut, on välttämätöntä uudistaa työntekijöiden lähettämistä koskeva sääntely kokonaisuutena. Edellä todettujen tavoitteiden toteutuminen edellyttää nykyisen lain kumoamista ja sen korvaamista uudella lailla.

Kuten edellä todetaan, säädetään täytäntöönpanodirektiivissä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä täytäntöönpanosta. Nykyinen laki lähetetyistä työntekijöistä ei sisällä säännöksiä hallinnollisista seuraamuksista, vaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomisesta seuraa rikosoikeudellinen seuraamus. Rangaistavaksi säädetään muun muassa laissa edellytettujen tietojen tai selvitysten hallussapito-, ilmoitus- tai tiedonantamisvelvollisuuden noudattamatta jättäminen. Teosta voidaan tuomita sakkorangaistus.

Rangaistussäännöstä ei ole juurikaan sovellettu. Tämä johtuu monesta syystä. Laissa rangaistaviksi säädetyt teot ovat hallinnollisia velvoitteita koskevia rikkomuksia. Esitutkintaviranomaisen rajallisten voimavarojen kohdentaminen tämän tyyppisten rikkomusten selvittämiseen ei aina ole tarkoituksenmukaista. Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomisesta epäilty on myös monesti toisesta jäsenvaltiosta. Rikosepäilyn tutkinta edellyttää tällöin kansainvälistä oikeusapua. Näissä tilanteissa valvontaviranomaisen tekemät rikosilmoitukset eivät ole käytännössä johtaneet menettelyllisesti raskaan esitutkinnan käynnistymiseen. Vaikka Euroopan unionin lainsäädännön nojalla hyväksytyistä välineistä johtuvien velvoitteiden rikkomiseen perustuvat sakkorangaistukset ovat sakkopuitepäättöksen 5 artiklan 1 kohdan 39 luetelmakohdan nojalla täytäntöönpanokelpoisia kaikissa jäsenvaltioissa ilman kaksoisrangaistavuuden vaatimusta, tuomion valtioiden rajat ylittävään täytäntöönpanoon liittyvät epäselvyystekijät ovat osaltaan nostaneet esitutkintakynnystä.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön toimivuus tehostuisi, jos käyttöön otettaisiin hallinnollinen laiminlyöntimaksu, jonka valvontaviranomainen laissa asetettujen velvoitteiden laiminlyöntitilanteissa voisi määrätä lähettävän yrityksen, tilaajan taikka rakennuttajan tai pääurakoitsijan maksettavaksi. Kahden viranomaisen — valvontaviranomaisen ja esitutkintaviranomaisen — erillinen tutkinta ei esimerkiksi asiakirjojen hallussapitoa koskevassa laiminlyöntitapauksessa olisi enää tarpeen, kun valvontaviranomainen itse määräisi laiminlyöntimaksun. Valvontaviranomainen määräisi maksun rikosoikeudellista menettelyä kevyemmässä hallintomenettelyssä. Laiminlyöntimaksun soveltamisalan piiriin kuuluvat teot eivät enää johdaisi rikosvastuuseen ja nykyisen lain rangaistussäännöksistä luovuttaisiin.

Täytäntöönpanodirektiivillä luodaan tehokas ja yksinkertainen järjestelmä hallinnollisten seuraamusmaksujen perimiseksi valtioiden rajat ylittävissä tilanteissa. Tehokas seuraamusjärjestelmä ja kansainväliset perintäkeinot edistäisivät lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön asettamien velvoitteiden noudattamista erityisesti silloin, kun velvoitteet kohdistuvat toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneeseen lähettävään yritykseen. Myös tämä puoltaa rikosioikeudellisista seuraamuksista luopumista hallinnollisen laiminlyöntimaksujärjestelmän hyväksi.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Laki työntekijöiden lähettämisestä

Esitysehdotuksen tavoitteena on uudistaa työntekijöiden lähettämistä koskeva lainsäädäntö sekä panna kansallisesti täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin edellyttämät muutokset. Voimassa oleva laki lähetetyistä työntekijöistä esitetään kumottavaksi ja työntekijöiden lähettämiseen liittyvistä asioista ehdotetaan säädettäväksi uudessa laissa työntekijöiden lähettämisestä.

Ehdotetussa uudessa laissa pyritään jäsentämään lähetettyjä työntekijöitä koskeva sääntely mahdollisimman johdonmukaisesti. Lakiehdotuksessa on kahdeksan lukua. Ensimmäisessä luvussa olisivat työntekijöiden lähettämiseen sovellettavat yleiset säännökset ja toisessa luvussa työsuhteeseen sovellettavat vähimmäisehdot. Kolmannessa luvussa säädettäisiin lähettävän yrityksen velvollisuuksista ja neljännessä luvussa tilaajan velvollisuuksista. Säännökset viranomaisten tehtävistä ja tiedonsaantioikeuksista olisivat viidennessä luvussa. Kuudes luku koskisi valtioiden rajat ylittävää hallinnollista yhteistyötä ja seitsemännessä luvussa säädettäisiin taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä täytäntöönpanosta. Kahdeksannessa luvussa olisivat erinäiset säännökset.

Muutokset voimassa oleviin säännöksiin

Voimassa olevan lain säännökset ehdotetaan keskeisiltä osin siirrettäviksi uuteen lakiin. Uuden lain soveltamisala olisi kuitenkin laajempi. Voimassa olevasta laista poiketen lain soveltamisen ulkopuolella ei enää olisi julkisen keskushallintoviranomaisen hankintasopimuksen perusteella tehtävä työ. Nykyisin julkisista hankinnoista annetun lain (348/2007), jäljempänä *hankintalaki*, säännöstä ja sen perusteella sopimukseen otettua sopimusehtoa sovelletaan hankintayksikön ja tarjouskilpailun voittaneen sopimuskumppanin välisessä suhteessa. Sopimuskumppanin työntekijöillä ei ole mahdollisuutta vedota kyseiseen sopimusehtoon. Ehdotuksen myötä hankintalain 49 § ja sen nojalla sovittu sopimusehto sekä laki työntekijöiden lähettämisestä tulisivat molemmat sovellettavaksi samassa tilanteessa. Säännökset eivät kuitenkaan olisi päällekkäisiä, koska hankintalain 49 §:n rikkominen voi tulla arvioitavaksi ainoastaan sopimusrikkomuksena.

Työntekijöiden lähettämisessä on usein kyse tilanteesta, jossa tilaaja on velvollinen noudattamaan tilaajan selvityselvyyden ja vastuun ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettua lakia (1233/2006), jäljempänä *tilaajavastuulaki*. Sääntelyä koskevan käsitteistön yhtenäistämiseksi ja lainsäädännön selkeyttämiseksi uuden lain käsitteistöä yhdenmukaistetaan osittain vastaamaan tilaajavastuusääntelyä. Lakiehdotuksessa käytettäisiin tilaajan käsitettä nykyisen työn teettäjän sijasta. Työnantajan asemesta käytettäisiin lähettävän yrityksen käsitettä. Tilaaajan käsite olisi kuitenkin laajempi kuin mitä se on tilaajavastuulaissa, jonka 3 §:n 1 kohdassa tilaaja on määritelty. Ehdotetussa laissa tilaajalla tarkoitettaisiin kaikkia toimijoita, jotka ostavat lähettävältä yritykseltä palveluita.

Nykyisen lain erityissäännös vieraan valtion lakiin vetoamisesta ja lain sisältöä koskevan näytön esittämisestä poistettaisiin tarpeettomana. Vieraan valtion lain soveltamisesta ja sen sisällön selvittämisestä säädetään oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 4 §:ssä.

Voimassa olevassa laissa on useita kynnysaikoja, jotka eroavat toisistaan. Lain tavaran ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön sovellettavassa 4 §:ssä on kahdeksan päivän kynnysaika, joka perustuu lähetettyjen työntekijöiden direktiiviin. Edustajan asettamista koskevassa 4 a §:ssä on 14 päivän kynnysaika. Työaika-asiakirjoja, vuosilomakirjanpitoa ja palkkatietoja koskevassa 5 §:ssä on kahdeksan päivän kynnysaika. Tietojen antamista henkilöstön edustajalle koskevassa 8 a §:ssä on kahdeksan päivän kynnysaika. Vastaavasti tietojen antamista työnteettäjälle koskevassa 8 b §:ssä ja tietojen antamista valvontaviranomaisesta koskevassa 8 c §:ssä on kymmenen työpäivän kynnysaika. Nämä säännökset ovat osa tilaajavastuusääntelyä ja kynnysajat ovat vastaavat kuin tilaajavastuulaissa. Näitä kynnysaikoja yhdenmukaistettaisiin osittain.

Esityksessä ehdotetaan otettavaksi käyttöön ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä. Tämän jälkeen voimassa olevan lain 8 c §:n mukaista tietojen antamisvelvollisuutta valvovasta viranomaisesta ei enää tarvittaisi ja vastaavaa säännöstä ei olisi lakiehdotuksessa.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön seuraamusjärjestelmää esitetään muutettavaksi kokonaisuudessaan. Voimassa olevan lain rikkomisesta voidaan määrätä sakkorangaistus työnantajalle eli lähettävälle yritykselle ja eräissä tilanteissa tämän edustajalle. Lain seuraamusjärjestelmää muutettaisiin siten, ettei lähettävän yrityksen edustaja olisi henkilökohtaisessa vastuussa lähettävän yrityksen mahdollisista laiminlyönneistä. Nykyisen lain rikosvastuuta koskevat säännökset korvattaisiin hallinnollisella laiminlyöntimaksulla. Maksun määräisi valvontaviranomainen hallintomenettelyssä.

Lähettävälle yritykselle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu, jos se ei olisi tehnyt ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä tai jos se olisi tehnyt sen puutteellisesti taikka jos se ei olisi asettanut edustajaa tai pitänyt Suomessa saatavilla laissa yksilöityjä tietoja ja selvityksiä. Tilaajalle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu, jos tämä ei työsuojeluviranomaisen pyynnöstä huolimatta olisi avustanut viranomaista edustajan tavoittamisessa.

Rakennusalan työssä olisi jatkossa erityinen rakennuttajan tai pääurakoitsijan velvollisuus selvittää lähetettyjen työntekijöiden maksamattomia palkkoja. Myös näiden velvollisuuksien rikkomisesta voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu.

Laiminlyöntimaksu olisi vähintään 1 000 euroa ja enintään 10 000 euroa. Kuitenkin jos samalla kertaalla määrättäisiin laiminlyöntimaksu useammasta laiminlyönnistä, määrättäisiin niistä yhteinen laiminlyöntimaksu, jonka enimmäismäärä olisi 10 000 euroa. Samoin kuin rikosoikeudelliset sakot, uhkasakot ja taloudelliset hallinnolliset seuraamukset, pantaisiin laiminlyöntimaksu täytäntöön sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) nojalla.

Lakiin sisällytettäisiin myös säännökset siitä, miten Suomessa annettu hallinnollinen seuraamus toimitetaan annettavaksi tiedoksi tai perittäväksi toiseen jäsenvaltioon.

Aidon lähettämisen tunnistaminen

Täytäntöönpanodirektiivillä pyritään muun muassa siihen, että jäsenvaltiot nykyistä enemmän kiinnittäisivät huomiota siihen, että lähetettynä työntekijänä työskentelisivät vain ne henkilöt, jotka aidosti ovat lähetettyjen työntekijöiden direktiivissä ja täytäntöönpanodirektiivissä tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä. Lähettämisen sijaan jäsenvaltiosta oleva työntekijä voi teh-

dä työtä toisessa jäsenvaltiossa esimerkiksi työvoiman vapaan liikkuvuuden periaatteen nojalla. Työntekijällä voi myös olla muu kansainvälisluonteinen työsopimus.

Jotta lähetetty työntekijä voitaisiin erottaa muista kansainvälisluonteista työtä tekevästä henkilöstä, olisi tarkasteltava sekä yritystä ja sen toimintaa että työntekijää ja hänen työntekoaan koskevia tosiseikkoja. Joissakin tapauksissa henkilö ei voi olla lähetetty työntekijä, koska hänen työnantajansa toiminta on käytännössä jotain muuta kuin tilapäistä palvelujen tarjontaa. Nämä tilanteet voitaisiin pyrkiä tunnistamaan täytäntöönpanodirektiivin 4 artiklassa tarkoitettujen tosiseikkojen avulla. Työntekijää ja hänen työntekoaan koskevia tosiseikkoja voidaan tarkastella myös sen määrittämiseksi, onko henkilö lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaisesti sovellettavan työntekijän käsitteen mukainen henkilö. Jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon muun muassa työn suorittamiseen, alaisuussuhteeseen ja työntekijän palkkaukseen liittyvät tosiseikat huolimatta siitä, miten suhdetta luonnehditaan esimerkiksi osapuolten välisissä sopimuksissa. Se, onko henkilö tosiasiallisesti työsuhteessa, ratkaistaan lähettämisen kohdemaan lain mukaan.

Lähetetyn työntekijän määritelmä perustuisi uudessa laissa voimassa olevaa lakia tarkemmin lähetettyjen työntekijöiden direktiivin määritelmälle ja sitä tulkittaisiin täytäntöönpanodirektiivin aidon lähettämisen kriteerejä hyväksikäyttäen. Viranomaisilla olisi toimivalta tulkita aidon lähettämisen kriteerien täyttymistä ja arvioida työntekijälle kuuluvat oikeudet sen perusteella.

Kriteereitä ei luettelaisi laissa. Viranomaisen arvioisi, harjoittaako lähettävä yritys merkittävää toimintaa toisessa maassa ja suorittaako työntekijä tilapäisesti työtä Suomessa. Kysymys olisi kokonaisarviointista, jossa vain hyödynnettäisiin aidon lähettämisen kriteerejä. Käytettäviä kriteereitä selostetaan tarkemmin 1. lakiehdotuksen 2 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Vastuu alihankinnassa

Täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklassa säädetään vastuusta alihankinnassa. Artiklan 1 kohdan mukaan väärinkäytöksiin ja petoksiin puuttumiseksi jäsenvaltiot voivat asiaankuuluvia työmarkkinaosapuolia kuultuaan toteuttaa kansallisen lain ja käytännön mukaisesti lisätoimenpiteitä syrjimättömällä ja oikeasuhteisella tavalla varmistaakseen, että alihankintaketjuissa lähetetty työntekijä voi pitää toimeksiantajaa, jonka välitön alihankkija lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 1 artiklan 3 kohdan piiriin kuuluva työnantaja (palveluntarjoaja) on, velvollisena maksamaan työnantajan ohella tai tämän sijasta vähimmäispalkkaa vastaavat nettopalkkasaatavat ja maksamatta olevat maksut työmarkkinaosapuolten yhteisiin rahastoihin tai instituutioihin, mikäli nämä kuuluvat lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan piiriin.

Artiklan 2 kohdan mukaan lähetettyjen työntekijöiden direktiivin liitteessä mainittujen toimintojen osalta jäsenvaltioiden on säädettävä toimenpiteistä, joilla varmistetaan, että alihankintaketjuissa lähetetyt työntekijät voivat pitää toimeksiantajaa, jonka välitön alihankkija työnantaja on, velvollisena vastaamaan työnantajan ohella tai tämän sijasta artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja lähetettyjen työntekijöiden oikeuksista.

Artiklan 6 kohdan mukaan 2 kohdassa tarkoitettujen vastuusääntöjen asemesta jäsenvaltiot voivat toteuttaa unionin ja kansallisen lain ja käytännön mukaisia muita asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jotka välittömässä alihankintasuhteessa mahdollistavat toimeksiantajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhteiset seuraamukset väärinkäytöksiin ja petoksiin puuttumiseksi tilanteissa, joissa työntekijöillä on vaikeuksia pitää kiinni oikeuksistaan.

Esityksessä ehdotetut täytäntöönpanodirektiivin 6 kohdan mukaiset täytäntöönpanotoimet täydentäisivät Suomessa voimassa olevaa rakennusalan säännöstöä. Ehdotetut toimenpiteet liittyvät kokonaisuuteen, joka koostuu rakennusalan veronumerosta, kuukausittaisesta ilmoitusmenettelystä ja rakennusalaan koskevista tilaajavastuulain säännöksistä. Ehdotetut 6 kohdan mukaiset täytäntöönpanotoimet liittyvät lisäksi erityisesti lakiehdotuksen 7 §:n mukaiseen ilmoitukseen työntekijöiden lähettämisestä, 8 §:n mukaiseen edustajan asettamiseen, 10 §:n mukaiseen velvollisuuteen pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa, 11 §:n mukaiseen velvollisuuteen antaa tietoja tilaajalle, 12 §:n mukaiseen velvollisuuteen antaa tietoja tilaajana toimivan yrityksen henkilöstön edustajalle ja tilaajan velvollisuuteen huolehtia 13 §:n mukaan edustajan tavoitettavuudesta, 14 §:n mukainen velvollisuus tietojen antamiseen lähetettävälle yritykselle sekä 15 §:n mukaiseen rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuuseen rakennusalan työssä. Näiden muutosten tehokkuutta ja toimivuutta vahvistaisi työntekijöiden lähettämistä koskevan lainsäädännön seuraamusjärjestelmän muuttaminen rikosseuraamuksista hallinnollisiksi seuraamuksiksi, jotka voidaan panna täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin mukaisena hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävänä täytäntöönpanona.

Vaikka 12 artiklan soveltamisalan piiriin kuuluu vain alihankinta, 15 §:n mukainen rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä olisi kansallisesti laajempi. Sääntelyn selkeyden ja tehokkuuden parantamiseksi myös yritysten sisäiset siirrot ja vuokratyö kuuluisivat tämän sääntelyn piiriin ja se kattaisi koko lain soveltamisalan.

Valvonnan tehostaminen ja valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano

Täytäntöönpanodirektiivi mahdollistaa useiden valvontaa tehostavien välineiden käyttöönoton. Pääsääntöisesti kaikkien työntekijöitä Suomeen lähettävien yritysten olisi jatkossa tehtävä viranomaiselle ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä. Ilmoitus tehtäisiin työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitus sisältäisi lähettämistä koskevat tiedot. Ilmoituksen tarkoituksena olisi parantaa valvonnan kohdentamista.

Lähetettävällä yrityksellä tulisi jatkossakin olla Suomessa edustaja. Uusi velvoite olisi tilaajan velvollisuus auttaa valvovaa viranomaista tavoittamaan edustaja, silloin kun viranomainen ei edustajaa tavoita. Lisäksi viranomaisen tiedonsaantioikeuksista säädettäisiin kattavasti. Uutta olisi muun muassa lähetettävän yrityksen velvollisuus toimittaa käännöksiä asiakirjoista.

Valvontaa tehostaisi osaltaan myös jäsenvaltioiden viranomaisten välisen valtioiden rajat ylittävän hallinnollisen yhteistyön lisääminen. Lakiehdotuksen 6 luvussa säädettäisiin täytäntöönpanodirektiivin mukaisesta hallinnollisesta yhteistyöstä. Tällä tarkoitettaisiin jäsenvaltioiden viranomaisten välistä avunantoa lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön valvonnassa. Luvussa olisivat säännökset avunantopyynnön esittämisestä, oma-aloitteisesta tietojen antamisesta sekä asiakirjojen toimittamisesta ja tiedoksi antamisesta. Kokeilukäytössä olleen IMI-järjestelmän käyttäminen olisi jatkossa pakollista hallinnollisessa yhteistyössä.

Keskeinen keino parantaa lähetettyjen työntekijöiden työehtojen toteutumisen valvontaa olisi kuitenkin taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano. Valtioiden rajat ylittävää täytäntöönpanoa koskevia säännöksiä sovellettaisiin Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa määräämien taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen tiedoksiantoon ja perintään.

Lakiehdotuksen 7 luvussa säädettäisiin siitä, miten Suomessa annettaisiin tiedoksi tai perittäisiin toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa annettu päätös, jolla Suomeen sijoittautuneen lähetettävän yrityksen maksettavaksi määrätään taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko.

Luvussa olisivat myös säännökset siitä, miten lähetetään toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon tiedoksi annettavaksi tai perittäväksi Suomen viranomaisen antama päätös, jolla toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen lähettävän yrityksen maksettavaksi määrätään taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko.

Oikeusrekisterikeskus vastaisi toisesta jäsenvaltiosta saapuvien seuraamuspäätösten perinnästä ja lähettäisi suomalaisen päätöksen perittäväksi toiseen jäsenvaltioon. Toisessa jäsenvaltiossa maksettavaksi määrätty taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko pantaisiin Suomessa täytäntöön sakon täytäntöönpanosta annetun lain perusteella. Työsuojeluviranomainen vastaisi keskitetysti toisen jäsenvaltion viranomaisen taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevan päätöksen tiedoksi antamisesta Suomessa. Hallintoviranomaiset vastaisivat kuitenkin itse omia päätöksiään koskevien tiedoksiantopyyntöjen lähettämisestä toisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle.

3.2 Muut lakiehdotukset

Työsopimuslaki

Työsopimuslain 11 lukua ehdotetaan muutettavaksi siten, että se kattaisi nykyistä laajemmin kansainväliseen lainvalintaan ja Suomessa työtä tekeviin työntekijöihin sovellettavaan lakiin liittyviä säännöksiä. Luvun otsikkoon lisättäisiin maininta sovellettavasta laista.

Muutoksilla siirrettäisiin työsuhteen ehtojen osalta kansalliseen lainsäädäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/54/EU työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien käyttämistä helpottavista toimenpiteistä, jäljempänä *työntekijöiden vapaan liikkuvuuden direktiivi*. Samalla sovellettavaa lakia koskevia säännöksiä selkeytettäisiin ja päivitetäisiin vastaamaan EU-lainsäädännön ja lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muutoksia.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jäljempänä *työsuojelun valvontalaki*, ehdotetaan muutettavaksi siten, että kehoitus voitaisiin antaa asiassa, joka koskee 12 §:n tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai 17 §:n 1, 2, 4 tai 5 momentin mukaista työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta. Säännöksellä tehostettaisiin työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeuden toteutumista.

Laki sakon täytäntöönpanosta

Lähettävälle yritykselle, tilaajalle, rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle määrätty laiminlyöntimaksu pantaisiin täytäntöön sakon täytäntöönpanosta annetun lain mukaisessa järjestyksessä. Myös toisessa jäsenvaltiossa annettu taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko perittäisiin noudattaen sakon täytäntöönpanosta annettua lakia. Sakon täytäntöönpanosta annettuun lakiin ehdotetaan tehtäviksi tarvittavat muutokset.

Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi lakia tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä, lakia verotusmenettelystä, työturvallisuuslakia ja ulkomaalaislakia teknisten lakiviittausten osalta.

3.3 Täytäntöönpanodirektiivin säännökset, jotka eivät edellytä muutoksia lainsäädäntöön

Direktiivin 1 artiklassa määritellään direktiivin kohde. Artiklaa ei siksi ole tarpeen panna erikseen täytäntöön. Myöskään 8 artiklassa määritellyt liitännäistoimenpiteet eivät edellytä lainsäädäntötoimenpiteitä, vaan ne toteutuvat nykyisten käytäntöjen mukaisesti ja komission edistämien toimin.

Direktiivin tarkastuksia koskevaa 10 artiklaa ei ole tarpeen panna erikseen täytäntöön. Työsuojelun valvontaa koskevat säännökset ovat jo nyt artiklan vaatimusten mukaiset. Työsuojeluviranomaisten suorittamat tarkastukset, toimialojen määrittelyt ja raportointi tehdään virkatyönä käytössä olevia riskinarviointijärjestelmiä ja tulosohejausta noudattaen. Tarkastukset ja valvontatoimet eivät ole syrjiviä tai suhteettomia, vaan lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa noudatetaan samoja periaatteita ja menetelmiä kuin yleisesti muissakin työsuojeluviranomaisen valvontatehtävissä.

Tarkastusten asianmukainen suorittaminen voi edellyttää erityisesti täytäntöönpanodirektiivin 4 artiklan tarkoittamien väärinkäytösepäilyjen yhteydessä hallinnollista yhteistyötä ulkomaisen työnantajan sijoittautumismaan viranomaisten kanssa. Suomen lainsäädäntö ja hallinnolliset ohjeet täyttävät artiklan 1—3 kohdan vaatimukset. Artiklan 4 ja 5 kohta ei edellytä muutoksia lainsäädäntöön, koska Suomessa lähetettyjen työntekijöiden työehdot määräytyvät työ-lainsäädännön ja työehtosopimusten perusteella ja työsuojeluviranomaisten tehtäväksi on säädetty valvoa myös lähetettyjen työntekijöiden työehtoja ja työoloja samoin periaattein kuin muidenkin työntekijöiden.

Direktiivin 11 artiklassa säädetään oikeuksien puolustamisesta, kantelujen helpottamisesta ja taannehtivista maksuista. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioissa on oltava käytössä tehokkaita mekanismeja, joiden avulla lähetetyt työntekijät voivat tehdä kanteluja työnantajastaan myös sen valtion alueella, jonne työntekijät on tai oli lähetetty. Kantelut on voitava tehdä suoraan tai kolmannen osapuolen kautta, jolla on oikeutettua etua direktiivin noudattamisesta. Kantelu voidaan tehdä myös jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen välityksellä.

Mikäli kolmansilla osapuolilla on oikeutettua etua siitä, että direktiiviä noudatetaan, artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että heillä on myös oikeus aloittaa lähetetyn työntekijän tai tämän työnantajan puolesta tai työntekijää tai työnantajaa tukeakseen tämän suostumuksella oikeudellinen tai hallinnollinen menettely.

Lähetetyille työntekijöille on turvattu samat oikeudet kuin muillekin työntekijöille kantelujen ja ilmoitusten tekemiseksi työnantajastaan. Työsuojelun valvontalaissa säädetään työsuojeluviranomaisten menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa sen valvottavaksi säädetyn lainsäädännön noudattamista. Lain 8 §:ssä säädetään ennalta ilmoittamatta tehtävistä tarkastuksista ja 9 §:ssä tarkastuksista, jotka tehdään kotirauhan piiriin kuuluvissa tiloissa. Työntekijä tai kuka hyvänsä muu henkilö, kuten esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tai ammattiliiton edustaja, voi ilmoittaa työsuojeluviranomaisten valvontaan kuuluvien säännösten epäilystä rikkomisesta. Ilmoituksen voi tehdä myös ilman asianomaisen työntekijän lupaa tai suostumusta. Työsuojelun valvontalain 10 §:n 1 momentin mukaan ilmoittajan tiedot on pidettävä salassa. Pykälän 2 momentin mukaan tiedot voidaan kuitenkin antaa ilmoittajan suostumuksetta syyttäjä- ja poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi. Työsuojelun valvontalain 50 §:n mukaan jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Asian esitutkinnassa työsuojeluviranomaiselle on varattava myös tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus antaa lausunto ennen asian syyteharkinnan päättämistä. Työsuojeluviranomaisella on myös läsnäolo- ja puheoikeus asiaa käsiteltäessä suullisesti tuomioistuimessa. Esimerkiksi työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä tai luvattoman

ulkomaisen työvoiman käyttäminen eivät ole asianomistajarikoksia, minkä vuoksi virallinen syyttäjä voi ilman asianomistajan lupaakin ajaa asiaa tuomioistuimessa. Säännösten voidaan katsoa vastaavan tältä osin artiklan 3 kohdan vaatimuksia.

Palkkasaatavaa tai vahingonkorvausta voidaan vaatia kanteella yleisessä tuomioistuimessa siten kuin oikeudenkäymiskaaressa säädetään. Työlainsäädännössä säädetään työsuhteesta johduville saataville vanhentumisajat ja saatavien saamiseksi kanneoikeus. Esimerkiksi työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momentissa säädetään, että työntekijän palkkasaatava vanhentuu pääsääntöisesti viiden vuoden kuluessa erääntymispäivästä. Työsuhteen päätyttyä palkkasaatavaa koskeva kanne on kuitenkin nostettava pääsäännön mukaan kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Lähetetyllä työntekijällä on sama oikeus vaatia kanteella saataviaan työnantajaltaan kuin mitä on työntekijöillä yleensä. Lähetetyllä työntekijällä on myös mahdollisuus valtuuttaa joku toinen henkilö vaatimaan saataviaan Suomessa. Lähetetty työntekijä voi valtuuttaa myös hallinnollisia menettelyjä varten kolmannen tahon, kuten ammattijärjestön toimimaan puolestaan. Direktiivin vaatimukset toteutuvat riittävällä tavalla, eikä asia edellytä lainsäädäntötoimia.

Direktiivin 11 artiklan 5 kohdan mukaan 1 kohdassa tarkoitettuja oikeudellisia ja hallinnollisia menettelyjä käynnistävää lähetettyä työntekijää on suojeltava hänen työnantajansa mahdollisesti harjoittamalta epäedulliselta kohtelulta. Tämä velvoite kohdistuu sekä työntekijän alkuperävaltioon että työntekovaltioon. Lähetettyjä työntekijöillä on oltava samat oikeudet päästä sellaisten toimenpiteiden piiriin, jotka suojelevat irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, joka liittyy kanteluun, oikeudelliseen tai hallinnolliseen menettelyyn. Lähetetyn työntekijän työsuhdeturva määräytyy työntekijän alkuperämaan ja työhön sovellettavan lainsäädännön mukaan.

Yhdenvertaisuuslain 3 luvussa säädetään syrjinnän ja vastatoimien kiellosta. Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut mainitussa laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Suomeen työhön lähetettyjen työntekijöiden työnantaja on velvollinen soveltamaan lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momenttia, 8—10, 12—16 sekä 28 §:ää. Yhdenvertaisuuslain säännökset tulisivat sovellettavaksi ainoastaan Suomessa tehtävän työn aikana. Suomessa sovellettavalla syrjintäsääntelyllä ei voida puuttua lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä tehtävään työsopimukseen ja sen perusteisiin lähetetyn työntekijän tavanomaisessa työntekomassa eikä myöskään työsuhteen päättämistä koskeviin asioihin työsuhteen päättyessä lähetetyn työntekijän kotimaassa tai tavanomaisessa työskentelymaassa. Esimerkiksi lähetetyn työntekijän työsopimuksen päättämisperusteisiin sovelletaan työsopimukseen muutoin sovellettavan valtion lakia.

Yhdenvertaisuuslaki voisi tulla sovellettavaksi lähetetyn työntekijän työssä muun muassa silloin, kun lähetettyä työntekijää kohdellaan epäedullisemmin kuin saman työnantajan palveluksessa olevaa muuta työntekijää kielletyllä perusteella. Esimerkiksi jos ulkomaisella palveluntarjoajalla on palveluksessaan useamman maan kansalaisia, joita hän lähettää työhön Suomeen ja soveltaa eri maiden kansalaisiin erilaisia ehtoja, voisi kyseessä olla yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu syrjintä kansalaisuuden tai etnisen alkuperän perusteella. Myös vastatoimien kieltä koskeva 16 § voi tulla arvioitavaksi tilanteessa, jossa lähetetyn työntekijän työsuhteen ehtoja heikennetään sen vuoksi, että hän on osallistunut ammattiyhdistystoimintaan tai selvittänyt Suomessa työskentelyn aikaisia työehtojansa.

Tasa-arvolaisissa säädetään syrjinnän ja vastatoimien kiellosta. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Suomeen työhön lähetettyjen työntekijöiden työnantaja on

velvollinen soveltamaan lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa tasa-arvolain 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää. Tasa-arvolain säännökset tulisivat sovellettavaksi ainoastaan Suomessa tehtävän työn aikana.

Edellä mainituilla yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain säännöksillä sekä työsuojelun valvontalain mukaisilla menettelyillä sekä oikeudenkäyntiä koskevilla säännöksillä katsotaan toteutettavan 11 artiklan 1, 3 ja 5 kohdan vaatimukset lähetetyn työntekijän suojelemisesta epäsuositukselta kohtelulta kantelujen ja oikeudellisten menettelyjen käynnistämisen yhteydessä.

Lisäksi työntekijä voi siirtää erääntyneen saatavan esimerkiksi ammattiliitolle perittäväksi työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaan. Artiklan 1 ja 3 kohdan soveltaminen ei vaikuta 4 kohdan a alakohdan mukaan vanhentumisaikoihin tai määräajoista annettuihin kansallisiin säännöksiin, edellyttäen että ne eivät tee mahdottomaksi oikeuksien käyttämistä, b kohdan mukaan työmarkkinaosapuolten, työntekijöiden ja työnantajien edustajien toimivaltuuksiin ja kollektiivisiin oikeuksiin ja c kohdan mukaan tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskeviin menettelysäännöksiin. Artiklan 4 kohta ei edellytä kansallisia toimia.

Direktiivin 11 artiklan 6 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että lähetetyn työntekijän työnantaja on vastuussa asiaankuuluvista oikeuksista, jotka ovat seurausta työnantajan ja lähetetyn työntekijän välisestä sopimussuhteesta. Jäsenvaltioiden on erityisesti varmistettava, että käytössä on tarvittavat menettelyt sen varmistamiseksi, että lähetetyille työntekijöille voidaan

a) maksaa nettopalkkasaatavat, jotka direktiivin 96/71/EY 3 artiklan piiriin kuuluvien sovellettavien työehtojen mukaisesti olisi pitänyt maksaa;

b) maksaa taannehtivasti tai palauttaa heidän palkoistaan aiheuttomasti pidätetyt verot tai sosiaaliturvamaksut;

c) palauttaa nettopalkkaan tai majoituksen laatuun nähden kohtuuttomat kustannukset, jotka on pidätetty tai vähennetty palkasta työnantajan järjestämän majoituksen vuoksi;

d) soveltuviin tapauksiin maksaa heidän palkoistaan aiheuttomasti pidätetyt työmarkkinaosapuolten yhteisiin rahastoihin tai instituutioihin maksettavat työnantajamaksut.

Työntekijän eläkelain (395/2006) 161 §:ssä on säädetty aiheuttomasti pidätetyn työntekijän työeläkevakuutusmaksun palauttamisesta. Työnantaja on velvollinen palauttamaan työntekijälle aiheuttomasti pidättämänsä työntekijän työeläkevakuutusmaksun. Työeläkevakuutusmaksun palautuksen vanhentumisesta säädetään työntekijän työeläkelain 162 §:ssä. Työntekijän on vaadittava aiheuttomasti pidätettyä vakuutusmaksua viiden vuoden kuluessa vakuutusmaksun pidättämisestä. Muutoin vaade vanhentuu. Jos työntekijä tekee vanhentumisen katkaisemiseen johtavan toimen ennen viiden vuoden vanhentumisaajan umpeutumista, siitä alkaa kulua uusi viiden vuoden vanhentumisaika. Lisäksi työntekijän työeläkelain 131 §:n mukaan työntekijä voi tehdä perustevalituksen työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnalle, jos hän on tyytymätön häneltä perittyyn työeläkevakuutusmaksuun. Työntekijällä on oikeus valittaa vakuutus-oikeuteen työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan perustevalitusasiassa antamasta päätöksestä. Jos muutoksenhakuelimen päätöksen mukaan työntekijän työeläkevakuutusmaksu on pidätetty väärän suuruisena, muutoin virheellisesti taikka työnantajalla ei olisi ollut oikeutta pidättää työeläkevakuutusmaksua, työnantajan on työntekijän vaatimuksesta palautettava aiheeton tai virheellinen työeläkevakuutusmaksu työntekijälle.

Jos lähetetyltä työntekijältä on peritty aiheettomasti sairausvakuutuslain (1224/2004) mukainen vakuutetun sairausvakuutusmaksu, sovelletaan asiassa sairausvakuutuslain 18 luvun 31 §:n mukaan verotusmenettelystä annetun lain (1558/2005) säännöksiä. Lisäksi sairausvakuutuslain mukaan sovellettaviksi tulevat ennakkoperintälain (1118/1996) ja veronkantolain (609/2005) säännökset.

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) säädetään palkansaaajan työttömyysvakuutusmaksusta, jonka työnantaja pidättää vakuutusmaksuvelvolliselta työntekijältä jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Jos työnantaja on aiheettomasti pidättänyt vakuutusmaksun tai pidättänyt sitä liikaa, työnantajan on edellä mainitun lain 20 §:n 4 momentin perusteella palkansaaajan vaatimuksesta palautettava maksu tai liikamaksu. Vaatimus palauttamisesta on tehtävä kahden vuoden kuluessa aiheettomasta maksun pidätyksestä. Palkansaaajalla on myös 24 h §:n perusteella mahdollisuus tehdä perustevalitus työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalle, jos palkansaaaja katsoo työttömyysvakuutusmaksun pidättämisen olleen lain vastainen. Perustevalitus on tehtävä kahden vuoden kuluessa sitä seuraavan vuoden alusta lukien, jona maksun pidätys on toimitettu. Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätöksestä palkansaaajalla on valitusoikeus vakuutusosoikeuteen.

4 Esityksen vaikutukset

Ehdotettujen muutosten vaikutusten arviointia vaikeuttaa se, että Suomessa ei ole tilastoitu esimerkiksi sitä, kuinka paljon meillä toimii työvoimaa lähettäviä ulkomaisia yrityksiä. Vastaavasti ei ole tilastoitu, montako sopimusta Suomessa toimivat suomalaiset tai ulkomaiset tilaajat tekevät vuosittain ulkomaisen palvelujen tarjoajan kanssa Suomessa tehtävästä alihankintatyöstä, työvoiman vuokrauksesta tai yritysryhmän sisäisestä siirrosta. Suomessa ei ole tilastoitu myöskään sitä, kuinka usein tänne sijoittautuneet yritykset lähettävät työntekijöitä ulkomaille.

Verohallinnon aktiivisen verovalvonnan piirissä on yritys- ja yhteisötietojärjestelmässä (YTJ) yli 6 500 ulkomaista yhteisöä. Tästä voi saada viitettä lähettävien yritysten määrästä, vaikka kaikki yritys- ja yhteisötietojärjestelmässä olevat ulkomaiset yhteisöt eivät lähetä työvoimaa eivätkä kaikki työntekijöitä lähettävät yritykset rekisteröidy yritys- ja yhteisötietojärjestelmään. Verohallinto saa myös esimerkiksi verotusmenettelystä annetun lain ja veronumeroa koskevan lainsäädännön nojalla jonkin verran tietoa Suomessa toimivista lähettävistä yrityksistä, lähinnä rakennusosalta.

Suomessa lähetettyinä työntekijöinä työskentelevien työntekijöiden määrästä voidaan puolestaan saada viitettä Eläketurvakeskuksen rekisteröimien sosiaaliturvaa koskevien A1-todistusten perusteella, vaikka niiden määrä ei suoraan vastaa työntekijöiden määrää. Eläketurvakeskuksen vuosittain vastaanottamien A1-todistusten määrä on vaihdellut 20 000 kappaleen molemmin puolin. Vuonna 2014 Eläketurvakeskus vastaanotti A1-todistuksia Virossa 11 098, Puolasta 2 628, Saksasta 937 ja muista maista yhteensä 4 397 kappaletta. Vastaavasti Eläketurvakeskuksella on tietoa Suomesta ulkomaille myönnettyjen A1-todistusten määrästä.

4.1 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Ehdotetulla lailla olisi merkittäviä vaikutuksia tiedotuksesta vastaavien ja lakia valvovien työsuojeluviranomaisten toimintaan. Ehdotetussa laissa säädettäisiin velvoitteesta tiedottaa lähetettyjen työntekijöiden lainsäädännöstä. Vastaava velvoite sisältyy voimassa olevaan lakiin, mutta täytäntöönpanodirektiivin myötä tiedotusta lisättäisiin ja sen sisältöä parannettaisiin. Kansallisille Internet-sivuille olisi koottava erityisesti yleissitovia työehtosopimuksia koskevaa tietoa ja tietoa olisi tarjottava eri kielillä. Työntekijän lähettämisen kannalta keskeisten

toimialojen yleissitovia työehtosopimuksia tai niiden tiivistelmiä olisi käännettävä sellaisille kielille, joita Suomeen lähettävät yritykset ja lähetettävät työntekijät useimmiten hallitsevat. Työsuojeluviranomaisten ollessa keskeisessä roolissa tiedotustoiminnassa ehdotetulla lailla olisi merkittäviä vaikutuksia työsuojeluviranomaisten toimintaan. Tiedotus vaatisi huomattavasti työsuojeluviranomaisten resursseja.

Täytäntöönpanodirektiivin mukaan työmarkkinajärjestöt on pyrittävä saamaan mukaan tiedotustehtävään. Työsuojeluviranomaisten tulisi tehdä tiedotuksessa yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Yhteistyötä tarvittaisiin jo tiedotuksen alkuvaiheessa, eli olemassa olevan tiedotusmateriaalin kartoitusvaiheessa. Työsuojeluviranomaiset voisivat hoitaa olemassa olevien työehtosopimusten ja niiden tiivistelmien käännösten kartoitusvaiheen nykyisillä voimavaroilla. Kun olemassa olevat käännökset olisi kartoitettu, on todennäköistä, että lisää käännöksiä tarvitaan eivätkä työmarkkinajärjestöjen toimenpiteet yksin riitä. Tällä on vaikutuksia työsuojeluviranomaisten toimintaan.

Vaikutusten suuruutta voi arvioida laskelmalla. Laskelma perustuu seuraaviin olettamuksiin:

- Suomessa on noin 160 yleissitovaa työehtosopimusta, mutta vain 20 työntekijän lähettämisen kannalta keskeisimmän alan työehtosopimusta käännettäisiin.
- Työehtosopimusten sivumäärä vaihtelee esimerkiksi 50—150 sivun välillä. Vain työehtosopimuksen tiivistelmä käännettäisiin, esimerkiksi yhteensä 25 sivua per työehtosopimus.
- Yksi niin sanottu kääntäjän sivu maksaisi todennäköisesti alle 100 euroa.
- Käännökset tehtäisiin vain neljälle työntekijän lähettämisen kannalta keskeisimmälle kielelle, esimerkiksi englanniksi, viroksi, venäjäksi ja puolaksi.

Laskelman perusteella yhden työehtosopimuksen yhdelle kielelle käännetyn tiivistelmän hinta olisi todennäköisesti alle 2 500 euroa. Käännös tarvittaisiin neljällä kielellä, jolloin hinta olisi todennäköisesti alle 10 000 euroa. Kun vastaavat kielikäännökset tehtäisiin yhteensä 20 työehtosopimuksesta, hinta olisi todennäköisesti alle 200 000 euroa. Siten voidaan arvioida, että työsuojeluviranomaisille aiheutuu ehdotetun lain johdosta noin 200 000 euron kulu vuodelle 2017. Asia voidaan kuitenkin hoitaa olemassa olevilla resursseilla. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotustoiminta voidaan puolestaan hoitaa nykyisillä järjestelyillä.

Työsuojeluviranomaiset valvovat ehdotetun lain samoin kuin voimassa olevan lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten valvontatietojärjestelmästä ei saada tilastoja lähetettyjen työntekijöiden lainsäädännön noudattamista koskevista tarkastuksista tai lähetettävään yritykseen kohdistuvista tarkastuksista. Karkeasti voidaan kuitenkin arvioida, että työsuojeluviranomaisten ulkomaisen työvoiman käytön valvontaan erikoistuneet tarkastajat ovat tehneet voimassa olevan lähetetystä työntekijöistä annetun lain noudattamista koskevia, lähetettävään yritykseen kohdistuvia tarkastuksia vuosittain noin 100—200 kappaletta. Lisäksi muut työsuojelutarkastajat ovat valvoneet useilla sadoilla tarkastuksilla sitä, onko lähetävä yritys asettanut edustajan tai onko tilaaja huolehtinut edustajan asettamisesta.

Tällä hetkellä työsuojeluviranomaisten lähetetyistä työntekijöistä annetun lain noudattamista koskevia tarkastuksia kohdennetaan usein niin sanotun vihjetiedon avulla. Ehdotetun lain myötä otettaisiin käyttöön ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä, mikä tehostaisi valvonnan kohdentamista tarkoituksenmukaisiin valvontakohteisiin. Ilmoitusten perusteella saataisiin myös suuntaa-antavia tilastoja Suomeen työvoimaa lähettävien yritysten ja heidän palveluntar-

jontaa koskevien sopimustensa määrästä. Ilmoituksia työnteon aloittamisesta Suomessa arvioidaan tulevan 1 000—20 000 kappaletta vuodessa.

Ehdotetussa laissa säädettäisiin myös muista työsuojeluvalvontaa helpottavista seikoista, kuten lähettävän yrityksen velvollisuudesta asettaa edustaja ja pitää tietoja saatavilla Suomessa sekä tilaajan velvollisuudesta avustaa työsuojeluviranomaista edustajan tavoittamisessa. Vaikka jo voimassa lähetetyistä työntekijöistä annettussa laissa on pitkälti vastaavia säännöksiä, joi-takin eroja aiempaan lakiin olisi. Osa eroista olisi työsuojeluviranomaisen toiminnan kannalta heikennyksiä, kuten se, että velvoite asettaa edustaja koskisi jatkossa enää vain työntekijän lähettämisen aikaa. Toisaalta esimerkiksi tilaajan avustamisvelvollisuus edustajan tavoittamisessa helpottaisi työsuojeluvalvontaa.

Ehdotetussa laissa selvennettäisiin ja laajennettaisiin työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta nykyisestä. Laajempi tiedonsaantioikeus olisi välttämätön, jotta ehdotetulla lailla voitaisiin saavuttaa täytäntöönpanodirektiivin tavoitteet erityisesti sen osalta, että lähetettyinä työntekijänä työskentelisivät vain ne henkilöt, jotka aidosti ovat lähetettyjen työntekijöiden direktiivissä ja täytäntöönpanodirektiivissä tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä. Kun valvontaa voitaisiin suorittaa nykyistä laajempien tietojen perusteella, se nopeuttaisi työsuojeluvalvontaa ja riski vääriin tietoihin pohjautuvista työsuojeluvalvonnan tuloksista pienentyisi. Myös työsuojeluviranomaisen oikeus saada lähettävältä yritykseltä tietyistä tiedoista ja asiakirjoista käännös suomen, ruotsin tai englannin kielelle nopeuttaisi työsuojeluvalvontaa. Toisaalta tarkastajan yksittäiseen tarkastukseen käyttämä kokonaistymäärä voisi lisääntyä, jos kyseessä olisi tapaus, jossa jouduttaisiin selvittämään esimerkiksi sitä, onko kyseessä ehdotetussa laissa tarkoitettu lähetetty työntekijä tai onko kyseessä ehdotetun lain väärinkäyttö tai kiertäminen. Kulutettuja resursseja per valvontatapaus voitaisiin kuitenkin hallita, kun otetaan huomioon se, että erilaiset valvontatapaukset vaativat erilaista valvontaotetta. Laajempi selvittely olisi tarpeen vain poikkeuksellisten valvontatapauksen yhteydessä. Ottaen huomioon yllä kuvatut seikat tarkastusmäärien ei ennakoida kasvavan ehdotetun lain myötä.

Ehdotetulla lailla säädettäisiin nykyistä tarkemmin EU-jäsenvaltioiden viranomaisten välisestä hallinnollisesta yhteistyöstä. Koska hallinnollista yhteistyötä on tehty jo lähetettyjen työntekijöiden direktiivin nojalla, sitä koskevilla lakimuutoksilla ei ennakoida olevan merkittävää vaikutusta työsuojeluviranomaisten toimintaan. Hallinnollinen yhteistyö kuitenkin lisää käytettävissä olevilla työsuojeluviranomaisen valvontaresursseilla saatua yhteiskunnallista vaikuttavuutta, koska toisen jäsenvaltion viranomaiset tekevät valvontaa hallinnollisen yhteistyön johdosta myös lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa.

Ehdotetulla lailla siirryttäisiin rikosoikeudellisista seuraamuksista osin hallinnollisiin seuraamuksiin ja otettaisiin käyttöön mahdollisuus panna taloudellisia hallinnollisia seuraamuksia ja sakkoja koskevia päätöksiä täytäntöön EU-jäsenvaltioissa. Ehdotetulla lailla tavoitellaan tehokkaampaa seuraamusjärjestelmää, koska rikosoikeudelliset seuraamukset eivät ole osoittautuneet toimiviksi seuraamuksiksi silloin, kun epäiltynä on toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut lähettävä yritys. Ehdotetulla seuraamusjärjestelmän muutoksella olisi vaikutuksia työsuojeluviranomaisen toimintaan. Aiemmin työsuojeluviranomaisten resursseja on käytetty muun muassa rikosilmoitusten ja lausuntojen laatimiseen, mutta prosessit eivät ole johtaneet tuloksiin. Ehdotetun lain myötä työsuojeluviranomaisten resursseja kuluisi nykyistä vähemmän näihin työvaiheisiin. Toisaalta laiminlyöntimaksujen määrääminen olisi uusi tehtävä työsuojeluviranomaiselle, ja se veisi viranomaisen resursseja. Laiminlyöntimaksuja koskevat päätökset voitaisiin kuitenkin panna täytäntöön EU-jäsenvaltiossa, mikä puolestaan voisi vähentää työsuojeluvalvonnan kannalta keskeisten hallinnollisten velvoitteiden laiminlyöntiä ja siten tehostaa työsuojeluvalvontaa.

Yllä kuvattujen seikkojen lisäksi työsuojeluviranomaisten voimavaroihin vaikuttaa myös työntekijöiden lähettämislmoitukseen liittyvän tietoteknisen järjestelmän luominen. Järjestelmä luodaan alkuvaiheessa palvelemaan ensisijaisesti työsuojeluviranomaisten toimintaa. Samassa yhteydessä kuitenkin varmistetaan se, että lähetettyjä työntekijöitä ja lähettäviä yrityksiä valvovat viranomaiset voivat tarvittaessa saada käyttöönsä näitä tietoja ja se, että järjestelmä on yhteensopiva perusteilla olevan kansallisen tulorekisterin kanssa. Tietotekniikan kehityksellä on joka tapauksessa kustannusvaikutuksia julkiseen talouteen. Ottaen huomioon ehdotettuun lakiin perustuvat laiminlyöntimaksut julkiseen talouteen kohdistuvia kustannusvaikutuksia voidaan kompensoida lähivuosien aikana siltä osin kuin määrättävät laiminlyöntimaksut jäävät Suomen valtion hyväksi. Digitalisaation edistäminen on lisäksi yksi pääministeri Sipilän hallituksen hallitusohjelman mukaisista tavoitteista.

Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä on yleensä niitä lähettävän yrityksen ensimmäinen yhteydenotto Suomen viranomaisiin. Kun kyse on palvelujen tarjonnan vapauden nojalla työntekijöitä tilapäiseen työhön lähettävästä yrityksestä, se ei ole velvollinen rekisteröitymään kaupparekisteriin Suomessa.

Kun luodaan tietoteknisiä järjestelmiä työntekijöiden lähettämislmoituksen laatimiseen ja ilmoitusten käsittelyyn, on otettava huomioon, että kaikilla ulkomaisilla yrityksillä ei ole eurooppalaisia tai suomalaisia pankkitunnuksia, joten asiointia ei voi perustaa tällaisen tunnistautumisen varaan. Lisäksi ilmoittamiskynnyksen tulisi olla matala ja ilmoituksen tekemisen tulisi olla helppoa. Tästä syystä ehdotetaan saapuvien ilmoitusten mahdollisimman kevyttä käsittelyä, joka olisi automaattinen, eikä siihen liittyisi varsinaista viranomaiskäsittelyä.

Työsuojeluviranomaisella ei ole valmiina saapuvien ilmoitusten rekisteröintitehtävään soveltuva rekisteriä tai tietojärjestelmää, vaan se olisi tehtävä. Samoin työsuojeluviranomaisella ei vielä ole sähköisen asiointin palvelua ja työsuojeluviranomaiselle tulee sitä varten rakentaa oma tietojärjestelmäkokonaisuus asiointiliittymästä rekisteriin asti.

Tietojärjestelmäkustannusten arvio perustuu siihen, että viranomaisen toteutus sisältää seuraavat asiat:

1. automaattinen kevytrekisteröintitunnus (U-tunnus) (ei tunnistautumista palveluun, seuraavissa asiointitapahtumissa käytetään yrityksen nimeä ja U-tunnusta)
2. sähköinen ilmoituslomake olemassa olevassa asiointipalvelussa (uusia ilmoituksia ja täydennyslmoitus)
3. täytetty sähköinen ilmoituslomake toimitetaan sähköisesti työsuojeluviranomaiselle samalla hetkellä, kun lomake toimitetaan rekisteriviranomaiselle ja ilmoittajan lisäämille vastaanottajille sekä ilmoittajalle itselleen sähköpostitse, lomakkeella on tekninen tietojen oikeellisuustarkastus
4. ilmoitus siirtyy sähköisesti rekisteriviranomaisen olemassa olevaan rekisteriin, johon tehdään tarvittavat muutokset ilmoitusten vastaanottoa varten, mm. U-tunnus
5. seuraavan ilmoituksen yhteydessä (uusi tai aiemman ilmoituksen täydennyslmoitus) yritys käyttää ensimmäisellä kerralla samaansa asiointitunnusta sekä
6. ilmoitus toimitetaan sähköisesti työsuojeluviranomaiselle (esim. määriteltyn sähköpostiosoitteeseen).

Olemassa olevan asiointipalvelun muutosten arvioidaan maksavan 15 000 euroa ja olemassa olevan rekisterin muutosten 50 000 euroa. Tietojärjestelmämuutoksiin varataan aikaa vähintään kuusi kuukautta, koska tietojärjestelmien muutostyössä on mukana monta toimijaa, joiden töiden yhteensovittaminen ei välttämättä onnistu samanaikaisesti.

Sosiaali- ja terveysministeriö arvioi, että työntekijöiden lähettämiseen liittyvien säännösten vuoksi työsuojeluviranomaiset tarvitsevat rahoituksen 100 000—300 000 euron investointiin riippuen tietotekniseltä järjestelmältä vaadittavista ominaisuuksista.

Myöhemmin on mahdollista toteuttaa muitakin ilmoitustapoja (esimerkiksi tekninen yhteys), kun tekninen rajapinta on olemassa. Niiden toteutuksesta ja kustannuksista tulee erikseen sopia. Lisäksi jo toimeenpanovaiheessa sallitaan ilmoittajan käyttämästä tietojärjestelmästä lähetetty ilmoitus esimerkiksi viranomaisen sähköpostiin, kunhan se täyttää viranomaisen ilmoitukselle asettamat tekniset ja toiminnalliset vaatimukset (mukaan lukien työsuojeluviranomaisen nopea tiedonsaanti).

Ehdotetun lain vaikutukset laissa tarkoitettujen tasa-arvolain säännösten noudattamista valvo-
vien tasa-arvovaltuutetun sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimintaan ovat hyvin vähäiset. Tämä johtuu siitä, että tähän mennessä kyseisillä viranomaisilla ei vielä ole ollut käsiteltävänä yhtään lähetettyjen työntekijöiden tapausta. Tilanteen ei ennakoida muuttuvan merkittävästi tulevaisuudessa.

Lakiehdotus lisäisi Oikeusrekisterikeskuksen työmäärää jonkin verran. Tilaaajalle, rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle maksettavaksi määrättyjen laiminlyöntimaksujen perimisen ei voida arvioida vaikuttavan merkittävästi Oikeusrekisterikeskuksen työmäärään, koska se jo nyt vastaa sakkojen, uhkasakkojen ja hallinnollisten laiminlyöntimaksujen perimisestä. Kokonaan uusi tehtävä olisi kuitenkin täytäntöönpanodirektiivin soveltamisalaan kuuluvien kansainvälisten perintäpyyntöjen lähettäminen ja vastaanottaminen ja vastaanotettujen pyyntöjen toimeenpanosta huolehtiminen. Perintäpyyntöjen tulevaa määrää ei kuitenkaan ole mahdollista tarkkaan arvioida. Työsuojeluviranomaisten nykyisten tarkastusmäärien perusteella tekemän karkaan arvion mukaan lähettäisi Oikeusrekisterikeskus vuosittain alle 50 pyyntöä laiminlyöntimaksun perimiseksi toiseen jäsenvaltioon. Koska Suomeen sijoittautuneet yritykset harvemmin lähettävät työntekijöitä toisiin jäsenvaltioihin, voidaan arvioida, että pyyntöjä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten tai sakkojen perimiseksi Suomessa tulisi edellä mainittua vähemmän. Ottaen huomioon, että Oikeusrekisterikeskus jo nyt huolehtii muun muassa sakko-
puitepäätöksen soveltamisalaan kuuluvien taloudellisten seuraamusten perinnästä sekä vastaanottavana että pyytävänä viranomaisena, voidaan kuitenkin arvioida, että tehtävä olisivat hoidettavissa nykyisillä voimavaroilla.

Ulosottoviranomaisten työmäärää saattaa laiminlyöntimaksujen perintä ja toisesta jäsenvaltiosta tulevien seuraamusten täytäntöönpano jonkin verran lisätä. Hallinto-oikeuksien ja korkeimman hallinto-oikeuden työmäärä saattaa vähäisessä määrin lisääntyä, kun lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamatta jättämisestä tuomittavista rikosseuraamuksista siirryttäisiin hallintomenettelyssä annettaviin laiminlyöntimaksuihin. Myös Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen perintäpyynnön toimeenpanemisesta haettaisiin muutosta hallinto-oikeudelta. Tehdyn arvion mukaan kysymys olisi kuitenkin rajallisesta asiamäärästä, minkä vuoksi tehtävät olisivat hoidettavissa nykyisin resurssein.

Seuraamusjärjestelmän uudistamisen seurauksena esitutkintaviranomaisten työmäärä vähenisi jossain määrin. Laiminlyöntimaksuasioden käsittely kuuluisi kokonaisuudessa työsuojeluviranomaisille, eikä poliisi enää tutkisi esitettävän lain rikkomisia. Laiminlyöntimaksut määrätäisiin maksettavaksi valtiolle ja se lisäisi tältä osin valtion tuloja.

4.2 Yritysvaikutukset

Euroopan unionissa hyväksytään, että eri jäsenvaltiot voivat kilpailla muun muassa erilaisilla työehdoilla. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivillä ja täytäntöönpanodirektiivillä unioni kuitenkin pyrkii tasoittamaan kilpailutilannetta valtioiden rajat ylittävässä tilapäisessä palvelujen tarjonnassa. Direktiiveillä unioni edellyttää, että lähettävät yritykset noudattavat työntekijöiden lähettämisen kohdemaassa tiettyjä työehtoja ja työoloja ja että niiden noudattamista valvotaan. Ehdotetun lain tavoitteena on varmistaa, että lähettävät yritykset noudattavat Suomessa Suomen työehtoja ja työoloja. Lakiehdotuksella edistetään siten Suomessa toimivien ja lain-säädäntöä noudattavien yritysten tasavertaista kilpailuasemaa ja siten kilpailukykyä.

Esitettyjen muutosten myötä osa lähettävien yritysten velvollisuuksista poistuu. Toisaalta ehdotettuun lakiin sisältyy uusia velvoitteita lähettävälle yritykselle. Lakiehdotukseen sisältyvä ennakoilmoitusvelvollisuus pyritään toteuttamaan pääasiassa yksinkertaisella sähköisellä ilmoituksella, joten siitä aiheutuva hallinnollinen taakka jäänee vähäiseksi. Hallinnollista taakkaa aiheutuu nykyisessäkin tilanteessa, mutta kokonaisuudessaan uusi laki saattaa aiheuttaa jossain määrin nykyistä enemmän hallinnollista taakkaa lähettävälle yritykselle. Ehdotetut kynnysajat ja niiden laskemissäännöt varmistavat kuitenkin sen, ettei hallinnollinen taakka ole suhteeton lyhyissä työntekijöiden lähettämistilanteissa.

Laista aiheutuu tilaajille nykyisellään jonkin verran hallinnollista taakkaa. Nykytilaan ei kaikilta osin ole tulossa merkittävää muutosta, joten vaikutukset eivät ole kovin suuria. Osittain hallinnollinen taakka vähenee poistuvien ilmoitusvelvollisuuksien myötä. Voimassa olevan lain 8 c §:n 2 momentin mukaista velvollisuutta ei ehdotetussa laissa ole.

Laiminlyöntimaksu puolestaan aiheuttaa kustannuksia lain velvoitteita rikkoville lähettävälle yrityksille, tilaajille, rakennuttajille ja pääurakoitsijoille. Vastaavasti kustannuksia syntyy mahdollisten rikosten johdosta.

Lakiehdotuksessa on pyritty huomioimaan sähköisten järjestelmien käyttömahdollisuudet. Lakiehdotuksen 7 §:n mukainen ilmoitus tehdään sähköisessä järjestelmässä. Lisäksi tiedot lähetetyistä työntekijöistä voivat 10 §:n mukaan olla sähköisessä muodossa, kunhan ne ovat valvovan viranomaisen saatavilla, esimerkiksi viranomaiselle tulostettavissa. Sähköisten järjestelmien käyttömahdollisuus vähentää yrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa.

5 Asian valmistelu

Esitysehdotus on valmisteltu kolmikantaisesti työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työryhmässä, jossa olivat edustettuina työryhmän asettaneen ministeriön lisäksi oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry. Työryhmän mietintöön liittyy eriävä mielipide.

Työryhmä luovutti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle joulukuussa 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi mietinnöstä lausuntoja muun muassa työmarkkinakeskusjärjestöiltä, työvoimavaltaisten alojen edunvalvontajärjestöiltä, lähetettyjen työntekijöiden valvonnasta vastaavilta ministeriöiltä ja muilta viranomaisilta, yhteensä 31 eri taholta 15.1.2016 mennessä.

Lausunnoissa valittua sääntelytapaa, jossa säädetään kokonaan uusi laki työntekijöiden lähettämisestä, pidettiin lähtökohtaisesti hyvänä. Myös esitettävää sääntelyä pidettiin kokonaisuutena perusteltuna.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Akava ry viittasivat lausunnoissaan mietinnön liitteenä olleeseen eriävään mielipiteeseen. Rakennusliitto ry ja Rakennusteollisuus RT ry kannattivat mietinnössä esitettyjä muutoksia ja esittivät useita kommentteja palkansaaja-keskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä esille nostettuihin kysymyksiin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Suomen Yrittäjät ry pitivät esitettyjä muutoksia tarpeellisina ja järkevinä.

5.1 Soveltamisala ja kynnysajat

Teknologiateollisuus ry piti soveltamisalan laajentamista julkisiin hankintoihin myönteisenä. Laissa olevia erilaisia kynnysaikoja tulisi kuitenkin perustella enemmän.

Kirkon työmarkkinalaitos piti kynnysaikojen yhdenmukaistamista hyvänä.

Kuntaliitto kiinnitti huomiota siihen, että lain soveltamisalapykälän perusteluissa oleva julkiisiin hankintoihin liittyvä viittaus on ongelmallinen. Soveltamisalan laajennusta ei myöskään ole perusteltu riittävästi.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry kiinnittivät huomioita siihen, että esityksessä tulisi ottaa selkeästi kantaa, miten lakia sovelletaan maantiekuljetusalan työntekijöihin.

5.2 Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue piti tärkeänä, että ilmoituksen osalta tulee selvittää muiden viranomaisten tarpeet ja olemassa olevat tekniset ratkaisut. Jos toteutetaan vain aluehallintovirastoa palveleva rekisteri, tulee tämä toteuttaa mahdollisimman kevyesti. Rekisterin perustaminen edellyttää 100 000–300 000 euron investoinnin ja mietinnössä arvioitu kuuden kuukauden toteutusaika ei riitä ainakaan uuden rekisterin perustamiseen. Myös sosiaali- ja terveysministeriö arvioi kustannukset samansuuruisiksi.

Aluehallintovirastojen hallinto- ja kehittämispalvelut (KEHA) kiinnitti huomioita tietojen käyttötarkoitussidonnaisuuteen. Jos tietoja voitaisiin jakaa myös muille viranomaisille, tulee sidonnaisuus selvittää perusteellisesti. Aluehallintovirastojen hallinto- ja kehittämispalvelut piti hyvänä olemassa olevien vaihtoehtojen selvittämistä. Myös Eläketurvakeskus oli tältä osin samaa mieltä.

Eläketurvakeskus ja Harmaan talouden selvitysyksikkö kannattavat Y-tunnuksen antamista lähettävälle yritykselle. Harmaan talouden selvitysyksikkö toi esille myös, että työntekijöiden yksilöinti ilmoituksessa parantaisi merkittävästi viranomaisten mahdollisuuksia kohdentaa valvontaa näiden tietojen perusteella. Tiedot pitäisi voida antaa muille viranomaisille.

Tapaturmavakuutuskeskus TVK totesi, että asiointinumero olisi hyvä olla muidenkin toimijoiden tiedossa ja käytettävissä.

Patentti- ja rekisterihallituksen näkemyksen mukaan rekisteri sopisi parhaiten työsuojeluviranomaisen tehtäväksi.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry esittivät useita alakohtaisia tarkennuksia sääntelyyn.

Sosiaali- ja terveysministeriö katsoi lausunnossaan, että ilmoituksen tietosisältöön tulisi lisätä työntekijän nimi. Tiedot tulisi saattaa useampien tiedoista hyötyvien viranomaisten saataville. Lisäksi rekisteri tulisi perustaa sinne, jossa tekniikka on jo olemassa. Jos ilmoitukset tulevat vain työsuojeluviranomaisten hallinnoitaviksi, työsuojeluviranomaiset tarvitsevat noin 100 000–300 000 rahoituksen vuodelle 2017. Hallituksen esitysluonnoksessa arvioitu kuuden kuukauden aika ei riitä tietojärjestelmämuutoksiin.

Useat valvontaviranomaiset ilmaisivat olevansa kiinnostuneita ennakkoilmoitusrekisterin hyödyntämisestä.

Harmaan talouden selvitysyksikön mukaan yritys tulisi olla tunnistettavissa annetun tunnisteen perusteella jatkossakin ja muissa viranomaisissa.

Teknologiaeollisuus ry:n mukaan tulee kiinnittää huomiota siihen, miten ennakkoilmoitus on käytännössä mahdollista tehdä. Lisäksi se kiinnitti huomiota 6 ja 7 §:ssä oleviin eri määräaikoihin ja niiden suhteeseen.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK piti ehdotettuja muutoksia kannatettavina, mutta totesi, että jatkossa tulee seurata, millaista rasitusta ennakkoilmoituksesta aiheutuu ja onko esitetyn laajuinen ilmoitusvelvollisuus valvonnan kannalta tarpeellinen.

5.3 Rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä

Rakennusteollisuus RT ja Rakennusliitto ry pitivät esitettyä mallia tehokkaimpana vaihtoehtona.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Akava ry viittasivat lausunnossaan työryhmän mietinnön liitteenä olleeseen eriävään mielipiteeseen. Siinä nostetaan esiin, että täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklassa, jota tällä säännöksellä saatetaan voimaan, on kyse materiaalisesta vastuusta. Työryhmä ei kuitenkaan esitä materiaalista vastuuta, vaan materiaalsen vastuun (”velvollisena vastaamaan”) sijasta esitetään pelkkää hallinnollista vastuuta eli alihankkijan selvitys toimeksiantajalle riittäisi. Mietintö ei tältä osin vastaa täytäntöönpanodirektiiviä, vaikka se onkin nykytilaan verrattuna selkeä parannus. Lisäksi katsottiin, että työryhmän esitys rikkoo Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan syrjintäkieltoa. Valtio ei artiklan 2 kohdan mukaan voi asettaa työntekijöitä eri asemaan esimerkiksi kansalaisuuden perusteella, mitä työryhmä nyt kuitenkin esittää.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry katsoi, ettei esitys täytä täytäntöönpanodirektiivin 12 artiklan 2 kohdan mukaista vaatimusta. JHL katsoi, että joka tapauksessa rakennusosalalle käyttöön otettava sääntely tulisi laajentaa kaikille aloille.

Teknologiaeollisuus ry huomautti säännöksen tulkinnanvaraisuudesta ja nosti esiin kilpailuoikeuteen ja henkilötietolakiin liittyviä mahdollisia ongelmia, joita saattaa syntyä, jos säännöstä tulkittaisiin siten, että alihankkijan olisi toimitettava yksityiskohtaisia palkkatietoja.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan tulisi harkita sääntelyn ottamista kaikille aloille.

RAKLI ry:n mukaan vastuun tulisi kohdentua pääurakoitsijalle.

5.4 Seuraamusjärjestelmä

Kirkon työmarkkinalaitos piti seuraamusjärjestelmän muutoksen yhteydessä esitettyä ilmoitusvelvollisuuden purkua hyvänä.

Oikeusrekisterikeskus muistutti, että sen tehtäväksi tulee hallinnollisten seuraamusten täytäntöönpano ja sen rahoitus tulisi varmistaa tältä osin.

Oikeusministeriö katsoi, että laiminlyöntimaksujen osalta tulisi noudattaa syyllisyysperiaatetta silloin, kun kyseessä on luonnollinen henkilö.

5.5 Vähimmäispalkka

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Akava ry toteavat, että mietinnössä on tässä kohdin viitattu Sähköliiton tuomioon C-396/13. Perusteluihin olisi syytä lisätä vielä, että tuomiossa määriteltiin päiväraha työvoiman lähettämiseen liittyväksi lisäksi, johon lähetetyillä työntekijöillä on oikeus samoin perustein kuin kansallisilla työntekijöillä. Lisäksi työntekijöillä on tuomion mukaan oikeus lomarahaan.

Lisäksi Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Akava ry:n mukaan kustannusten korvausten osalta mietinnössä todetaan, että lähetetyn työntekijän oikeus muun muassa majoituskustannusten korvaukseen määräytyisi työsopimuksesta ja siihen sovellettavasta laista. Kuten Sähköliiton tuomion 58 kohdasta ilmenee, majoituskustannuksiinkin soveltuu SEUT 57 artikla, joka implisiittisesti sisältää 3 kohdassa lähetettyjen ja kansallisten työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun työehdoissa. Sikäli kun asianomaisessa yleissitovassa työehtosopimuksessa on määräyksiä majoituskustannuksista, ne kattavat vähimmäisehtoina myös lähetetyt työntekijät.

Sosiaali- ja terveysministeriö esitti useita vähimmäispalkkaa koskevan 5 §:n perusteluihin liittyviä täydennysehdotuksia.

5.6 Muita huomioita

Useat lausunnonantajat esittivät useita tarkennusehdotuksia yksittäisiin säännöksiin ja niiden perusteluihin.

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT nosti esille tarpeen tehdä tiedote, jossa käsitellään tilaajan, rakennuttajan sekä pääurakoitsijan velvoitteita sekä tuodaan esille se, milloin kyse on lähetetystä työntekijästä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnitti huomiota siihen, että mietinnössä ei käsitellä riittävästi työntekijöiden vapaata liikkuvuutta edistävän direktiivin täytäntöönpanoa ja että tältä osin valmistelua tulisi jatkaa.

Poliisihallitus kannatti esitystä ja toi esille, että sääntely vähentää päällekkäistä tutkintaa ja mahdollistaa poliisin keskittymisen enemmän poliisitoimintaan.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry esittivät useita muutoksia, jotka koskisivat nimenomaan kyseistä alaa.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n mukaan laiminlyöntimaksun tulisi olla huomattavasti korkeampi. Siinä tulisi myös huomioida muun muassa yrityksen liiketoiminnan laajuus.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto kiinnitti huomiota vapaan liikkuvuuden direktiivin täytäntöönpanoon ja katsoi siltä osin, että valmistelua on jatkettava.

Yhteenvedo lausunnosta on kokonaisuudessaan luettavissa työ- ja elinkeinoministeriön Internet sivuilla (www.tem.fi Etusivu > Ajankohtaista > Vireillä > lausuntopyynnöt).

Hallituksen esitykseen on tehty useita muutoksia, joilla on pyritty ottamaan huomioon lausunnonantajien esiintuomia näkökohtia.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Laki työntekijöiden lähettämisestä

1 luku. Yleiset säännökset

1 §. Soveltamisala. Lakia sovellettaisiin *1 momentin* mukaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun työhön, jota muusta valtiosta lähetetty työntekijä tekee Suomessa työnantajan valtioiden rajat ylittävän palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella alihankintana, yrityksen sisäisenä siirtona tai vuokratyössä rajoitetun ajan. Säännös vastaisi sisällöllisesti voimassa olevan lain 1 §:n 1 ja 2 momentin soveltamisalasäännöstä. Alihankinta, yrityksen sisäinen siirto ja vuokratyö määriteltäisiin 2 §:ssä. Soveltamisala vastaisi tältä osin lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 1 artiklan 1 ja 3 kohtaa. Se, onko kyseessä työsuhde, tulee arvioitavaksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyjen kriteerien perusteella riippumatta siitä, mitä ulkomainen palvelujen tarjoaja ja työntekijä ovat sopineet työntekoa koskevassa sopimuksessaan. Soveltamisala kytkeytyy keskeisesti lähetetyn työntekijän määritelmään ja kolmeen lähettämistilanteeseen sekä lähettämistä koskevan lainsäädännön kiertämistä tai väärinkäyttöä koskevien tilanteiden estämiseen. Lain soveltamisalaan kuuluisi myös kolmansiin valtioihin sijoittautuneiden yritysten Suomeen lähettämiä työntekijöitä, koska lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 1 artiklan 4 kohdan mukaan kolmansiin valtioihin sijoittautuneet yritykset eivät voi saada suotuisampaa kohtelua kuin jäsenvaltioihin sijoittautuneet yritykset.

Lain kirjoitustapaa on selkeytetty soveltamisalaa muuttamatta. Työntekijöiden lähettämisestä olisi kyse ainoastaan silloin, kun työntekijöitä lähettävä yritys tarjoaa valtioiden rajat ylittäviä palveluja, eli hyödyntää palvelujen tarjonnan vapautta. Tämän arvioinnissa hyödynnettäisiin aidon lähettämisen kriteerejä. Näitä kriteerejä selostetaan jäljempänä 2 §:n perusteluissa.

Palveluilla tarkoitettaisiin SEUT 57 artiklan mukaisia suorituksia, joista tavallisesti maksetaan korvaus ja joita määräykset tavaroiden, pääomien tai henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta eivät koske. Palveluihin kuuluu erityisesti teollinen ja kaupallinen toiminta, käsityöläistoiminta ja vapaiden ammattien harjoittamiseen kuuluva toiminta.

Kun lähetettyjen työntekijöiden direktiivi hyväksyttiin vuoden 1996 syksyllä, Euroopan unionin työ- ja sosiaaliasiain neuvosto kirjasi pöytäkirjaansa lausumia lähetettyjen työntekijöiden direktiivin tulkinnasta. Pöytäkirja ei ole oikeudellisesti sitova, mutta sillä on oma merkityksensä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön tulkinnassa ja soveltamisessa. 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 koennustyöhön tätä palvelua tarjottaessa. Jos nämä edellytykset eivät täyty, a alakohtaan 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 rautaa-, maan-, lento- tai vesiteitse.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti, että lakia ei sovelleta kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskenteleviin henkilöihin. Soveltamisalаражаus vastaisi lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 1 artiklan 2 kohtaa.

Voimassa olevasta laista poiketen lakia sovellettaisiin jatkossa julkisen keskushallintoviranomaisen hankintasopimuksen perusteella tehtävään työhön. Hankintalain 49 §:n 2 ja 3 momentin mukaan valtion keskushallintoviranomaisen ja tarjouskilpailun voittajaksi valitun yksityisen työnantajan väliseen urakkasopimukseen tulee ennen sopimuksen allekirjoittamista lisätä lauseke, jonka mukaan sopimukseen liittyvissä työsuhteissa on noudatettava vähintään niitä työsuhteen vähimmäisehtoja, joita Suomen lain ja työehtosopimusmääräysten mukaan on noudatettava samanlaatuisessa työssä. Mitä 49 §:n 2 momentissa säädetään valtion keskushallintoviranomaisen velvollisuudesta, sovelletaan myös silloin, kun muu hankintayksikkö tekee urakkasopimuksen tilaajavastuulain 2 §:ssä tarkoitetusta rakentamistoiminnasta. Hankintalain säännöksillä on pantu täytäntöön Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 94.

Hankintalain säännöstä ja sen perusteella sopimukseen otettua sopimusehtoa sovelletaan hankintayksikön ja tarjouskilpailun voittaneen sopimuskumppanin välisessä suhteessa. Sopimuskumppanin työntekijöillä ei kuitenkaan ole mahdollisuutta vedota kyseiseen sopimusehtoon. Jatkossa hankintalain 49 § ja sen nojalla sovittu sopimusehto sekä ehdotettu laki työntekijöiden lähettämisestä voivat tulla sovellettavaksi samassa tilanteessa. Säännökset eivät kuitenkaan ole päällekkäisiä, koska hankintalain 49 §:n rikkominen voi tulla arvioitavaksi ainoastaan sopimusrikkomuksena. Työntekijöiden lähettämisestä ehdotettua lakia sovellettaisiin näissä tilanteissa jatkossa samoin kuin muissakin lähettämistilanteissa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin lain soveltamisesta viranomaisten väliseen hallinnolliseen yhteistyöhön sekä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävään täytäntöönpanoon. Säännökset niistä olisivat lain 6 ja 7 luvuissa.

2 §. Määritelmät. Pykälään ehdotetaan otettavaksi lain soveltamisalan kannalta keskeiset määritelmät. Ehdotettuun pykälään sisältyvät lähetetyn työntekijän, alihankinnan, yrityksen sisäisen siirron, vuokratyön, lähettävän yrityksen, tilaajan, rakennusalan työn, rakennuttajan ja pääurakoitsijan määritelmät. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitettaisiin ehdotetun 1 kohdan mukaan nykytilaa vastaavasti työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut ja kyseisessä valtiossa merkittävää toimintaa harjoittava, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi tilapäiseen työhön Suomeen tarjotessaan valtioiden rajat ylittäviä palveluja. Määritelmä vastaisi lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa. Kaikkien työ sopimuslain mukaisten työsuhteen kriteerien tulee täyttyä, jotta ehdotettu laki voi tulla sovellettavaksi. Yksit äistapauksessa lähetetyn työntekijän tunnusmerkistön täyttymistä tulee arvioida yhdessä aidon lähettämisen kriteerien kanssa.

Täytäntöönpanodirektiivin 4 artiklassa säädetään aidon lähettämisen tunnistamisesta sekä väärinkäytösten ja säännösten kiertämisen estämisestä. Arvio siitä, onko kyse työntekijöiden lähettämisestä, tehdään aina kokonaisarviointina kaikista tosiseikoista, joiden katsotaan olevan tarpeellisia, mukaan lukien erityisesti jäljempänä luetellut tosiseikat. Nämä seikat ovat suuntaa-antavia tekijöitä tehtävässä kokonaisarvioinnissa, eikä niitä sen vuoksi voida käsitellä erillisinä.

Sen määrittämiseksi, harjoittaako lähettävä yritys sellaista aidosti merkittävää toimintaa, joka on muuta kuin puhtaasti sisäiseen hallintoon liittyvää tai muuta hallinnollista toimintaa, työsuojeluviranomaisten ja muiden viranomaisten on tehtävä kokonaisarviointi kaikista tosiseikoista, jotka pidemmällä aikajänteellä tarkasteltuna luonnehtivat yrityksen harjoittamaa toimintaa sijoittautumisjäsenvaltiossa ja tarvittaessa vastaanottavassa jäsenvaltiossa. Tällaisia seikkoja voivat olla erityisesti seuraavat:

- a) paikka, jossa yrityksen sääntömääräinen kotipaikka ja hallinto sijaitsevat, jossa se käyttää toimistotiloja, johon se maksaa veroja ja sosiaaliturvamaksuja sekä, soveltuvin osin, jossa sillä on kansallisen lain mukaisesti elinkeinolupa tai jossa se on rekisteröitynyt kauppakamariin tai ammattialajärjestykseen;
- b) paikka, jossa lähetettävät työntekijät otetaan palvelukseen ja josta heidät lähetetään;
- c) laki, jota sovelletaan yrityksen työntekijöidensä ja toisaalta asiakkaidensa kanssa tekemiin sopimuksiin;
- d) paikka, jossa yritys harjoittaa merkittävää liiketoimintaa ja jossa sen hallintohenkilökunta toimii; sekä
- e) täytettyjen sopimusten tai toteutuneen liikevaihdon määrä sijoittautumisjäsenvaltiossa ottaen huomioon muun muassa vastaperustettujen yritysten ja pk-yritysten erityistilanne.

Sen arvioimiseksi, tekeekö lähetetty työntekijä työtään tilapäisesti toisessa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa hän tavallisesti työskentelee, olisi tarkasteltava kaikkia tosiseikkoja, jotka luonnehtivat tällaista työtä ja työntekijän tilannetta. Direktiivin mukaan tällaisia seikkoja voivat olla erityisesti seuraavat:

- a) työtä tehdään rajoitetun ajan toisessa jäsenvaltiossa;
- b) lähettämisen alkamispäivä;
- c) lähettäminen suuntautuu toiseen jäsenvaltioon kuin siihen, jossa tai josta lähetetty työntekijä tavallisesti työskentelee, asetuksen (EY) N:o 593/2008 (Rooma I) mukaisesti;
- d) lähetetty työntekijä palaa siihen jäsenvaltioon, josta hänet on lähetetty, tai hänen odotetaan jatkavan työskentelyä siellä, kun ne työt tai palvelujen tarjonta, joita varten hänet oli lähetetty, on saatu päätökseen;
- e) toiminnan luonne;
- f) työntekijän lähettävä työnantaja huolehtii matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksista tai korvaa ne; jos näin on, tällöin myös tapa, jolla niistä huolehditaan tai jolla ne korvataan;
- g) mahdolliset aiemmat jaksot, jolloin kyseisiä tehtäviä on suorittanut sama tai toinen (lähetetty) työntekijä.

Jos aidon lähettämisen kriteerit eivät täyty, ehdotettua lakia ei sovellettaisi. Tämän jälkeen tulee arvioitavaksi, millainen työntekotilanne on kyseessä. Työntekijä on voinut tulla Suomeen työhön esimerkiksi työvoiman vapaan liikkuvuuden nojalla. Kaikissa tapauksissa on myös arvioitava, onko kysymys työsopimuslaisia tarkoitettua työsopimuksesta ja kuka on työnantaja, vai onko kyse muusta kuin työsopimuslaisia tarkoitettussa työsuhteesta tehtävästä työstä.

Pykälän 2 kohdan mukaan alihankinnalla tarkoitettaisiin työntekijän lähettämistä yrityksen johdolla ja luukuun tehtävään työhön ulkomaille sijoittautuneen työnantajan ja Suomessa toimivan palvelujen tilaajan välillä tehdyn sopimuksen perusteella. Määritelmä vastaisi voimassa olevan lain 1 §:n 2 momentin 1 kohtaa.

Pykälän 3 kohdan mukaan yrityksen sisäisellä siirrolla tarkoitettaisiin työntekijän lähettämistä työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toisessa valtiossa sijaitsevaan toimipaikkaan tai yritykseen. Määritelmä vastaisi voimassa olevan lain 1 §:n 2 momentin 2 kohtaa.

Pykälän 4 kohdan mukaan vuokratyöllä tarkoitettaisiin vuokratyöntekijän lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön silloin, kun työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoiman vuokrausta harjoittava yritys. Vaikka Suomessa työnvälitystä harjoittavat yritykset eivät käytännössä tee työsopimuksia työnhakijoiden kanssa, joissakin jäsenvaltioissa työnvälitysyhtymien ja työntekijän välillä voi vallita työsopimussuhde. Tämän vuoksi 4 kohdassa mainittaisiin direktiivin määräysten mukaisesti työvoiman vuokrausta harjoittavien yritysten lisäksi työnvälitystä harjoittavat yritykset. Määritelmä vastaisi voimassa olevan lain 1 §:n 2 momentin 3 kohtaa.

Lähetettävällä yrityksellä tarkoitettaisiin 5 kohdan mukaan yritystä, joka toimii lähetetyn työntekijän työnantajana hänen lähetettynä olonsa ajan. Lähtökohtaisesti lähetävä yritys olisi ulkomainen yritys, joka toimii lähetetyn työntekijän työnantajana. Lain 6 ja 7 luvut tulisivat sovellettavaksi myös, kun Suomesta lähetetään työntekijöitä. Tällöin lähetettävällä yrityksellä voidaan tarkoittaa myös suomalaista yritystä, joka lähettää työntekijöitä ulkomaille.

Pykälän 6 kohdan mukaan tilaajalla tarkoitettaisiin yritystä tai muuta tahoa, joka tilaa lähetettävältä yritykseltä palveluita. Tilaajavastuulain ja työntekijöiden lähettämisestä ehdotetun lain käsitteistön yhdenmukaistamiseksi myös lähetettyjä työntekijöitä koskevassa lainsäädännössä käytettäisiin jatkossa tilaajan käsitettä. Tilaaja vastaisi voimassa olevan sääntelyn mukaista työn teettäjän käsitettä.

Tilaajan käsite olisi kuitenkin laajempi kuin mitä se on tilaajavastuulaissa, jonka 3 §:n 1 kohdassa tilaaja on määritelty. Ehdotetussa laissa tilaajalla tarkoitettaisiin kaikkia toimijoita, jotka ostavat lähetettävältä yritykseltä palveluita. Yritysten lisäksi lakia sovellettaisiin esimerkiksi julkisiin toimijoihin sekä yksityishenkilöihin.

Pykälän 7 kohdassa määriteltäisiin rakennusalan työ. Sillä tarkoitettaisiin kaikkia rakennusalan töitä, jotka koskevat varsinaista rakentamista, korjaamista, kunnostamista, rakenteiden muuttamista ja hajottamista, joihin luetaan myös kaivaminen, maanrakennus, valmisosien asentaminen ja purkaminen ja varustamis-, asennus-, muutos-, purkamis-, kunnossapito-, huolto-, maalaus-, puhdistus- ja parannustyöt.

Määritelmä vastaisi voimassa olevan lain 4 §:n 2 momentissa olevaa määritelmää sekä lähetettyjen työntekijöiden direktiivin liitteessä olevaa rakennusalan töiden määritelmää. Määritelmä kattaisi käytännössä kaikki rakentamisan työ. Esimerkiksi puhdistustyöt kattaisivat muun muassa rakennussiivouksen ja rakennustyömaan loppusiivouksen. Direktiivin liitteen tarkoittamat rakennusalan työt vastaavat kattavuudeltaan Suomen lainsäädännössä ja käytännössä tarkoitettua rakentamista ja rakennustyötä. Lisäksi lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 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 asetuksella (205/2009).

Pykälän 8 kohdassa määriteltäisiin rakennuttaja. Rakennuttajalla tarkoitettaisiin henkilöä tai organisaatiota, joka ryhtyy rakennushankkeeseen tai muuta tahoa, joka ohjaa tai valvoo rakennushanketta. Määritelmä vastaisi työturvallisuuslaissa omaksuttua rakennuttajan määritelmää. Rakennushankkeella tarkoitettaisiin rakennusalan työtä sisältävää hanketta.

Pykälän 9 kohdassa määriteltäisiin pääurakoitsija. Pääurakoitsijalla tarkoitettaisiin rakennuttajaan sopimussuhteessa olevaa urakoitsijaa, joka on nimetty pääurakoitsijaksi ja jolle kuuluvat työmaan johtovelvoitteet.

2 luku. Työsuhteeseen sovellettavat vähimmäistyoehdot

3 §. *Työsopimukseen sovellettava laki.* Pykälän 1 momentissa olisi voimassa olevan lain 2 §:n 1 momenttia vastaava informatiivinen säännös kansainvälisiä työ sopimuksia koskevista lainvalintasäännöksistä. Lähetettyihin työntekijöihin sovellettava laki määräytyisi Rooma I:n perusteella. Rooma I sisältää ne lainvalintasäännöt, joiden mukaan kansainvälisluonteiseen työ sopimukseen sovellettava laki tulee ratkaista. Lainvalintasäännöt voivat johtaa soveltamaan sellaisenkin valtion lakia, joka ei ole Euroopan unionin jäsen. Asetusta sovelletaan 17.12.2009 jälkeen tehtyihin työ sopimuksiin. Ennen tätä ajankohtaa tehtyihin työ sopimuksiin sovelletaan Rooman yleissopimusta.

Rooma I:n lähtökohta on se, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia, minkä maan lainsäädäntöä työ sopimukseen sovelletaan, eli he voivat tehdä työ sopimukseen niin sanotun lakiviittauksen. Yleensä työ sopimuksesta käy ilmi, minkä valtion lain soveltamisesta osapuolet ovat sopineet. Lakiviittauksen on oltava nimenomainen tai se on käytävä riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai tapaukseen liittyvistä olosuhteista. Siten lakiviittauksen tulee olla selkeästi sopimuksessa todettu tai muuten todennettavissa. Sopimusvapaus ei ole kuitenkaan rajoittamaton.

Lakiviittaus työ sopimukseen sovellettavasta laista ei saa johtaa siihen, että työntekijä saisi käytännössä epäedullisemmat työehdot kuin mitä hänelle kuuluisi, jos sovellettava laki määräytyisi Rooma I:n 8 artiklan perusteella. Työntekijän on siten aina saatava lainvalintasääntöjen perusteella määräytyvän lain pakottavien säännösten mukainen vähimmäissuoja, ellei työ sopimukseen sovellettavaksi valittu laki tarjoa korkeammantasoisia suojaa. Pakottavista säännöksistä osapuolet eivät saa työntekijän vahingoksi sopimuksilla poiketa.

Pykälän 2 momentin mukaan edellä 1 momentissa todetun Rooma I:n perusteella sovellettavan lain lisäksi lähetettyyn työntekijään on kuitenkin sovellettava tämän lain 2 luvussa tarkoitettuja säännöksiä siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia. Työehtojen vähimmäistaso määräytyisi siten tältä osin Suomen lainsäädännön mukaan, mutta Suomen lain mukaiset säännökset eivät voisi estää työntekijälle edullisempien säännösten soveltamista.

Ehdotetussa 3 momentissa olisi nykytilaa vastaava informatiivinen säännös Suomessa tehtävään työhön liittyvistä pakottavista säännöksistä.

4 §. *Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat.* Pykälässä säädettäisiin niistä Suomen lain säännöksistä, joita sovellettaisiin silloin, kun lähetetyn työntekijän työ sopimukseen tulee sovellettavaksi Rooma I:n mukaan vieraan valtion laki. Säännöksiä sovellettaisiin vain siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan vähimmäisehtoina sovelletaan työaikalain (605/1996) 4—14 ja 16—33 §:n sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 2 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohtaa, siten että sovellettaviin säännöksiin lisättäisiin

siin työaikalain 4 ja 5 §, joita käytännössä sovelletaan aina arvioitaessa työaikaan liittyviä kysymyksiä. Tältä osin nykytilaa ei ehdoteta muutettavaksi.

Säännös edellyttäisi säännöllistä työaikaa koskevan työaikalain 4—14 §:n sekä vuorokauden ja viikon vaihtumista koskevan 16 §:n, säännöllisen työajan ylittämistä koskevan 17—21 §:n sekä lepoaikoja koskevan 28—32 §:n soveltamista lähetetyn työntekijän työhön. Tämän lisäksi sovellettaviksi tulisivat yötyötä koskevan 26 §:n säännökset sekä vuorotyötä ja yövuoroja jaksotyössä koskevan 27 §:n säännökset samoin kuin sunnuntaityötä koskeva 33 §:n 1 momentti.

Lisäksi momentissa mainittaisiin työaikasäännökset, joissa säännellään ylityökorvauksesta tai palkanmaksusta. Tällaisia säännöksiä olisivat työaikalain 22 § lisä- ja ylityön korvaamisesta sekä 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 kohtaan. Sunnuntaityöstä maksettavasta korotetusta palkasta säädetään työaikalain 33 §:n 2 ja 3 momentissa. Leipomotyölain 5 §:ssä puolestaan säännellään yötyöstä leipomossa maksettavaa palkkaa. Myös mainitut säännökset ehdotetaan palkan maksua koskevinä sisällytettäväksi 1 kohtaan.

Momentin 2 kohdan mukaan lähetettyyn työntekijään sovellettaisiin vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain 5—19 §:n säännöksiä nykytilaa vastaavasti. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivi edellyttää palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevien säännösten soveltamista lähetetyn työntekijän työhön. Vuosilomalain säännöksistä sovellettaviksi tulisivat siten vuosiloman pituutta koskevat 5—8 § ja 9—19 §, joissa on määrätty vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta.

Momentin 3 kohdan mukaan lähetettyyn työntekijään sovellettaisiin työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §:n perhevapaasäännöksiä nykytilaa vastaavasti. Kohdassa mainittaisiin sellaiset työsopimuslain perhevapaasäännökset, joita voidaan pitää lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan 1 kohdan luettelossa tarkoitettuina suojasäännöksinä. Direktiivissä tarkoitettuja raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden naisten suojelua koskevia säännöksiä sisältyy sekä työsopimuslakiin että työturvallisuuslakiin, jonka soveltamisesta säädettäisiin 3 §:n 3 momentissa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin vuosilomaa, työaikaa ja työturvallisuutta koskevista työehtosopimusmääräyksistä, joita lähetettyjen työntekijöiden työsopimukseen olisi sovellettava. Säännökset vastaisivat voimassa olevan lain 2 §:n 3 momenttia ja 2 a §:n 2 momenttia. Yleissitovat työehtosopimukset katsottaisiin lähetettyjen työntekijöiden 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 koskisi jatkossakin rakennusalan lisäksi kaikkia muita aloja.

5 §. Vähimmäispalkka. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi nykytilaa vastaavasti lähetetyn työntekijän vähimmäispalkan määräytymisestä. Pykälän 1 momentti vastaa voimassa olevan lain 2 §:n 4 momenttia.

Lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka alihankinnassa ja yrityksen sisäisessä siirrossa määräytyisi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaan.

Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta ei ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Tavanomainen ja kohtuullinen palkka ei tarkoittaisi kyseisestä työstä Suomessa keskimäärin maksettavaa palkkaa. Palkan tavanomaisuutta ja kohtuullisuutta arvioitaessa voitaisiin hakea johtoa esimerkiksi mahdollisessa alaa koskevassa työehtosopimuksessa kyseisestä työstä sovitusta palkasta, vaikka työehtosopimus ei ole yleissitova. Tapauksesta riippuen palkka voisi kuitenkin jonkin verran poiketa edellä tarkoitettusta alan työehtosopimuksen mukaisesta palkasta.

Käsite tavanomainen ja kohtuullinen palkka pohjautuu työsopimuslain 2 luvun 10 §:ään, jonka mukaan työntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitova eli normaalisitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta. Työsopimuslaissa on huomioitu myös tapaukset, joissa vastikkeesta olisi sovittu, mutta se olisi liian alhainen. Vastiketta voitaisiin tällöin sovitella työsopimuslain 10 luvun 2 §:n nojalla, jos vastiketta koskevan työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Ehdotetun pykälän muotoilulla ”jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti” pyritään vastaavalla tavalla siihen, ettei lähetetyn työntekijän palkka saa olla kohtuuton.

Pykälän 2 momentissa säädetään vuokratyöntekijän vähimmäispalkan määräytymisestä. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 2 a §:n 1 momenttia. Momentissa viitattaisiin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ään. Lähetetyn vuokratyöntekijän vähimmäispalkka määräytyisi siten ensisijaisesti työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti. Mikäli vuokrausalalla on olemassa joko normaalisitova tai yleissitova työehtosopimus, tulisi lähetetyn työntekijän työnantajan noudattaa tällaista vuokrausalalla sovellettavaa työehtosopimusta. Ulkomainen yritys, joka lähettää vuokratyöntekijöitä Suomeen työhön, voisi soveltaa itseään työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta. Ulkomainen työnantaja voi solmia työehtosopimukseen Suomeen rekisteröidyn työntekijöitä edustavan valtakunnallisen yhdistyksen kanssa tai liittyä jo solmittuun työehtosopimukseen sopimuspuolten suostumuksella taikka olla Suomessa myös työnantajaliiton jäsen. Näissä tilanteissa ulkomainen työvoiman vuokrausyritys voisi soveltaa työehtosopimuslain mukaista normaalisitovaa työehtosopimusta.

Jos ulkomainen työnantaja ei ole sidottu työehtosopimuslaissa tarkoitettuun työehtosopimukseen, tulisi sen soveltaa vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työsuhteissa.

Mikäli vuokrausalalla sovellettavia työehtosopimuksia ei ole, olisi lähetetyn vuokratyöntekijän työnantajan noudatettava vähintään käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Käytännössä työehdot vuokratyössä määräytyvät vielä valtaosin käyttäjäyrityksen soveltaman työehtosopimuksen mukaan.

Mikäli edellä mainittuja työehtosopimuksia ei ole, tulisi lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatettavaksi työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 2 momentti. Sen mukaan lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa tulisi noudatettavaksi käyttäjäyritystä sitova muu normisto, kuten sopimus tai käytäntö, joka on käyttäjäyritystä sitova ja siellä yleisesti sovellettava. Mikäli tällaista sopimusta tai käytäntöä ei ole, on lähetetylle työntekijälle maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti. Tavanomaista ja kohtuullista palkkaa arvioitaisiin 1 momentin mukaisin perustein, kuten muidenkin lähetettyjen työntekijöiden osalta.

Pykälän 3 momentissa olisi viittaussäännös palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 2 §:n 2 momentin 4 kohtaa. Momentissa viitattaisiin sairausajan palkkaa koskevaan 2 luvun 11 §:ään samoin kuin palkanmaksua työsuorituksen estyessä koskevaan työsopimuslain 2 luvun 12 §:ään sekä työsuhteasuntoa koskevaan 13 luvun 5 §:ään.

Työsopimuslain 2 luvun 12 §: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 edelleen niin tärkeä ja periaatteellisesti merkittävä, että säännöstä sovelletaan myös lähetettyihin työntekijöihin. Pykälän 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.

Pykälän 4 momentin mukaan lähetettynä olostä työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset, jotka eivät koske lähetettynä olostä johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 3 §:ää. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan 7 kohta edellyttää, että määriteltäessä lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka, lähetettynä olostä maksettavat lisät otetaan laskennassa mukaan. Tällaisina lisiin ei kuitenkaan pidetä työntekijälle lähetettynä olostä koituvista tosiasiallisista kustannuksista maksettavia korvauksia. Direktiivissä on vain sääntö siitä, mitä eria ei huomioida vähimmäispalkan täyttymisen arvioinnissa. Kustannusten korvausten hyväksyttävään enimmäistasoon voi hakea johtoa Suomen Verohallinnon päivärahoituksesta.

Lähetetyn työntekijän oikeus saada lähettävältä yritykseltä korvausta Suomeen lähettämisestä aiheutuneista tosiasiallisista kustannuksista, kuten matka-, majoitus- ja ruokailukustannuksista, määräytyy lähetetyn työntekijän työsuopimuksen ja työsuopimukseen sovellettavan lain mukaan. Silloin kun lähetetty työntekijä tekee Suomen sisällä matkoja työkohteesta toiseen, määräytyvät maksettavat korvaukset yleissitovien työehtosopimusten mukaisesti, jos yrityksellä on velvollisuus noudattaa näitä korvauksia koskevia työehtosopimusmääräyksiä työntekijän työsuhteen vähimmäisehtona.

Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä (ainakin C-341/02, C-522/12, C-396/13) on ollut arvioinnin kohteena lähetetyn työntekijän työntekomaan vahvistaman vähimmäispalkan ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan tosiasiallisesti maksaman palkan vertailu. Muun muassa tuomion C-396/13 mukaan vähimmäispalkan käsite määritellään ”sen jäsenvaltion lainsäädännössä ja kansallisen käytännön mukaan, jonne työntekijä on lähetetty työhön”.

Tuomiossa C-341/02 tarkasteltiin, mitkä korotukset ja lisät jäsenvaltion on otettava huomioon vähimmäispalkan osina silloin, kun se selvittää, onko kyseinen palkka maksettu asianmukaisesti. Tuomion mukaan vähimmäispalkan osatekijöinä ei tarvitse ottaa huomioon ylityökorvauksia, maksuja täydentäviin työeläkejärjestelmiin, lähetettynä olostä aiheutuneista tosiasiallisista kustannuksista maksettuja summia ja muulla kuin tuntiperusteella laskettuja kiinteämääräisiä summia. Huomioon on otettava bruttomääräinen palkka.

Tuomiossa C-341/02 pääkysymyksenä oli, ovatko sellaiset työnantajan maksamat korotukset ja lisät, jotka muuttavat työntekijän suorituksen ja hänen saamansa vastikkeen välistä tasapainoa, tunnustettava vähimmäispalkan osiksi. Kyse oli etenkin laatupalkkioista ja likaavista, vaikeista tai vaarallisista töistä maksettavista palkkioista. Tuomion mukaan sellaisia korotuksia ja lisiä, joita ei ole määritelty vähimmäispalkan osiksi työntekovaltion lainsäädännössä tai

kansallisen käytännön mukaan ja jotka muuttavat työntekijän suorituksen ja hänen saamansa vastikkeen välistä suhdetta, ei direktiivin EY 96/71 säännösten perusteella voida pitää vähimmäispalkan osina. On täysin normaalia, että jos työnantaja edellyttää työntekijän tekävän ylimääräistä työtä tai ylityötunteja erityisissä olosuhteissa, tämä lisäsuoritus korvataan tälle työntekijälle, eikä kyseistä korvausta oteta huomioon vähimmäispalkkaa laskettaessa. Kyseinen linjaus toistettiin tuomioissa C-522/12 ja C-396/13. Vähimmäispalkan osiksi on siten tunnus-tettava sellaiset korotukset ja lisät, joilla ei muuteta työntekijän suorituksen ja hänen saamansa vastikkeen välistä suhdetta.

Tuomiossa C-396/13 otettiin kantaa vähimmäispalkan käsitteeseen ja täsmennettiin aikaisempaa tulkintaa siten, että työntekomaan asiana on myös määritellä vähimmäispalkkojen laskentatapa ja niitä koskevat kriteerit. Jotta kansallisiin sääntöihin voidaan vedota lähetettyjen työntekijöiden työnantajaa vastaan, on säännösten oltava pakottavia ja täytettävä läpinäkyvyysedellytykset, mikä tuomion mukaan tarkoittaa sitä, että tällaiset säännökset tai määräykset ovat selkeitä ja kaikkien saatavilla. Tapauksessa keskeisenä kysymyksenä on se, mihin palkkaryhmittelyn mukaiseen tuntipalkkaan ja/tai urakkapalkkaan, päivärahaan, matka-ajan korvaukseen ja lomapalkkaan lähetetyt työntekijät ovat oikeutettu osana vähimmäispalkkaa sekä miten ruokasetelit ja majoituksen kustantaminen huomioidaan. Tuomion mukaan majoitukseen liittyviä kustannuksia ei voida ottaa huomioon laskettaessa lähetettyjen työntekijöiden vähimmäispalkkaa. Myöskin ruokaseteleiden osalta katsottiin, että näitä lisiä ei ole katsottava osaksi 3 artiklan tarkoittamaa vähimmäispalkkaa. Ruokasetelit perustuivat lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan väliseen työsopimukseen.

6 §. *Tavarán ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset.* Pykälässä säädettäisiin sisällöllisesti voimassa olevan lain 4 §:ää vastaavasti eräitä töitä koskevista kynnysajoista.

Pykälän 1 momentti sisältäisi nykytilaa vastaavan säännöksen kahdeksan kalenteripäivän kynnysajasta. Vähimmäispalkkaa ja palkallista vähimmäisvuosilomaa koskevia momentissa lueteltuja säännöksiä ei sovellettaisi ammatti- tai erikoistyyntekijän suorittamaan tavarán ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön, jos kyseinen työ muodostaa olennaisen osan tavarán toimitussopimuksesta ja on välttämätön toimitetun tavarán saattamiseksi käyttökuntoon ja jos-sa työntekijän lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan kalenteripäivää.

Pykälän 2 momentin mukaan rakennusalan töihin ei 1 momentissa tarkoitettua kynnysaika-a kuitenkaan sovellettaisi ja rakennusalan työt, sellaisina kuin ne on yksilöity lähetettyjen työntekijöiden direktiivissä, jäisivät edelleen kynnysajan ulkopuolelle.

Pykälän 3 momentin mukaan laskettaessa 1 momentissa tarkoitettua lähetettynä olon kestoa otettaisiin huomioon kaikki ajanjaksot viimeisten 12 kuukauden ajalta, joina kyseistä työtä on tehnyt saman lähettävän yrityksen lähettämä työntekijä. Lähetettynä olon kestoa laskettaessa huomioitaisiin kaikki mahdolliset aikaisemmat jaksot, joiden aikana kyseisessä työssä on ollut lähetetty työntekijä. Arvioinnissa mitattaisi aikaa, eikä lähetettyjen työntekijöiden määrällä olisi merkitystä. Tämän laskusäännön tarkoituksena on varmistaa, ettei kynnysaikasääntöä kierretä vaihtamalla työntekijöitä samassa työssä.

3 luku. **Lähettävän yrityksen velvollisuudet**

7 §. *Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä.* Pykälässä säädettäisiin lähettävän yrityksen velvollisuudesta tehdä ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä sekä ilmoituksen sisällöstä. Täytäntöönpanodirektiivin 9 artiklassa määritellään, minkä tyyppisistä hallinnollisista vaatimuksista

ja valvontatoimenpiteistä jäsenvaltiot voivat säätää. Artiklan 1 kohdan a alakohta mahdollistaa myös ennakoilmoituksen käyttöönottamisen.

Pykälän 1 momentin mukaan lähettävän yrityksen olisi ennen työnteon aloittamista tehtävä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä Suomeen. Ilmoituksen voisi tehdä ennakkoon heti, kun lähettävä yritys olisi tehnyt sopimuksen työntekijöiden lähettämisestä, mutta se olisi tehtävä viimeistään ennen kuin sopimuksen mukainen työnteko alkaa.

Pykälän 2 momentin mukaan ilmoitusta työntekijöiden lähettämisestä ei edellytettäisi, jos yritys lähettäisi työntekijöitä Suomeen muuhun kuin rakennusalan työhön yrityksen sisäisellä siirrolla enintään viideksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähettämisen kesto otettaisiin huomioon kyseinen lähettämisjakso sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen sisäisesti siirtämä työntekijä olisi tehnyt Suomessa työtä. Rakennusalan työssä ilmoitus olisi kuitenkin aina työn tekemisen edellytys.

Työntekijän lähettämiseksi laskettaisiin jokainen sellainen työpäivä, jolloin yksi tai useampi lähetetty työntekijä tekisi työtä Suomessa.

Neljän kuukauden ajalta otettaisiin huomioon kaikki jaksot, jolloin saman yrityksen sisäisesti siirtämä yksi tai useampi työntekijä olisi tehnyt Suomessa työtä yhden tai useamman tilaajan kanssa tehtyjen, yhden tai useamman palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella.

Neljän kuukauden aika laskettaisiin kalenterikuukausina. Laskenta tapahtuisi seuraavasti: Jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen ja viimeinen työpäivä Suomessa olisi 20.11.2015, neljän kuukauden tarkastelujakson ensimmäinen päivä olisi 21.7.2015. Eri kuukausina on eri määrä kalenteripäiviä. Jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen ja viimeinen työpäivä Suomessa olisi 29.6.2015, neljän kuukauden tarkastelujakson ensimmäinen päivä olisi 30.2.2015. Helmikuussa ei kuitenkaan ole 30. päivää, joten tarkastelujakson ensimmäinen päivä siirtyisi helmi-kuun viimeiseen päivään 28.2.2015.

Työntekijöiden lähettämislmoitusmenettely mahdollistaisi työsuojeluviranomaisen valvonnan kohdentamisen tarkoituksenmukaisiin valvontakohteisiin. Ehdotetun 2 momentin tavoitteena olisi kuitenkin sallia yritysten sisäisinä siirtoina tapahtuvat työntekijöiden lyhytaikaiset lähettämiset ilman ilmoitusvelvollisuutta ja siten vähentää hallinnollista taakkaa yritysten sisäisinä siirtoina tapahtuvissa lähettämisissä. Riski työntekijöiden oikeuksien toteutumatta jäämisestä voi olla pienempi yritysten sisäisissä siirroissa, jos Suomessa toimivalla työntekijöitä vastaanottavalla taholla on kiinteät yhteydet samaan yritysryhmään kuuluvaan lähettävään yritykseen ja jos vastaanottava taho informoi lähettävää yritystä kattavasti Suomen lainsäädännön vaatimuksista. Rakennusalan työ ei kuitenkaan olisi poikkeuksen piirissä, sillä suurin osa Suomeen saapuvista lähetetyistä työntekijöistä työskentelee tällä alalla ja alan toimijat ovat lisäksi kehittäneet sähköisiä järjestelmiä, joita hyödyntäen esimerkiksi erilaiset ilmoitusvelvollisuudet voidaan hoitaa muita aloja helpommin.

Ilmoituksen sisältö määriteltäisiin 3 momentissa. Ilmoituksen tulisi sisältää lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa, tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot, rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot, lähetettyjen työntekijöiden ennakoitu lukumäärä, lähettävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa, työntekijöiden lähettämisen alkamispäivä ja ennakoitu kesto, työntekopaikka sekä toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään. Työntekopaikalla tarkoitettaisiin osoitetta tai sen

puuttuessa maantieteellisiä koordinaatteja. Työntekopaikka voisi työn luonteesta riippuen olla myös asemapaikka, josta käsin työtä tehdään.

Jos ilmoituksessa mainitut tiedot muuttuvat olennaisesti, työn jatkamisen edellytyksenä olisi, että lähettävä yritys tekisi täydennysilmoituksen välittömästi muutosten tapahduttua. Tästä säädetäisiin *4 momentissa*. Muutos olisi aina olennainen, jos edustaja, työntekopaikka tai sopimuskumppani muuttuisi. Lisäksi muutoksen katsottaisiin olevan olennainen silloin, kun alkuperäisen ilmoituksen voitaisiin muutoksen jälkeen katsoa antavan väärän kuvan työntekijöiden lähettämisen laajuudesta. Ilmoituksen voitaisiin katsoa antavan väärän kuvan esimerkiksi silloin, kun lähetettyjen työntekijöiden määräksi ilmoitettaisiin alle kymmenen ja työntekijöitä olisi useita kymmeniä.

Pykälän *5 momentin* mukaan rakennusalan työssä työn tekemisen edellytyksenä olisi 3 ja 4 momentissa tarkoitettu ilmoituksen toimittaminen tiedoksi myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle. Rakentamistoiminnassa rakennuttajilla ja pääurakoitsijoilla on erityisiä velvoitteita, josta säädetään 15 §:ssä. Tämän vuoksi on tärkeää, että nämä molemmat tietävät, milloin ja kuinka paljon lähetettyjä työntekijöitä heidän työmaallaan työskentelee.

Rakennusalan yleisissä sopimusehdoissa (YSE 1998) on määritelty rakentamiseen liittyviä käsitteitä. Rakennuttaja on taho, jonka lukuun pääurakoitsija tekee rakennustyön ja joka viime kädessä ottaa vastaan työn tuloksen. Rakennustyömaalla voi olla myös sivu-urakoita, jotka ovat rakennuttajan tilaamia pääurakkaan kuulumattomia urakoita. Rakennuttaja on sopimussuhteessa ainoastaan pääurakoitsijaan ja sivu-urakoitsijaan, ei aliurakoitsijaan. Vastaavasti pääurakoitsija on pääurakan toteuttava urakoitsija. Rakennushankkeessa pääurakka on yleensä varsinaiset rakennustekniset työt kattava urakka, joka sisältää perustus-, runko- ja sisävalmistusvaiheiden rakennustekniset työt. Pääurakoitsija voi edelleen toteuttaa osan pääurakasta omina aliurakoinaan.

8 §. Edustajan asettaminen. Pykälän *1 momentissa* säädetäisiin voimassa olevan lain 4 a §:ää sisällöllisesti vastaavasti lähettävän yrityksen velvollisuudesta järjestää toimintansa siten, että sillä on Suomessa edustaja, joka on työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko lähetetyn työntekijän lähetettynä olon ajan.

Edustajana voisi toimia oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö. Edustajana voisi toimia esimerkiksi lähettävän yrityksen antaman valtuutuksen nojalla Suomessa oleva palvelun tilaaja, tilitoimisto tai muu palveluyritys, joka tarjoaa lähettämiseen liittyviä palveluita ulkomaisille yrityksille. Mikäli lähetetty työntekijä lähetettäisiin samaan yritysryhmään kuuluvaan yritykseen, edustajana voisi olla Suomessa toimiva yritys. Edustajana voisi toimia myös ulkomalainen, joka on Suomessa tavoitettavissa.

Nykytilasta poiketen velvoitteen ajallista ulottuvuutta ehdotetaan muutettavaksi koskemaan ainoastaan työntekijöiden lähetettynä olon aikaa. Täytäntöönpanodirektiivin 9 artiklassa määritellään, minkä tyyppisistä hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä jäsenvaltiot voivat säätää. Artiklan 1 kohdan e alakohta mahdollistaa edustajan asettamisvelvoitteen. Täytäntöönpanodirektiivi ei kuitenkaan mahdollista voimassa olevassa laissa säädettyä vaatimusta edustajan toimivaltuuden jatkumisesta lähetetyn työntekijän työskentelyn päättymisen jälkeen vähintään 12 kuukauden ajan. Tämän vuoksi lähettävällä yrityksellä olisi oltava jatkossa edustaja vain lähetetyn työntekijän lähetettynä olon ajan.

Lyhyissä lähettämistilanteissa ei lähettävällä yrityksellä *2 momentin* mukaan jatkossakaan tarvitsisi olla edustajaa. Lähettävällä yrityksellä ei tarvitsisi olla edustajaa, jos yritys lähettäisi työntekijöitä Suomeen enintään kymmeneksi työpäiväksi. Laskettaessa työntekijöiden lähet-

tämisen kestoaikaa otettaisiin huomioon kyseinen lähettämisjakso sekä sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen työntekijä olisi tehnyt Suomessa työtä.

Työntekijän lähettämiseksi laskettaisiin jokainen sellainen työpäivä, jolloin yksi tai useampi lähetetty työntekijä tekee työtä Suomessa.

Neljän kuukauden ajalta otettaisiin huomioon kaikki jaksot, jolloin saman yrityksen yksi tai useampi työntekijä olisi tehnyt Suomessa työtä yhden tai useamman tilaajan kanssa tehtyjen, yhden tai useamman palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella.

Neljän kuukauden aika laskettaisiin kalenterikuukausina. Laskenta tapahtuisi seuraavasti: Jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen ja viimeinen työpäivä Suomessa olisi 20.11.2015, neljän kuukauden tarkastelujakson ensimmäinen päivä olisi 21.7.2015. Eri kuukausina on eri määrä kalenteripäiviä. Jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen ja viimeinen työpäivä Suomessa olisi 29.6.2015, neljän kuukauden tarkastelujakson ensimmäinen päivä olisi 30.2.2015. Helmikuussa ei kuitenkaan ole 30. päivää, joten tarkastelujakson ensimmäinen päivä siirtyisi helmikuun viimeiseen päivään 28.2.2015.

Edustajan edellytyksistä säädettäisiin *3 momentissa*. Edustajalla tulisi olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. Edustajalla tulisi myös olla kelpoisuus edustaa lähettävää yritystä tuomioistuimessa. Lähettävän yrityksen tulee käytännössä valtuuttaa edustaja toimimaan yrityksen puolesta. Edustajalla tulee olla oikeus välittää kaikkia tarvittavia asiakirjoja lähettävältä yritykseltä viranomaisille. Esimerkiksi jos joku työntekijöistä toimii edustajana, hänen tulee voida välittää myös työntekijöiden palkkatietoja viranomaisille ollakseen tässä pykälässä tarkoitettu edustaja.

9 §. Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito. Pykälän mukaan lähettävän yrityksen on noudatettava, mitä työaikalain 36, 37 ja 37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Vuosiloma- ja työaikakirjanpitoa samoin kuin moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtaista ajopäiväkirjaa koskevat velvoitteet tulisivat siten edelleen sellaisenaan sovellettaviksi myös lähetettyihin työntekijöihin. Aluehallintovirasto voi myöntää työaikalain 36 §:ssä tarkoitetun poikkeusluvan ja vapauttaa työvuoroluettelon laatimisesta osittain tai kokonaan.

Ehdotetun pykälän mukaan sovellettaisiin nykyiseen tapaan työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän laatimisvelvollisuutta. Siitä voitaisiin kuitenkin poiketa. Tällöin työnantajan tulisi noudattaa muuta työntekijälle samantasoisien 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 työvuoroluettelo ei koskisi koko tasoittumisjaksoa.

Työaikalain 34 ja 35 §:n rikkomisesta säädetään rangaistus lain 42 §:ssä. Ehdotetun pykälän mukaan työnantajalla olisi mahdollisuus järjestää muu, työntekijälle samantasoisien suojan turvaava menettely. Jos 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 tai 35 §:n velvoitteita, voitaisiin 42 §:n rangaistussäännöstä soveltaa. Tämä seuraa siitä, että tarkoituksena on tarjota työnantajalle mahdollisuus järjestää muu työntekijälle samantasoisien suojan turvaava menettely, mutta ei sitä vastoin huonompaa suojaa kuin mitä työaikalain 34 ja 35 §:ssä edellytetään.

10 §. *Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä.* Pykälässä säädettäisiin lähettävän yrityksen velvollisuudesta pitää saatavilla kirjallisesti tietoja lähetetyistä työntekijöistä lähettämisen keston ajan. Voimassa olevasta laista poiketen velvollisuus ei olisi enää edustajalla vaan lähettävällä yrityksellä. Käytännössä yhteydenpito toteutettaisiin ja asiakirjat toimitettaisiin jatkossakin yleensä edustajan kautta. Säännöksen tavoitteena on varmistaa tietojen saatavuus työntekomaassa lähetetyn työntekijän työsuhteen aikana. Velvollisuus olisi myös suhteellisuusperiaatteen mukainen, eikä se estäisi tai häittäisi ulkomaisen palvelujen tarjoajan toimintaa.

Lähettävän yrityksen tulisi *1 momentin* mukaan pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko työntekijän lähettämisen keston ajan lähettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa, lähetetyn työntekijän yksilöintitiedot, työ-sopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys lähetetyn työntekijän työsuhteen sovelletta-vista työehdoista sekä selvitys lähetetyn työntekijän työnteke-oikeuden perusteesta. Yrityksen yksilöintitiedot voisivat olla yrityksen rekisteröity ja virallinen nimi sekä yritystunnus mah-dollisine rekisteröintinumeroineen, jonka sijoittautumisvaltion rekisteriviranomainen vahvis-taa ja rekisteröi. Vastaavasti työnantajalla olisi oltava saatavilla lähetetyn työntekijän yksilöi-intitiedot, kuten hänen nimensä ja mahdollinen sosiaaliturvatunnisteensa sekä hänen ikänsä ja ammattipätevyytensä tiettyä ikää ja pätevyyttä edellyttävissä töissä.

Pykälän *2 momentti* vastaisi pitkälti voimassa olevan lain 5 §:n 2 momenttia. Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähettävällä yrityksellä on oltava Suomessa saatavilla lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito ja palkkalaskelma ja rahoituslaitoksen antama tosite maksetuista palkoista. Tämä mahdollistaisi vähimmäispalkkasäännösten seurannan ja valvonnan Suomessa. Rahoituslaitoksen antaman tositteen vaatiminen maksetuista palkoista olisi uusi velvoite, jolla pyritään tehokkaammin valvomaan vähimmäispalkkaa. Täytäntöönpanodirektiivin 9 artiklan 1 kohdan b alakohta mahdollistaa muun muassa palkanmaksun suorittamistodistuksen edellyttämisen.

Pykälän 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot voitaisiin säilyttää sähköisessä muodossa, kunhan ne olisivat saatavilla välittömästi työsuojeluviranomaisen pyynnöstä. Velvoitteen täyttämiseksi riittäisi, että tiedot voitaisiin tulostaa viranomaisen pyynnöstä.

Pykälän *3 momentin* mukaan lähettävän yrityksen on ilmoitettava tilaajalle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, missä 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon aikana. Säännös vastaisi voimassa olevaa sääntelyä.

Tietojen säilyttämisestä säädettäisiin *4 momentissa*. Työntekijän lähetettynä olon päättymisen jälkeen lähettävän yrityksen olisi säilytettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot kaksi vuotta. Täytäntöönpanodirektiivi ei mahdollista sen vaatimista, että tiedot olisi säilytettävä Suomessa, joten jatkossa tiedot voidaan säilyttää myös ulkomailla. Tietojen säilytysaika olisi sama kuin mitä on säädetty useissa tapauksissa kanteen nostamisajaksi. Tiedot olisi pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaiselle.

11 §. *Tietojen antaminen tilaajalle alihankinnassa ja vuokratyössä.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain 8 b §:ää vastaavasti lähettävän yrityksen velvollisuudesta toimittaa tietoja tilaajalle. Säännöstä ei sovellettaisi yritysten sisäisissä siirroissa. Pykälän *1 momentin* mukaan jos yritys lähettää Suomeen alihankintana tai vuokratyönä lähetettyjä työntekijöitä palve-luntarjontaa koskevassa sopimuksessa tarkoitetun työn aloittamisen jälkeen, lähettävän yrityk-sen on annettava tilaajalle selvitys näiden työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä en-nen kuin kyseiset lähetetyt työntekijät aloittavat työnteon Suomessa. Lähettävän yrityksen

velvollisuus täydentäisi tilaajavastuulain selvitysvelvollisuutta ja sitä sovellettaisiin ainoastaan alihankinta- ja työvoiman vuokraustilanteissa.

Sopimuksen mukaisen työn katsottaisiin alkaneen, kun ensimmäinen sopimukseen perustuva työsuoritus aloitetaan. Tämän ajankohdan jälkeen todistus lähetetyn työntekijän sosiaaliturvan määräytymisestä olisi toimitettava tilaajalle ennen kuin kyseinen työntekijä aloittaa työnsä.

EU:n ja ETA:n alueelta lähetettyjen työntekijöiden osalta velvollisuus täytettäisiin E101/A1 -todistuksella, sosiaaliturvasopimusmaista tulevien lähetettyjen työntekijöiden osalta vastaavalla todistuksella ja sopimuksettomista kolmansista maista tulevien työntekijöiden osalta eläkevakuuttamista koskevilla tiedoilla. Jos vakuuttamisvelvollisuutta ei lain mukaan ole, selvitykseksi riittäisi sopimuspuolen antama tieto tilaajalle siitä, millä perusteella sitä ei ole. Jos E101/A1 -todistusta olisi haettu, mutta ei vielä saatu, riittäisi tämä selvitykseksi, kunhan todistus myöhemmin saataisiin. Vastaavasti selvitykseksi riittäisi selvitys työntekijän vakuuttamisesta Suomessa. Työntekijät olisi myös vakuutettava Suomessa, jos hakemus A1 -todistuksesta hylättäisiin.

Mikäli työnantaja on jo ennen sopimuksen mukaisen työn aloittamista antanut tiedon tilaajalle tilaajavastuulain mukaisesti kaikista sopimuksen perusteella työskentelevistä lähetetyistä työntekijöistä, ei tietoja tarvitsisi antaa enää uudelleen tilaajalle sopimuskauden aikana.

Pykälän 2 *momentin* mukaan kirjallinen todistus velvollisuuden täyttämisestä tulee säilyttää sopimuksenmukaisen työn keston ajan. Lähtevän yrityksen olisi pystyttävä asiakirjalla todistamaan, että se on toimitanut 1 momentissa mainitun tiedon tilaajalle.

Tiedonantovelvollisuutta ei sovellettaisi 3 *momentin* mukaan, jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on alle 9 000 euroa tai jos vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää. Tältä osin säännöksen soveltamisala vastaisi tilaajavastuulain soveltamisalaa.

Momentissa huomioitaisiin myös se, että tiedonantovelvollisuutta ei voi kiertää pilkkomalla sopimusta pienempiin osiin. Työn katsottaisiin jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos tilaajalle tehty työ tai työtulos muodostuisi peräkkäisistä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvista määräaikaisista sopimuksista. Säännöstä sovellettaisiin siitä lukien, kun vuokratyötä koskevan sopimuksen mukainen työskentely tai alihankintatyöstä sovittu vastike ylittäisi ensimmäisen kerran momentissa ehdotetut raja-arvot.

12 §. Tietojen antaminen henkilöstön edustajille. Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain 8 a §:ää vastaavasti tietojen antamisesta henkilöstön edustajille. Lähetetyn työntekijän valtuutuksella lähtevän yrityksen olisi annettava tilaajana toimivan yrityksen henkilöstöryhmän valitsemalle edustajalle työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetut tiedot työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

Tietojenantovelvollisuus koskisi lähtevää yritystä työnantajana. Tiedot olisi annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle luottamusmiehelle tai työsopimuslaissa tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle, joilla tarkoitettaisiin tilaajan organisaatiossa valittua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua. Kysymykseen tulisi siten se henkilöstön edustaja, jonka edustamien henkilöiden työtehtäviä lähetetyn työntekijän tehtävät lähinnä ovat.

Velvollisuus antaa pykälässä tarkoitetut tiedot luottamushenkilölle edellyttäisi lähetetyn työntekijän antamaa valtuutusta. Tämä valtuutus ei tarkoittaisi erityisen valtakirjan antamista, vaan siihen riittäisi luottamushenkilön lähtevälle yritykselle antama selvitys siitä, että lähetetty

työntekijä on kääntynyt hänen puoleensa. Tarvittaessa luottamushenkilön olisi kuitenkin pystyttävä antamaan lähetetyn työntekijän tahdosta riittävä selvitys.

Tietojenantovelvollisuus koskisi vain tilanteita, joissa lähetettynä olo kestäisi yli kymmenen työpäivää. Ajanjakso laskettaisiin samalla tavalla kuin 10 §:ssä.

Jatkossa velvoitteen laiminlyönti ei olisi enää rangaistavaa, mutta työsuojeluviranomainen voisi hallinnollisessa menettelyssä viime kädessä sakon uhalla edellyttää, että lähettävä yritys antaa kyseiset tiedot. Maksettavaksi määrätty uhkasakko voitaisiin panna täytäntöön 7 luvun mukaisesti.

4 luku. Tilaaajan velvollisuudet

13 §. Velvollisuus huolehtia edustajan tavoitettavuudesta. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti tilaaajan velvollisuudesta huolehtia käytettävissään olevin keinoin siitä, että sopimuskumppanilla on laissa tarkoitettu edustaja, joka on tavoitettavissa Suomessa. Lisäksi tilaaajan olisi jatkossa huolehdittava käytettävissään olevin keinoin myös siitä, että lähettävä yritys tekee 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

Edustajan saavutettavuuden turvaamiseksi ja työntekijöiden lähettämislmoituksen antamisen varmistamiseksi tilaaajan olisi mahdollisuuksiensa mukaan huolehdittava siitä, että työvoimaa Suomeen lähettävällä yrityksellä on 8 §:ssä tarkoitettu edustaja ja että lähettävä yritys tekee 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen. Jos tilaaja on ulkomaisen yrityksen kanssa tekemässään sopimuksessa edellyttänyt edustajan asettamista tai 7 §:n mukaisen ilmoituksen tekemistä, katsotaisiin tilaaajan täyttäneen omalta osaltaan pykälässä tarkoitetun huolehtimisvelvollisuutensa. Aina ei sopimuspuolten kesken kuitenkaan tehdä kirjallisia sopimuksia. Tästä syystä tilaaja voisi myös muutoin, esimerkiksi sähköpostilla osoittaa huolehtineensa siitä, että työnantaja tietää edustajaa ja 7 §:n mukaista ilmoitusta koskevista velvoitteista.

Pykälän 2 momentin säännöksellä velvoitettaisiin tilaajaa auttamaan työsuojeluviranomaista tilanteessa, jossa työsuojeluviranomainen ei tavoita lähettävän yrityksen edustajaa. Jos työsuojeluviranomainen ei valvontatehtävää suorittaessaan tavoittaisi lähettävän yrityksen edustajaa, tilaajan olisi työsuojeluviranomaisen pyynnöstä pyydetty lähettävältä yritykseltä tieto siitä, missä ja miten edustaja voidaan tavoittaa. Tilaajan olisi annettava saamansa tieto työsuojeluviranomaiselle. Jos tilaaja ei tavoittaisi lähettävää yritystä, tulisi tilaajan ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle, miten tilaaja on yrittänyt täyttää velvollisuutensa.

14 §. Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle. Pykälässä säädettäisiin työvoiman vuokraustilanteissa tilaajalle velvollisuus toimittaa lähetetyn vuokratyöntekijän työnantajalle ne tarpeelliset tiedot, jotka tämä tarvitsee työnantajavelvollisuuksiensa täyttämiseksi. Velvoitteella edistetään lähettävän yrityksen tiedonsaantia työhön sovellettavista työehdoista. Tällä on merkitystä niissä tilanteissa, joissa lähettävän yrityksen on sovellettava lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa käyttäjäyrityksen soveltamaa normaalisitovaa työehtosopimusta tai muuta käyttäjäyritystä sitovaa käytäntöä ja sopimusta. Työsuojeluviranomainen voi antaa tiedon lähettävälle yritykselle ainoastaan yleissitovien työehtosopimusten sisällöstä.

Tarpeellisilla tiedoilla tarkoitettaisiin muun muassa työaikalaisissa ja vuosilomalaissa tarkoitettuja tietoja tehdyistä työtunneista, lepoajoista sekä niiden sijoittumisista. Selvityksen antaminen työnteon keskeisistä ehdoista puolestaan edellyttää, että lähettävällä yrityksellä on tiedot työtehtävästä, työntekopaikasta, työtehtävän kestosta, työskentelyajoista, työn erityispiirteistä sekä sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Lisäksi lähettävän yrityksen olisi ennen työntekijän lähettämistä saatava tiedot työntekijältä vaadittavasta koulutuksesta, kokemuksesta sekä ammattitaidosta. Lähettävän yrityksen on työntekijää lähettäessään varmistuttava, että työntekijä täyttää muun muassa terveydentilaltaan tehtävän asettamat vaatimukset. Tarpeellisilla tiedoilla tarkoitettaisiin edellä mainittujen tietojen lisäksi kaikkia tietoja, joita lähettävä yritys tarvitsee täyttääkseen sille lain mukaan kuuluvat työnantajavelvoitteet. Tilaaja voisi toimittaa tiedot erillisellä asiakirjalla tai muulla valitsemallaan tavalla.

Säännös vastaisi sisällöltään työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaista käyttäjäyrityksen tiedonantovelvoitetta. Tilaajan velvoite rajoittuisi kuitenkin niihin velvoitteisiin, joita lähettävä yritys olisi velvollinen työntekijöiden lähettämisestä ehdotetun lain perusteella noudattamaan.

15 §. Rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä. Pykälässä säädettäisiin tilaajan vastuusta rakennusalan työssä. Säännös olisi osa edellä kuvatun 12 artiklan 6 kohdan mukaista täytäntöönpanotoimea. Pykälän *1 momentin* mukaan, jos lähetetylle työntekijälle ei ole maksettu 5 §:ssä tarkoitettua vähimmäispalkkaa, hän voi ilmoittaa siitä työmaan rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle. Ilmoituksen saatuaan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on välittömästi pyydettävä lähettävältä yritykseltä selvitys lähetetylle työntekijälle maksetusta palkasta ja siitä, onko palkka 5 §:n mukainen.

Mikäli rakennuttaja ei ole nimennyt ketään sopimuspuoltaan pääurakoitsijaksi, lähetetyn työntekijän on osoitettava ilmoituksensa siitä, että hän ei ole saanut lain tai sopimuksen mukaista palkkaa, rakennuttajalle. Mikäli työmaalla ei ole pääurakoitsijaa sen vuoksi, että työmaan johtovelvollisuudet eivät kuulu kenellekään työmaalla toimivalle urakoitsijalle, on ilmoitus niin ikään osoitettava rakennuttajalle. Vähänkään merkittävässä rakennusurakoissa on yleensä aina rakennuttajan nimeämä pääurakoitsija, jolle myös kuuluvat työmaan johtovelvollisuudet. Pääurakoitsija tulisiikin olemaan taho, jolle ilmoitus palkan puutteellisuudesta yleisimmin tehtäisiin, koska kaikille työmaalla työskenteleville on yleensä selvää, kuka on työmaan pääurakoitsija. Rakennuttajalle tehtäisiin ilmoituksia tapauksissa, joissa työmaalla pienuutensa vuoksi tai muusta syystä ei ole selkeästi pääurakoitsijana toimivaa tahoa. Lähetetty työntekijä ei kuitenkaan voi tehdä ilmoitusta kenelle tahansa työmaan urakoitsijalle.

Säännöksellä säädetään lähetetylle työntekijälle mahdollisuus valita, tekeekö hän ilmoituksen rakennuttajalle vai pääurakoitsijalle. Siinäkin tapauksessa, että työmaalla on selkeästi pääurakoitsijana toimiva urakoitsija, lähetetty työntekijä voi tehdä ilmoituksensa pätevästi rakennuttajalle.

Ilmoitus voitaisiin tehdä suullisesti tai kirjallisesti. Ilmoituksessa ei tarvitsisi yksilöidä saamatta olevia palkkoja.

Tilaajan vastuu toteutuisi rakennuttajan ja pääurakoitsijan kautta. Säännös vastaisi keskeisiltä osin rakennuslalla voimassa olevaa käytäntöä, jota sovelletaan kansallisesti rakennusalan yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Kyseinen määräys ei kuitenkaan ole työehtosopimusmääräyksenä osapuolia sitova.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin rakennuttajan ja pääurakoitsijan velvollisuudesta toimittaa lähettävälle yritykselle lähetetty selvityspyyntö ja lähettävältä yritykseltä saatu selvitys työntekijälle sekä työntekijän niin pyytäessä työsuojeluviranomaiselle. Jos lähettävältä yritykseltä ei saada tietoa, olisi tämä tieto annettava selvityksenä. Lähetetyllä työntekijällä olisi näin mahdollisuus aina saattaa asiansa viranomaisten tutkittavaksi rakennuttajan tai pääurakoitsijan kautta, ellei asia selviäisi siinä vaiheessa, kun rakennuttaja tai pääurakoitsija sitä selvittää. Ra-

kennuttajan tai pääurakoitsijan olisi säilytettävä asiaan liittyvät tiedot kaksi vuotta työnteon päättymisestä.

5 luku. **Viranomaisten tehtävät ja tiedonsaantioikeus**

16 §. *Toimivaltaiset viranomaiset.* Pykälässä säädettäisiin lakiehdotuksessa tarkoitettuja eri tehtäviä hoitavista viranomaisista. Pykälällä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 2, 3, 5, 7 ja 14 artikla. Pykälässä säädettäisiin myös lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 4 ja 5 artiklan velvoitteista.

Edellä mainituissa artikloissa säädetään muun muassa toimivaltaisista viranomaisista, yhteysvirastosta sekä velvollisuudesta ilmoittaa komissiolle ja muille jäsenvaltioille toimivaltaisten viranomaisten sekä yhteysviraston yhteystiedot. Viranomaisten suorittamasta valvonnasta ja valvontayhteistyöstä säädetään täytäntöönpanodirektiivin 7 artiklassa.

Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 5 artiklassa säädetään toimenpiteistä, jotka on toteutettava, jos sanottua direktiiviä ei noudateta. Direktiivin 4 artiklassa säädetään siitä, että työehdot on saatettava yleisesti saataville. Täytäntöönpanodirektiivin 5 artikla laajentaa edelleen tätä tiedottamista koskevaa sääntelyä.

Työntekijöiden lähettämisestä ehdotettua lakia koskevasta tiedottamisesta vastaisivat työ- ja elinkeinoministeriö sekä työsuojeluviranomaiset. Työ- ja elinkeinoministeriölle kuuluu lakia koskeva yleinen tiedottaminen. Työ- ja elinkeinoministeriö ja työsuojeluviranomaiset pitäisivät lisäksi yhdessä ajan tasalla komission internet-sivuilla olevaa Suomen maakatsausta, mikä on yksi täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklan mukaisista tiedotusvelvoitteista.

Työsuojeluviranomaiset hoitavat jo nyt lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 4 artiklaan perustuvaa lähetettyjen työntekijöiden yhteysvirastoa (niin sanottu *liaison office*), joka tarjoaa yleisneuvontaa työntekijöiden lähettämisestä annetusta laista. Yhteysvirasto hoitaa monessa jäsenvaltiossa myös Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten välistä hallinnollista yhteistyötä. Suomen yhteysvirasto toimii tällä hetkellä vain niin sanotun lähetettyjen työntekijöiden lainsäädäntöalan IMI-koordinaattorin tehtävässä. IMI-järjestelmän avulla toteutettavaa viranomaisten välistä hallinnollista yhteistyötä hoitaa kukin työsuojeluviranomainen omalta osaltaan.

Ehdotuksen mukaan työsuojeluviranomaiset vastaisivat myös täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklan mukaisesta lähetettyjen työntekijöiden työehtoja koskevasta tiedottamisesta. Täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklan tavoitteena on saattaa lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 3 artiklan mukaiset työehdot maksutta yleisesti saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla selkeällä, avoimella ja kattavalla tavalla. Tietojen tulee olla myös vammaisten henkilöiden esteettä saatavissa.

Täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklassa määritellään tarkemmin, mikä on työehtoja koskevien tietojen tietosisältö. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava yhdellä verkkosivustolla sekä muilla keinoilla, mitä työehtoja ja kansallisen lain osa-alueita lähetettyihin työntekijöihin on sovellettava. Lisäksi on asetettava vastaavin keinoin saataville tietoja siitä, mitä työehtosopimuksia sovelletaan, keihin työehtosopimuksia sovelletaan ja mitkä työehtosopimusmääräykset tulevat sovellettaviksi. Työehtosopimuksia koskevan tiedon olisi katettava erityisesti vähimmäispalkat ja niiden osatekijät, maksettavan palkan laskutapa ja tarvittaessa perusteet eri palkkaluokkiin sijoittamiselle.

Tietoja lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista on mahdollisuuksien mukaan asetettava saataville myös tiivistetyssä esitteessä. Esitteessä todettaisiin työehdot ja lisäksi kuvattaisiin käytettävissä olevat kantelumenettelyt. Kantelumenettelyillä tarkoitetaan erityisesti lähetetyn työntekijän käytettävissä olevia keinoja oikeuksiensa puolustamiseksi, mutta niillä voitaisiin tarjota myös esimerkiksi lähetetyn yrityksen käytettävissä olevia muutoksenhakukeinoja viranomaisten valvonnassa tekemistä päätöksistä.

Jäsenvaltioiden tulee asettaa saataville myös muuta tietoa lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työstä ja sosiaalisista olosuhteista koskevista määräyksistä, muun muassa työturvallisuudesta ja työterveydestä.

Edellä mainittuja tietoja on asetettava saataville jäsenvaltion virallisilla kielillä ja lisäksi kyseisen valtion valitsemilla kielillä. Kielten valinta perustuisi jäsenvaltion työmarkkinoiden vaatimuksiin eli erityisesti siihen, mitä kieliä jäsenvaltioon lähetetyt työntekijät useimmiten hallitsevat.

Työehtosopimuksia koskevan tiedon yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan hyödynnettävä internet-linkkejä, kuten linkkejä työmarkkinajärjestöjen internet-sivuille. Jäsenvaltion on myös pyrittävä saamaan työmarkkinajärjestöt mukaan työehtosopimuksia koskevaan tiedotustoimintaan.

Tiedotustoiminnan ja lähettämistä koskevaa yleisneuvontaa antavan yhteysviraston lisäksi kaikkien työsuojeluviranomaisten tavanomaiseen toimintaan kuuluu työsuojeluvalvonnan lisäksi se, että muun muassa työnantajat ja työntekijät voivat pyytää työsuojeluviranomaiselta neuvoja sen valvottavaksi säädetyistä laeista. Tämä koskee myös ehdotettua lakia.

Pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin viranomaisista, jotka valvovat ehdotetun lain noudattamista. Lain valvonta kuuluisi pääosin työsuojeluviranomaisille, mutta tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvoisivat 3 §:ssä mainittujen tasa-arvolain säännösten noudattamista. Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa tehdään hallinnollista yhteistyötä Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten välillä. Tästä hallinnollisesta yhteistyöstä vastaisivat 2 *momentin* mukaan työsuojeluviranomaiset, tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaiset voivat tehdä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa päätöksiä taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämisestä. Tällöin päätöksen kohteena on useimmiten lähetetty yritys. Täytäntöönpanodirektiivi mahdollistaa, että kyseinen päätös annetaan tiedoksi toisessa jäsenvaltiossa. Päätöksen täytäntöönpano on myös jatkossa mahdollinen toisessa jäsenvaltiossa.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin siitä, että taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevien päätösten valtioiden rajat ylittävistä tiedoksiannosta vastaisivat työsuojeluviranomaiset, tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä hallintotuomioistuimet. Momentin mukaan kukin suomalainen viranomainen pyytäisi itse IMI-järjestelmässä toisen jäsenvaltion toimivaltaiselta viranomaiselta oman päätöksensä tiedoksiantamista toisessa jäsenvaltiossa. Tämä edellyttäisi, että myös esimerkiksi kaikki hallinto-oikeudet rekisteröidään IMI-järjestelmään. Jos toisen jäsenvaltion viranomainen olisi antanut taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevan päätöksen ja pyytäisi sen tiedoksiantamista Suomessa, pyyntö voitaisiin tehdä 25 §:n mukaisesti ainoastaan työsuojeluviranomaiselle riippumatta siitä, mikä toisen jäsenvaltion viranomainen pyytäisi tiedoksiantoa.

Momentissa säädettäisiin myös siitä, että taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä perinnästä vastaisi Oikeusrekisterikeskus. Oikeusrekisterikeskus ottaisi vastaan Suomen viranomaisen perintään ohjaaman päätöksen ja tekisi IMI-järjestelmässä perintäpyynnön toisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle. Vastaavasti toisen jäsenvaltion toimivaltainen viranomainen ottaisi IMI-järjestelmässä yhteyttä Oikeusrekisterikeskukseen silloin, kun se haluaisi pyytää seuraamuksen perimistä Suomessa.

Pykälän 4 momentin mukaan lakiehdotuksessa säädettyjen työsuojeluviranomaisen tehtävien antamisesta yhdelle tai useammalle aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle säädettäisiin aluehallintovirastoista annetussa laissa (896/2009). Aluehallintovirastoista annetun lain 6 §:n 2 momentin mukaan aluehallintoviraston toimialueen laajentamisesta työsuojelun tehtävissä säädetään sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella. Ehdotetun lain myötä työsuojeluviranomainen saisi uusia tehtäviä, joista osa on laadultaan sellaisia, että ne voidaan keskittää tietyn aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen hoidettavaksi koko Suomen alueella. Siten on tarkoituksenmukaista, että lakiehdotuksessa säädettyjä työsuojeluviranomaisen tehtäviä voitaisiin antaa yhdelle tai useammalle aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Yhdelle työsuojeluviranomaiselle voitaisiin antaa esimerkiksi pykälän 3 momentissa säädetty tiedoksiantotehtävä, joka koskee toisen valtion viranomaisen pyyntöä antaa siellä tehty päätös tiedoksi Suomessa. Tällöin kysymyksessä oleva työsuojeluviranomainen antaisi päätöksen tiedoksi riippumatta siitä, missä päin Suomea tiedoksiannon kohteen kotipaikka on.

17 §. Tiedonsaantioikeus. Pykälässä säädettäisiin tiedonsaantioikeuksista, joita työsuojeluviranomaiset tarvitsevat ehdotetun lain valvontaa varten. Säännöksessä tarkoitettut tiedonsaantioikeudet olisivat erityissääntelyä viranomaisten toimivaltaa koskevissa yleislaeissa säädettyihin tiedonsaantioikeuksiin nähden. Siten niitä sovellettaisiin ensisijaisesti yleislain tiedonsaantioikeuksiin verrattuna.

Pykälällä pannaan täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 7 artikla, jossa säädetään muun muassa viranomaisten suorittamasta valvonnasta, sekä 9 artiklan 1 kohdan d alakohta ja osa b alakohdasta. Samoin 17 §:llä on yhteys lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 4 ja 5 artiklaan sekä täytäntöönpanodirektiivin 4 artiklaan ja 6 artiklan 4 kohtaan.

Työsuojeluviranomaisen 1 momentin mukainen tiedonsaantioikeus lähettävältä yritykseltä koskisi kaikkia tietoja ja asiakirjoja, jotka lähettävän yrityksen on ehdotetun lain mukaan laadittava, säilytettävä tai toimitettava. Momentin sanamuoto mukailisi tältä osin työsuojelun valvontalain 4 §:n 1 momentin 2 kohtaa, jossa säädetään muun muassa, että työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, jotka tämän on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten mukaan tehtävä tai säilytettävä.

Voimassa olevan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 8 §:n mukaan työnantajan on annettava työsuojeluviranomaisille vain tietyt tiedot. Tämä sääntelyratkaisu on aiheuttanut epäselvyyttä siitä, mikä on voimassa olevan lain 8 §:n ja työsuojelun valvontalain 4 §:n 1 momentin 2 kohdan ja 8 kohdan suhde. Ei ole ollut selvää, onko työsuojeluviranomaisella oikeus saada lähettävältä yritykseltä työsuojelun valvontalain 4 §:n 1 momentin 2 kohdan ja 8 kohdan nojalla muitakin tietoja, joiden perusteella valvotaan, noudattaako lähettävä yritys voimassa olevassa laissa tarkoitettuja velvoitteitaan.

Momentilla selvennettäisiin tätä oikeustilaa. Momentin nojalla työsuojeluviranomainen saisi lähettävältä yritykseltä kaikki tiedot ja asiakirjat, joita tarvitaan ehdotetun lain noudattamisen valvomiseksi. Esimerkiksi lain 2 luvussa säädettäisiin lähetetyn työntekijän työsuhteeseen sovellettavista vähimmäisehdoista. Sovellettavaksi tulisivat esimerkiksi 2 luvun 3 §:n nojalla muun muassa työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki. Näitä säädöksiä noudattaessaan lä-

hettävän yrityksen on käytännössä laadittava tiettyjä asiakirjoja. Työsuojeluviranomaisella olisi ehdotetun säännöksen nojalla oikeus saada lähettävältä yritykseltä esimerkiksi nämä asiakirjat.

Työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada lähettävältä yritykseltä myös 3 luvussa tarkoitettuja tietoja. Luvun 7, 8 tai 10 §:n mukaisen velvoitteen laiminlyöntitapauksissa työsuojeluviranomainen harkitsisi, onko olemassa edellytykset 35 §:ssä tarkoitetun laiminlyöntimaksun määräämiselle. Laiminlyöntimaksu määrättäisiin seuraamuksena 7, 8 tai 10 §:ssä tarkoitetun velvoitteen laiminlyönnistä. Mainittujen velvoitteiden laiminlyönnistä huolimatta työsuojeluviranomaisen olisi kuitenkin suoritettava lakisääteinen valvontatehtävänsä, jota varten se tarvitsee erilaisia tietoja ja asiakirjoja. Ehdotetun 17 §:n 1 momentin nojalla työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada lähettävältä yritykseltä esimerkiksi lähettävän yrityksen yksilöinti- ja yhteystietoja, tiedot yrityksen vastuuhenkilöistä yrityksen sijoittautumisvaltiossa ja sen edustajaa koskevia tietoja sekä 9 ja 10 §:ssä tarkoitettuja tietoja ja asiakirjoja. Momentin soveltamisalan piiriin kuuluisivat myös 11 ja 12 §:n velvoitteiden noudattamisen valvonnassa tarvittavat tiedot.

Työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada tilaajalta kaikki tiedot ja asiakirjat, jotka tilaajan on ehdotetun lain mukaan laadittava, säilytettävä tai toimitettava. Työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeus tilaajalta koskisi erityisesti lakiehdotuksen 13 §:n 1 momentin noudattamisen valvomiseksi tarvittavia tietoja. Työsuojeluviranomainen saisi tilaajalta kirjallisen selvityksen siitä, että tilaaja on lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehtinut siitä, että lähettävä yritys tekee 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen sekä että lähettävällä yrityksellä on 8 §:ssä tarkoitettu edustaja.

Lakiehdotuksen 13 §:n 2 momentin mukaan tilaajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä pyydettävä lähettävältä yritykseltä tieto siitä, missä ja miten edustaja voidaan tavoittaa, ja annettava saamansa tieto työsuojeluviranomaiselle, jos työsuojeluviranomainen ei valvontatehtävää suorittaessaan tavoita lähettävän yrityksen edustajaa. Tilaajalle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu 13 §:n 2 momentin toimintavelvoitteen laiminlyönnistä. Jotta voidaan tarvittaessa todeta, täyttyvätkö 35 §:ssä tarkoitetun laiminlyöntimaksun määräämisen edellytykset, riittää, että työsuojeluviranomainen ei saa pyynnöstään huolimatta tilaajalta mitään tietoa. Tämän vuoksi 17 §:n 1 momentin tiedonsaantioikeutta ei käytännössä tarvitsisi yleensä käyttää 13 §:n 2 momentin mukaisen velvoitteen noudattamisen valvonnassa.

Momentin nojalla työsuojeluviranomaisella olisi tarvittaessa oikeus saada tilaajalta tietoja myös 14 §:ssä tarkoitetun velvoitteen täyttämistä. Mainitun säännöksen mukaan tilaajan on toimitettava lähettävälle yritykselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajavelvollisuuksiensa täyttämiseksi vuokratyössä.

Lakiehdotuksen 10 §:n 3 momentin mukaan lähettävän yrityksen on ilmoitettava tilaajalle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, missä 10 §:ssä tarkoitettut tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon ajan. Säännöksen mukaan työsuojeluviranomainen voisi pyytää tietoa tilaajalta myös tämän velvoitteen hoitamisesta, ellei tietoa saada lähettävältä yritykseltä. Lakiehdotuksen 11 §:ssä säädettäisiin sosiaaliturvan määräytymistä koskevien tietojen antamisesta tilaajalle. Työsuojeluviranomainen voisi pyytää tietoa tilaajalta myös tämän velvoitteen hoitamisesta, ellei tietoa saada lähettävältä yritykseltä.

Momentin nojalla työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada rakennuttajalta ja pääurakoitsijalta kaikki tiedot ja asiakirjat, jotka rakennuttajan ja pääurakoitsijan on ehdotetun lain mukaan laadittava, säilytettävä tai toimitettava. Kyseisiä tietoja ja asiakirjoja olisivat erityisesti 15 §:ssä tarkoitettut selvityspyyntö ja selvitys. Nämä tarvitaan, jotta voidaan tarvittaessa tode-

ta, täytyvätkö 35 §:ssä tarkoitetun laiminlyöntimaksun määräämisen edellytykset. Lakiehdotuksen 7 §:n 4 momentin mukaan lähettävän yrityksen on rakennusalan työssä toimitettava työntekijöiden lähettämisestä työsuojeluviranomaiselle annettu ilmoitus myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle. Työsuojeluviranomainen voisi pyytää tietoa rakennuttajalta ja pääurakoitsijalta myös tämän velvoitteen hoitamisesta, ellei tietoa saada lähettävältä yritykseltä.

Tiedot on toimitettava viivytyksettä. Tietojen katsottaisiin saapuneen työsuojeluviranomaiselle viivytyksettä, kun ne toimitettaisiin työsuojeluviranomaisen pyynnön vastaanottamisen jälkeen mahdollisimman pian ja korkeintaan kalenteriviikon kuluessa.

Pykälän 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada lähettävältä yritykseltä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa varten muitakin kuin 1 momentissa tarkoitettuja tarpeellisia tietoja ja asiakirjoja. Momentin sanamuoto mukailisi tältä osin työsuojelun valvontalain 4 §:n 1 momentin 8 kohtaa, jossa säädetään muun muassa, että työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on oikeus saada työnantajalta valvontaa varten muitakin tarpeellisia tietoja. Työsuojelun valvontalain perusteluissa todetaan, että työnantajalla voi olla tarkastajan pyynnöstä velvollisuus esittää täyttäneensä lain velvoitteet. Vastaavalla tavalla lakiehdotuksen 17 §:n 2 momenttia voisi soveltaa tilanteissa, joissa tarvitaan poikkeuksellisesti tavanomaista valvontaa enemmän tietoja ja asiakirjoja.

Tiedonsaantioikeutta voitaisiin käyttää erityisesti tapauksissa, joissa joudutaan arvioimaan sitä, onko kyseessä ehdotetussa laissa tarkoitettu työntekijä, tai selvittämään epäilyä lähetettyjen työntekijöiden lainsäädännön väärinkäytöksestä tai kiertämisestä.

Tapaukset, joissa joudutaan arvioimaan sitä, onko kyseessä ehdotetussa laissa tarkoitettu työntekijä tai selvittämään epäilyä lähetettyjen työntekijöiden lainsäädännön väärinkäytöksestä tai kiertämisestä, ovat erilaisia. Siten työsuojeluviranomaisen lähettävältä yritykseltä 17 §:n 2 momentin nojalla pyytämät tarpeelliset tiedot ja asiakirjat riippuisivat kunkin valvontatapauksen luonteesta ja yksityiskohdista.

Lähettävältä yritykseltä voitaisiin pyytää 17 §:n 2 momentin nojalla tietoja ja asiakirjoja esimerkiksi niistä tosiseikoista, joiden perusteella henkilöstä tehdään täytäntöönpanodirektiivin 4 artiklan mukainen lähetetyn työntekijän kokonaisarvio. Lähettävän yrityksen tulisi antaa esimerkiksi tietoja ja asiakirjoja siitä, mihin maahan yritys maksaa veroja ja sosiaaliturvamaksuja, minkä maan lakia yritys soveltaa asiakkaidensa kanssa tekemissä sopimuksissa, mikä on yrityksen täytettyjen sopimusten määrä tai toteutuneen liikevaihdon määrä sijoittautumisvaltiossa, missä maassa tai mistä maasta käsin työntekijä tavallisesti työskentelee Rooma I:n mukaisesti taikka missä maassa työntekijällä on työhistoriaa sekä palaako työntekijä siihen valtioon, josta hänet on lähetetty.

Täytäntöönpanodirektiivin 4 artiklan tosiseikkoja vastaavasti lähettävältä yritykseltä voitaisiin pyytää tietoja ja asiakirjoja myös Suomessa harjoitetusta yritystoiminnasta sen arvioimiseksi, harjoittaako yritys Suomessa vain tilapäistä palvelujen tarjontaa. Palvelujen tarjontaa ja siten työntekijöiden lähettämistä koskevaa sääntelyä voidaan hyödyntää sen tarkoituksen vastaisesti esimerkiksi tilanteessa, jossa yrityksen toiminta Suomessa pitkittyy selvästi tai jossa valtaosa yrityksen toiminnasta keskittyy vain Suomeen. Tällöin yritys ei todennäköisesti enää harjoita merkittävää yritystoimintaa sijoittautumisvaltiossaan. Näissä tilanteissa voi tosiasiallisesti olla kyse siitä, että yritys on sijoittautunut Suomeen, mutta se ei ole hakeutunut kaupparekisteriin suomalaisena yrityksenä tai rekisteröitynä sivuliikkeenä. Rajanvetoa palvelujen tarjonnan ja sijoittautumisen välillä on viime kädessä arvioitava Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön pohjalta. Yritystoimintaa koskevaa tietoa tarvittaisiin myös epäiltäessä, että sijoit-

tautumisvaltioon on jo lähtökohtaisesti perustettu vain niin sanottu postilaatikkoyritys, jonka yritystoimintaa hoidetaan tosiasiallisesti muualta.

Pykälän 3 *momentin* mukaan työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada tietoja ja asiakirjoja tahoilta, jotka ovat olleet sopimussuhteessa lähettävään yritykseen viimeisten 12 kuukauden aikana tai toimineet sinä aikana samoissa työkohteissa samanaikaisesti lähettävän yrityksen kanssa. Momentin mukainen tiedonsaantioikeus rajoittuisi vain tilanteisiin, joissa joudutaan poikkeuksellisesti arvioimaan sitä, onko kyseessä ehdotetussa laissa tarkoitettu työntekijä tai selvittämään epäilyä lähetettyjen työntekijöiden lainsäädännön noudattamatta jättämisestä tai kiertämisestä. Työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada tätä rajattua tehtävää varten tarpeellisia tietoja ja asiakirjoja. Lähettävään yritykseen sopimussuhteessa viimeisten 12 kuukauden aikana olleilla tai sinä aikana samoissa työkohteissa samanaikaisesti lähettävän yrityksen kanssa toimineilla tarkoitettaisiin oikeushenkilöitä ja luonnollisia henkilöitä.

Pykälän 3 momentin mukainen työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeus olisi käytännössä tarpeen vain poikkeuksellisissa tilanteissa, elleivät 3 momentissa mainitut tapaukset yleisty tulevaisuudessa. Momentissa säädettäisiin työsuojeluviranomaiselle mahdollisuus pyytää tietoa ja asiakirjoja poikkeuksellisen valvontatapauksen selvittämisen tueksi tavallista laajemmalla joukolta.

Momentissa olisi kyseessä työsuojeluviranomaisten voimassaoleviin tiedonsaantioikeuksiin verrattuna uudenlainen tiedonsaantioikeus, jossa useimmiten lähettävää yritystä koskevaa tietoa pyydetäisiin lähettävän yrityksen sopimuskumppaneilta ja samoissa työkohteissa samanaikaisesti toimineilta tahoilta. Momenttiin ei liittyisi tiedonsaantioikeuksiin yleensä olennaisena osana kuuluvaa mahdollisuutta antaa työsuojelun valvontalain 13 §:ssä tarkoitettua kehoitusta, ellei tietoja annettaisi työsuojeluviranomaiselle. Vain työsuojelun valvontalain mukainen toimintaohje olisi mahdollinen. Toisin sanoen työsuojeluviranomainen ei voisi velvoittaa tietojen antamiseen velvoittavalla hallintopäätöksellä. Sen jälkeen kun työsuojeluviranomainen on saanut kokemusta saatujen tietojen ja asiakirjojen laadusta ja merkityksestä poikkeuksellisten valvontatapauksen hoitamisessa, on mahdollista, että kehotuksen antamisen mahdollisuutta esitetään laajennettavaksi myös 3 momentissa tarkoitettuihin tilanteisiin.

Saatavat tiedot ja asiakirjat riippuisivat valvontatapauksen luonteesta ja yksityiskohdista sekä siitä, mitä tietoja, asiakirjoja ja havaintoja 3 momentissa tarkoitetuilla tahoilla käytännössä olisi. Näillä tahoilla voisi olla esimerkiksi tietoja tai havaintoja siitä, miten kauan lähettävä yritys on toiminut Suomessa ja miten laajaa yritystoimintaa on ollut. Näitä seikkoja kuvaava tieto voisi olla esimerkiksi se, miten kauan toiminta Suomessa on kestänyt, onko toiminta ollut yhtäjaksoista tai onko sopimuskumppaneita ollut lukuisia tai onko esimerkiksi yhdelle sopimuskumppanille tarjottu luonteeltaan sellaista palvelua, joka vaatii pitkäaikaista toimintaa Suomessa.

Joskus momentissa tarkoitetuilla tahoilla voisi olla havaintoja myös lähettävän yrityksen työntekijöistä. Jotta kyse olisi lähetetystä työntekijästä, työntekijän lähettämisen tulee suuntautua toiseen valtioon kuin siihen, jossa tai josta työntekijä tavallisesti työskentelee. Lisäksi työntekijän on palattava siihen valtioon, josta hänet on lähetetty. Jos Suomessa olisi tehty havaintoja esimerkiksi siitä, että tietty työntekijä on työskennellyt Suomessa yhtäjaksoisesti jo vuosikautia, olisi aihetta tutkia työntekijän tilannetta tarkemmin. Käytännössä esiintyy esimerkiksi tapauksia, joissa samaa työntekijää lähetetään toistuvasti peräjäälkeen usean lähettävän yrityksen toimesta Suomeen. Näissä tapauksissa olisi syytä tarkistaa, missä maassa kyseinen työntekijä tavallisesti työskentelee Rooma I:n mukaisesti.

Euroopassa on havaittu, että lähetettyjen työntekijöiden lainsäädäntöä käytetään väärin myös rikollisiin tarkoituksiin. On mahdollista, että perustetaan esimerkiksi niin sanottuja postilaatikkoyrityksiä, jotka toimivat muodollisesti lähetettyjen työntekijöiden työnantajina, vaikka todellisuudessa yritystoiminnasta vastaa ja työnantajana toimii muu taho. Kun yritystoiminnasta on saatu riittävästi taloudellista hyötyä, postilaatikkoyritysten toiminta voidaan lopettaa siten, että esimerkiksi työntekijöille, viranomaisille, sopimuskumppaneille tai muille yhteistyötahoille jää maksamattomia saatavia. Yritysjärjestelyt voivat olla hyvin monimutkaisia ja niillä voidaan pyrkiä välttämään muun muassa todellisen työnantajan työlainsäädäntöön perustuvia vastuuta sekä muita yritystoimintaan liittyviä velvoitteita.

Edellä kuvatussa tapauksessa työsuojeluviranomaisen tulisi tunnistaa todellinen työnantajataho, joka vastaa työlainsäädännön velvoitteista. Käytännössä on kyse siitä, kenelle tarkastuskertomus ja mahdollinen työsuojeluviranomaisen antama hallinnollinen ohjaus tulisi kohdistaa ja kenen puoleen esimerkiksi työntekijä voisi kääntyä muun muassa palkkasaatava-asiaansa. Pykälän 3 momentissa tarkoitetuilla tahoilla voisi joissakin tapauksissa olla havaintoja esimerkiksi siitä, kuka postilaatikkoyritykseksi paljastuneen yrityksen asioita on todellisuudessa suhteessa esimerkiksi sopimuskumppaneihin hoitanut tai kuka on fyysisesti käynyt työkohteissa.

Myös tapauksissa, joissa lähetetyn työntekijän väitettäisiin olevan itsensä työllistäjä eikä lainkaan työsuhteessa oleva työntekijä, voisi olla mahdollista saada valvontaa tukevaa tietoa momentissa tarkoitetuilta tahoilta. Heillä voi olla havaintoja esimerkiksi siitä, kuinka itsenäistä itsensä työllistäjiksi väitettyjen henkilöiden työskentely on tosiasiaassa ollut. Työsuhteen olemassaolon arviointiin tarvittaisiin myös esimerkiksi tilaajalta palvelun tarjontaa koskeva sopimus, jonka perusteella voidaan myös tehdä huomioita henkilöiden väitetystä yritystoiminnasta.

Pykälän 4 momentin nojalla työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada asiakirjoista jäljennöksiä. Tämä perustuisi osin täytäntöönpanodirektiivin 9 artiklan 1 kohdan b alakohtaan. Kuten työsuojelun valvontalain 4 §:n 1 momentin 8 kohdan perusteluissa todetaan, työsuojeluviranomainen noudattaisi asiakirjajäljennösten pyytämisessä hyvän hallinnon suhteellisuusperiaatetta eli käytännössä se pyytäisi niitä vain silloin, kun se on valvonnassa tarpeellista.

Pykälän 5 momentin nojalla työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada lähettävältä yritykseltä 10 §:ssä tarkoitetuista tiedoista ja asiakirjoista käännös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voisi suorittaa valvontatehtävänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella. Säännös perustuisi täytäntöönpanodirektiivin 9 artiklan 1 kohdan d alakohtaan. Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön valvonnassa työsuojeluviranomainen saa tällä hetkellä tietoja ja asiakirjoja hyvin monilla eri kielillä, joita siellä työskentelevä henkilöstö ei itse hallitse. Momentin mukainen velvoite käännöksen toimittamisesta tehostaa työsuojeluviranomaisen valvontatoimintaa ja parantaa lähettävän yrityksen oikeusturvaa, kun valvontaa toteutetaan sellaisten tietojen ja asiakirjojen perusteella, joiden sisältö on työsuojeluviranomaisen helposti ja nopeasti ymmärrettävissä.

Pykälän 6 momentin mukaan sen lisäksi, mitä lakiehdotuksessa säädetään, työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeudesta säädetään työsuojelun valvontalaissa. Kyseessä olisi viittaussäännös työsuojeluviranomaisen toimivaltaa koskevaan yleislakiin.

Pykälän 7 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetulla sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla olisi tasa-arvolain säännösten noudattamista koskevan valvontatehtävänsä suorittamiseksi sama tiedonsaantioikeus kuin työsuojeluviranomaisella on 1—5 momentin nojalla.

Pykälän 8 *momentin* mukaan sen lisäksi, mitä lakiehdotuksessa säädetään, tasa-arvovaltuutetun tiedonsaantioikeudesta säädetään tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tiedonsaantioikeudesta säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa. Kyseessä olisi viittaussäännös tasa-arvovaltuutetun sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa koskeviin yleislakeihin. Näiden lakien perusteella määräytyisivät myös tiedonsaantioikeuksien tehosteet. Tasa-arvolain 21 a §:n perusteella tasa-arvovaltuutettu voi asettaa tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 14 §:n mukaan lautakunta voi asettaa tietojen- ja selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, ja uhkasakkolain (1113/1990) mukaan lautakunta voi määrätä sen maksettavaksi.

Työsuojeluviranomainen voisi luovuttaa 9 *momentin* mukaan 7 §:ssä säädetyn ilmoituksen perusteella saamiaan valvonnan kannalta tarpeellisia tietoja salassapitosäännösten estämättä muille valvontaviranomaisille. Tietojen luovuttamispyynnön tulisi liittyä lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa noudatettavien ehtojen tai työntekijöiden lähettämisen valvontaan. Tietoja voitaisiin luovuttaa esimerkiksi Verohallinnolle ja Eläketurvakeskukselle sekä muille lähetettyjä työntekijöitä tai lähettäviä yrityksiä valvoville viranomaisille.

6 luku. Valtioiden rajat ylittävä hallinnollinen yhteistyö

18 §. Hallinnollinen yhteistyö. Pykälässä säädettäisiin hallinnollisesta yhteistyöstä jäsenvaltioiden viranomaisten välillä. Jäsenvaltiolla tarkoitettaisiin myös ETA-valtiota. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 1—3 ja 9 kohta sekä 21 artikla.

Pykälän 1 *momentissa* määriteltäisiin hallinnollinen yhteistyö. Hallinnollisella yhteistyöllä tarkoitettaisiin jäsenvaltioiden viranomaisten toisilleen antamaa virka-apua ja yhteistyötä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön valvonnassa. Tästä yhteistyöstä säädetään voimassa olevan lain 10 §:ssä.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön valvontaan kuuluvat myös ne tapaukset, joissa arvioidaan, onko henkilö lakiehdotuksessa tarkoitettu lähetetty työntekijä sekä tapaukset, joissa selvitetään epäiltyä lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamatta jättämistä tai kiertämistä.

Täytäntöönpanodirektiivin 4 artiklassa säädetään kriteereistä, joiden avulla aito lähettämistilanne voitaisiin erottaa muista kansainvälisluonteisista työskentelytilanteista. Direktiivin 4 artiklan kriteereiden avulla voidaan pyrkiä tunnistamaan myös lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön väärinkäyttö tai kiertäminen. Jäsenvaltioiden viranomaisten välinen hallinnollinen yhteistyö kattaisi sen, että toimivaltainen työsuojeluviranomainen epäillessään esimerkiksi keinoitekoista lähettämistä voisi pyytää toisen jäsenvaltion toimivaltaiselta viranomaiselta apua sen selvittämiseksi, onko lähettävällä yrityksellä tosiasiallista toimintaa sijoitautumisvaltiossa vai ei.

Avunanto olisi käytännössä tietopyyntöjen esittämistä ja niihin vastaamista sekä tarkistusten, tarkastusten ja tutkimusten tekemistä.

Pykälän 2 *momentin* mukaan avunanto voisi sisältää myös hallintomenettelyyn liittyvien asiakirjojen lähettämistä ja tiedoksi antamista. Säännös perustuu täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 3 kohtaan, joka mahdollistaa, että jäsenvaltiot hallinnollisena yhteistyönä lähettävät ja antavat tiedoksi myös muita asiakirjoja kuin direktiivin VI luvun soveltamisalaan kuuluvia päätöksiä taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämisestä. Tällaisia asiakirjoja

voisivat olla hallintomenettelyssä laaditut selvitys- ja lausumapyynnot tai tarkastuskertomukset. Direktiivi ei velvoita jäsenvaltioita muiden kuin VI luvussa tarkoitettujen asiakirjojen tiedoksiantoon. Toisin sanoen jäsenvaltiolla ei ole velvollisuutta antaa lähettävälle yritykselle tiedoksi muita kuin VI luvussa tarkoitettuja toisen jäsenvaltion viranomaisen asiakirjoja. Tämän vuoksi hallintomenettelyyn liittyvien asiakirjojen lähettäminen ja tiedoksi antaminen kirjattaisiin yhteistyön määritelmäsäännökseen mahdollisuutena. Momentissa tarkoitettua yhteistyön edellytyksistä ja sen toteuttamisesta Suomessa säädettäisiin tarkemmin lakiehdotuksen 23 §:ssä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, millä tavalla jäsenvaltioiden viranomaiset ovat yhteydessä toisiinsa tehdessään hallinnollista yhteistyötä. Momentin mukaan jäsenvaltioiden viranomaisten väliseen yhteydenpitoon käytetään sähköistä asetuksen (EU) N:o 1024/2012 mukaista IMI-järjestelmää. Säännös vastaa täytäntöönpanodirektiivin 21 artiklan 1 kohtaa.

IMI-järjestelmän käyttäminen olisi ensisijainen yhteydenpitomenetelmä. Viranomaisten välinen yhteydenpito voisi kuitenkin tapahtua myös muulla tavalla, jos siitä on toisen jäsenvaltion kanssa erikseen sovittu. Säännöksellä pannaan täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 21 artiklan 2 kohta.

Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä tai määrättävä yhteistyöstä niiden viranomaisten kesken, jotka kansallisen lainsäädännön nojalla ovat toimivaltaisia valvomaan 3 artiklassa tarkoitettuja työehtoja ja -oloja. Direktiivin 4 artiklan 2 kohta on pantu voimaan voimassa olevan lain 10 §:llä. Tähän mennessä Suomen työsuojeluviranomainen on tehnyt hallinnollista yhteistyötä IMI-järjestelmän avulla. Yhteistyötä on kuitenkin syvennetty Etelä-Suomen aluehallintoviraston ja Viron työsuojeluviranomaisen välisellä yhteistyösopimuksella.

Täytäntöönpanodirektiivissä säädetään lähetettyjen työntekijöiden direktiiviin verrattuna huomattavasti yksityiskohtaisemmalla tasolla viranomaisten välisestä yhteydenpidosta. Täytäntöönpanodirektiivi ohjaa jäsenvaltioiden viranomaisia käyttämään vain yhtä yhteydenpitotapaa, IMI-järjestelmää. Jotta jäsenvaltioiden viranomaisten välinen yhteistyö ei kuitenkaan täytäntöönpanodirektiivistä johtuen heikkenisi nykyisestä, direktiivi mahdollistaa voimassa olevien kahdenvälisen yhteistyöjärjestelyjen käyttämisen jatkossakin sekä myös uusista sopimuksista tai järjestelyistä sopimisen, sillä ehdolla, että järjestelyistä tai sopimuksista ilmoitetaan komissiolle ja sopimusten teksti asetetaan yleisesti saataville. IMI-järjestelmää tulisi kuitenkin mahdollisista sopimuksista huolimatta täytäntöönpanodirektiivin 21 artiklan 3 kohdan mukaan käyttää mahdollisimman paljon myös kahdenvälisessä yhteistyössä. IMI-järjestelmä on monia perinteisempiä yhteydenpitovälineitä tietoturvaltisempi järjestelmä.

Pykälän 4 momentin mukaan avun antamisesta ei perittäisi rahallista tai muutakaan korvausta apua pyytävältä viranomaiselta. Säännöksellä pannaan täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 9 kohta.

19 §. Avunantopyyntö Suomen viranomaiselle. Pykälässä säädettäisiin tietopyynnön taikka pyynnön tarkistuksen, tarkastuksen tai tutkimuksen tekemisestä Suomen toimivaltaiselle viranomaiselle sekä tällaisen pyynnön toimeenpanosta.

Pykälän 1 momentin mukaan toisen jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen tai poikkeuksellisesti komission tekemä pyyntö olisi tehtävä sille Suomen viranomaiselle, joka on toimivaltainen täyttämään pyynnön. Suomen on ilmoitettava, mitkä viranomaiset ovat eri asioissa toimivaltaisia ja nämä tiedot tulee olla muiden jäsenvaltioiden viranomaisten saatavilla IMI-järjestelmässä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tietopyynnöstä, joka koskee yrityksen sijoittautumista Suomeen. Jos kysymys on tällaisesta tietopyynnöstä ja pyynnössä tarkoitetut tiedot ovat saatavilla toimivaltaisen viranomaisen käytössä olevasta rekisteristä, kuten internetin kautta yleisesti saatavilla olevasta YTJ-järjestelmästä, on tiedot toimitettava niitä pyytäneelle toisen jäsenvaltion viranomaiselle kahden työpäivän kuluessa pyynnön vastaanottamisesta edellyttäen, että pyynnön toimeenpanon kiireellisyys ja kiireellisyyden perusteet on ilmoitettu pyynnössä.

Pykälän 2 momenttia sovelletaan vain tilanteissa, joissa pyydyt tiedot voidaan hakea sellaisesta rekisteristä, johon pyynnön vastaanottavalla viranomaisella on suora pääsy. Jos pyydetään tietoja, jotka eivät ole saatavilla sellaisesta rekisteristä, johon pyynnön vastaanottavalla viranomaisella on suora pääsy, pyynnön vastaanottavan viranomaisen on pyydettävä tietoja erikseen rekisterinpitäjältä, minkä vuoksi kahden työpäivän määräaika lähtökohtaisesti ylittyy. Myös nämä tiedot olisi kuitenkin annettava 25 työpäivän kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Säännöksellä pannaan täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 6 kohdan a alakohta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin vastaamisesta muihin kuin 2 momentissa tarkoitettuihin kiireellisiin tietopyyntöihin. Jos kysymys on tavallisesta tietopyynnöstä tai pyynnöstä, joka koskee tarkistuksen, tarkastuksen tai tutkimuksen tekemistä, toimivaltaisen viranomaisen olisi annettava siltä pyydyt tiedot 25 työpäivän kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 6 kohdan b alakohta sekä 7 artiklan 5 kohta.

Täytäntöönpanodirektiivin 6 ja 7 artiklaan perustuva tiedonantovelvollisuus on laaja. Tarkoitus on, että jäsenvaltioiden toimivaltaiset viranomaiset antaisivat pyynnöstä sellaisia tietoja, joiden saamiseen ne itse ovat kysymyksessä olevan tehtävän hoitamiseksi kansallisen lain mukaan oikeutetut, myös toisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle. Esimerkiksi täytäntöönpanodirektiivin 7 artiklan 5 kohdassa säädetty lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion viranomaisen velvollisuus antaa tietoja lähettävästä yrityksestä on laaja. Tästä seuraa, että myös salassa pidettäviä tietoja olisi perustellusta pyynnöstä voitava antaa toisen jäsenvaltion viranomaiselle. Pykälän 4 momentissa todettaisiin nimenomaisesti, että Suomen viranomainen voi antaa tietoja salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselle lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön valvontaa varten. Salassa pidettäviä tietoja luovutettaessa Suomen viranomaisen olisi pyydettävä toisen jäsenvaltion viranomaiselta tietojen pitämistä luottamuksellisina sillä perusteella, että kyseisiä tietoja koskee Suomen lainsäädännön salassapitoperuste.

20 §. Avunantopyynnön täyttämisen viivästyminen tai täyttämättä jääminen. Pykälässä säädettäisiin siitä, miten Suomen toimivaltaisen viranomaisen olisi toimittava tilanteessa, jossa pyynnön täyttäminen viivästyy tai ei ole lainkaan mahdollista. Jos pyynnön täyttäminen ei ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, ettei pyydettyjä tietoja ole saatavilla Suomessa, tai jos pyydetyn tarkastuksen suorittaminen ei ole mahdollista direktiivin mukaisissa määräajoissa taikka jos tarkastuksen kohteena oleva yritys on esimerkiksi lopettanut toimintansa, olisi asiasta viipymättä ilmoitettava pyynnön esittäneelle viranomaiselle IMI-järjestelmän kautta tai muuta sovellettavaa järjestelyä noudattaen sekä samalla mainittava pyynnön täyttämättä jättämisen peruste tai viivästyksen syyt. Säännöksellä pannaan täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 5 kohta.

21 §. Oma-aloinen tietojen antaminen. Pykälässä säädettäisiin Suomen viranomaisen velvollisuudesta antaa tiettyssä tilanteessa oma-aloisesti tietoja Suomeen sijoittautuneesta, työntekijöitä toiseen jäsenvaltioon lähettäneestä yrityksestä mainitun jäsenvaltion viranomai-

sille. Jos Suomen viranomainen esimerkiksi valvontatehtävää suorittaessaan havaitsee, että tänne sijoittautunut yritys ei noudata työlainsäädäntöä, ja viranomaisen tiedossa on, että yritys lähettää työntekijöitä toiseen jäsenvaltioon, tulisi laiminlyönneistä ilmoittaa vastaanottavan jäsenvaltion viranomaisille. Näin olisi myös toimittava tilanteessa, jossa käy ilmi, että Suomeen sijoittautunut yritys ei olekaan aidosti sijoittautunut Suomeen. Ehdotetun 21 §:n soveltamisen edellytyksenä on käytännössä se, että Suomen viranomaisella on tieto valtiosta, jonne yritys parhaillaan lähettää tai on viime aikoina lähettänyt työntekijöitä.

Säännöksellä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 7 artiklan 4 kohta.

22 §. *Avunantopyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle.* Pykälässä säädettäisiin Suomen toimivaltaisen viranomaisen toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselle osoittamista avunantopyynnöistä.

Pykälän 1 *momentissa* tarkoitettu avunantopyyntö kattaisi sekä tietopyynnot, pyynnot tarkistusten, tarkastusten tai tutkimusten tekemiseksi sekä sellaiset täytäntöönpanodirektiivin 7 artiklan 5 kohdassa tarkoitetut pyynnot, joissa pyydetäisiin esimerkiksi tietoja lähettävän yrityksen sijoittautumisen laillisuudesta, toiminnan moitteettomuudesta ja mahdollisista sovellettavien sääntöjen rikkomisista.

Pyyntö tehtäisiin kyseisen jäsenvaltion nimeämälle toimivaltaiselle viranomaiselle. Jäsenvaltioiden on tallennettava IMI-järjestelmään nähtäväksi tiedot toimivaltaisista viranomaisistaan. Tiedoista tulisi ilmetä, mikä viranomainen on missäkin asiassa toimivaltainen ottamaan vastaan avunantopyyntöjä. Ennen pyynnön lähettämistä olisi siten selvitettävä, mille viranomaiselle pyynnön voi lähettää. Avunantopyynnön esittäisi se asiaa Suomessa käsittelevä toimivaltainen viranomainen, joka tarvitsee tietoja tai apua. Pyyntö olisi aina perusteltava.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin kiireellisistä tietopyynnöistä. Jos pyyntö koskee yrityksen toiseen valtioon sijoittautumisen tarkistamista rekisteritiedoista ja asia on kiireellinen, saisi Suomen viranomainen pyytää tiedot kiireellisinä. Asian kiireellisyyden perusteista olisi ilmoitettava pyynnössä. Säännöksellä pannaan täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 6 kohdan a alakohdan toinen alakohta.

Direktiivin turvaama oikeus pyytää ja saada tietoja on laaja. Tämän vuoksi pykälän 3 *momentissa* todettaisiin nimenomaisesti, että myös sellaisia tietoja, jotka Suomen lain tai pyynnön vastaanottaneen jäsenvaltion lain mukaan ovat salassa pidettäviä tai joita koskee jokin muu tiedon saantia koskeva rajoitus, voidaan pyytää annettavaksi. Säännöksellä pannaan täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 2 kohta sekä 7 artiklan 5 kohta. On huomattava, että momentissa säädetään vain siitä, mitä apua Suomen viranomainen voi pyytää. Se, onko toisen jäsenvaltion viranomaisella oikeus antaa salassa pidettävää tietoa ulkomaan viranomaiselle, tässä tapauksessa Suomen viranomaiselle, ratkeaa kyseisen toisen jäsenvaltion lain mukaan. Suomen lailla ei voida säätää siitä, mitä tietoja vieraan valtion viranomaisen olisi Suomen viranomaiselle annettava.

Tietoja saadaan pyytää vain lähetettyjen työntekijöiden direktiivissä ja täytäntöönpanodirektiivissä tarkoitettujen työehtojen ja -olojen valvomiseksi sekä lähettävän yrityksen sijoittautumisen laillisuuden, toiminnan moitteettomuuden ja mahdollisten sovellettavien sääntöjen rikkomisten selvittämiseksi. Pykälän 4 *momentissa* todettaisiin, että avunantopyynnön perusteella saatuja tietoja ei saa käyttää muuhun kuin siihen tarkoitukseen, jota varten niitä on pyydetty. Pynnön perusteella saatuja tietoja ei voida toimittaa esimerkiksi toiselle viranomaiselle käytettäväksi muun valvontatehtävän toteuttamista varten. Saatua tietoja ei siten saisi toimittaa edelleen esimerkiksi Verohallinnolle verovalvontaa varten.

Työsuojeluviranomaisen valvontatoiminta on hallintomenettelyä, ja siinä tehtävistä hallintopäätöksistä on valitusoikeus hallintotuomioistuimelle. Työsuojeluvalvonnassa voidaan myös havaita epäiltyjä rikoksia tai muita laiminlyöntejä, joiden selvittämisestä ja seuraamusten määräämisestä vastaa muu viranomainen. Esimerkiksi epäillyt rikokset ilmoitetaan poliisille ja työsopimuslain 11 a luvussa tarkoitetun seuraamusmaksun määrää maahanmuuttovirasto. Tapaturmavakuuttamisen laiminlyönneistä ilmoitetaan puolestaan Tapaturmavakuutuskeskukselle. Nämä työsuojeluvalvontaa seuraavat vaiheet ovat luonnollinen osa myös lähetettyjen työntekijöiden valvontaa.

Koska ulkomaan viranomaisilta saatuja tietoja ei saa luovuttaa muihin tarkoituksiin kuin mihin niitä on pyydetty, on tietopyynnössä suositeltavaa mainita säännönmukaisesti, että tietoja pyydetään työsuojeluvalvontaa varten ja siinä mahdollisesti havaittujen laiminlyöntien, erityisesti rikosten selvittämistä ja seuraamusten määräämistä varten. Jos esimerkiksi rikosilmoituksen tekemisen mahdollisuutta ei ole tietopyynnössä todettu, sillä saatavia tietoja ei voida rikosilmoitukseen liittää. Tämä ei sinänsä estä rikosilmoituksen tekemistä.

Jos työsuojeluvalvonnassa havaittaisiin ulkomaan viranomaisten tietojen perusteella esimerkiksi verovelvoitteen laiminlyönti, mikä ei ole työsuojeluviranomaisen valvontatehtävään sisältyvä asia, ulkomaan viranomaisilta saatuja tietoja ei voitaisi lainkaan luovuttaa Verohallinnolle. Verohallinnolle voitaisiin kuitenkin antaa asiassa valvontavihje, mutta Verohallinnon tulisi pyytää tietoja ulkomaan viranomaiselta omien tiedonsaantioikeuksiensa nojalla.

Säännöksellä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 8 kohta.

23 §. Asiakirjojen toimittaminen ja tiedoksiantaminen. Pykälässä säädettäisiin muiden asiakirjojen kuin täytäntöönpanodirektiivin VI luvussa tarkoitettujen päätösten toimittamisesta ja tiedoksiantamisesta Suomessa sekä tällaisen pyynnön esittämisestä toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselle. Pykälässä tarkoitettuja asiakirjoja olisivat esimerkiksi hallintomenettelyyn liittyvät selvitys- ja lausumapyynnot tai tarkastuskertomukset. Pykälän soveltamisalan rajaus ilmenisi *1 momentista*, jossa todettaisiin, että taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen määräämistä koskevan päätöksen tiedoksiantamisesta säädetään 7 luvussa.

Pykälän *2 momentin* mukaan muu kuin lain 7 luvussa tarkoitettu asiakirja voidaan vastavuoroisuuden ehdolla tai Suomen ja toisen Euroopan unionin jäsenvaltion välisenä hallinnollisena yhteistyönä toimittaa tai antaa tiedoksi kyseisen jäsenvaltion pyynnöstä Suomessa. Asiakirjojen toimittaminen ja tiedoksiantaminen Suomessa edellyttäisi säännöksen mukaan joko vastavuoroisuutta tai hallinnollista yhteistyötä, jolla tässä tarkoitetaan asiaa koskevaa sopimusta. Käytännössä Suomen toimivaltainen viranomainen kyseisen jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen pyynnöstä toimittaisi tai antaisi asiakirjoja tiedoksi, jos mainittu jäsenvaltio vastavasti toimittaa tai antaa tiedoksi pykälässä tarkoitettuja asiakirjoja Suomen toimivaltaisen viranomaisen pyynnöstä. Asiakirjan toimittamisen ja tiedoksiantamisen edellytykset täyttyisivät siinä tilanteessa, että pyynnön tehnyt jäsenvaltio Suomen viranomaisen pyynnöstä toimittaa tai antaa tiedoksi säännöksessä tarkoitettuja asiakirjoja oman lainsäädäntönsä tai oikeuskäytäntönsä perusteella tai jos tiedoksiantaminen perustuisi Suomen ja pyynnön vastaanottavan jäsenvaltion väliseen nimenomaiseen sopimukseen.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin siitä, mille Suomen viranomaiselle pyyntö asiakirjan toimittamisesta tai tiedoksiantamisesta olisi osoitettava. Avunantopyyntö lähetettäisiin toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle siten kuin päätöksen tiedoksiantopyynnöstä säädettäisiin lain 25 §:ssä. Työsuojeluviranomaiset vastaisivat siten keskitetysti tiedoksiantopyyntöjen vastaanottamisesta ja pyyntöjen toimeenpanemisesta.

Pyynnön tekemisessä olisi noudatettava, mitä 7 luvussa säädetään asiakirjan tiedoksiantamisesta. Säännöksestä seuraa, että pyyntö asiakirjan toimittamisesta tai tiedoksiantamisesta tulisi tehdä ensisijaisesti IMI-järjestelmän kautta. Pyyntö esittäminen muulla tavoin edellyttäisi lähtökohtaisesti sitä, että Suomi ja avunantoa pyytävä jäsenvaltio olisivat keskenään sopineen mahdollisuudesta käyttää muita yhteydenpitotapoja. On huomattava, että komissio laatii IMI-järjestelmään sähköisen lomakkeen vain 7 luvussa tarkoitettujen päätösten tiedoksiantoa varten. Sen vuoksi 23 §:ssä tarkoitettujen asiakirjojen mahdolliset toimittamis- ja tiedoksiantopyynnot olisi tehtävä IMI-järjestelmässä tavanomaiseen tietojenvaihtoyhteistyöhön tarkoitettulla tietopyyntölomakkeella. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 6 artiklan 3 kohta sekä 21 artiklan 2 ja 3 kohdat.

Pykälän 4 *momentissa* säädettäisiin tiedoksiantotavoista. Momenttiin ei ehdoteta otettavaksi säännöksiä asiakirjan toimittamistavoista, koska sen toimittaminen eli käytännössä edelleen lähettäminen, on jo määritelmällisestikin vapaamuotoista eikä sen vuoksi edellytä vastaanottajan oikeusturvaa suojaavaa säännöstöä.

Momentin mukaan asiakirja annettaisiin tiedoksi siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään, jollei pyynnön esittäneen jäsenvaltion kanssa ole toisin sovittu. Momentissa säädettäisiin myös tiedoksiannon vastaanottajan mahdollisuudesta kieltäytyä ottamasta vastaan tiedoksiantettavaa asiakirjaa. Vastaanottaja voisi kieltäytyä ottamasta vastaan asiakirjaa, jos sitä ei ole laadittu suomen tai ruotsin kielelle eikä siihen ei ole liitetty käännöstä jommallekummalle näistä kielistä. Muun kielinen asiakirja voitaisiin kuitenkin antaa tiedoksi, jos se, jolle asiakirja on annettava tiedoksi, suostuu ottamaan sen vastaan tai hallitsee sitä kieltä, jolla asiakirja tai sen käännös on laadittu.

Vastaanottajalle olisi tiedoksiantamisen yhteydessä ilmoitettava mahdollisuudesta kieltäytyä ottamasta vastaan vieraskielistä asiakirjaa. Jos asiakirja annetaan tiedoksi postitse, on kieltäytymisoikeuden toteava ilmoitus liitettävä tiedoksiannettavan asiakirjan oheen selvästi havaittavalla tavalla. Jos kysymyksessä on haastemiestiedoksianto, haastemiehen olisi ilmoitettava suullisesti vastaanottajalle kieltäytymisoikeudesta.

Suomen toimivaltaisen viranomaisen esittämästä pyynnöstä säädettäisiin 5 *momentissa*. Suomen toimivaltainen viranomainen voisi esittää toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle pyynnön asiakirjan toimittamisesta tai tiedoksiantamisesta. Säännös mahdollistaisi tiedoksiantopyynnön tekemisen kyseisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle vain, jos kyseisen jäsenvaltion laki tai oikeuskäytäntö sen sallii, tai jos Suomella on kyseisen jäsenvaltion kanssa voimassa sopimus kysymyksessä olevien asiakirjojen valtioiden rajat ylittävistä toimittamisesta tai tiedoksiantamisesta. Pyyntö esittämisessä tulisi noudattaa kyseisen jäsenvaltion edellyttämää järjestystä sekä sitä, mitä Suomen ja kyseisen jäsenvaltion välillä on sovittu.

Menettelyssä noudatetaan siten pyynnön vastaanottavan valtion vaatimuksia. Jos tiedoksiantopyynnön vastaanottava valtio pyynnön toimeenpanemiseksi edellyttää esimerkiksi asiakirjojen kääntämistä valtion viralliselle kielelle, tulee Suomen viranomaisen toimia mainittujen vaatimusten mukaisesti.

Tiedoksiantopyyntö voidaan aina esittää kansainvälisenä oikeusapupyynnönä niin sanottua diplomaattista tietä, eli ulkoasiainministeriön välityksellä. Ottaen huomioon lain soveltamisala ja kysymyksessä olevien asiakirjojen luonne asiakirjojen tiedoksiantaminen ulkoasiainministeriön välityksellä olisi tarkoituksenmukaista vain poikkeustapauksissa. Ensisijaisesti tulisi selvittää, mahdollistaako keskeisimpien lähetettyjen työntekijöiden valvonnassa Suomen kanssa

yhteistyötä tekevien valtioiden lainsäädäntö tai oikeuskäytäntö asiakirjojen valtioiden rajat ylittävän toimittamisen ja tiedoksiantamisen.

7 luku. **Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano**

24 §. Soveltamisala. Pykälällä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 13 artikla ja 15 artiklan 1 kohta.

Pykälän 1 momentissa todettaisiin luvun sääntelyn kohde. Luvussa säädettäisiin Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa määräämien taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävästä täytäntöönpanosta. Täytäntöönpanolla tarkoitettaisiin tässä yhteydessä sekä taloudellisia hallinnollisia seuraamuksia ja sakkoja koskevien päätösten tiedoksiantamista toisessa jäsenvaltiossa että seuraamusmaksun tai sakon valtioiden rajat ylittävää perintää.

Pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaan toisessa jäsenvaltiossa annettu päätös, jolla Suomeen sijoittautuneen lähettävän yrityksen maksettavaksi määrätään taloudellinen hallinnollinen seuraamus tai sakko, annettaisiin Suomessa tiedoksi tai pannaan täytäntöön noudattaen tässä luvussa säädettyjä edellytyksiä ja menettelyjä.

Momentin 2 kohdan mukaan luvun säännöksiä sovellettaisiin vastaavin edellytyksin silloin, kun Suomi on seuraamus- tai sakkopäätöksen tiedoksiantamista tai täytäntöönpanoa pyytävä valtio.

Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävä perintä sekä niitä koskevien päätösten tiedoksiantaminen on osa täytäntöönpanodirektiivin mukaista jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä. Vaikka tiedoksiannosta ja perintätoimista aiheutuu täytäntöönpanevalle jäsenvaltiolle kustannuksia, niitä ei saa vaatia korvattaviksi. Tämä todettaisiin pykälän 3 momentissa. Sama avun antamisen maksuttomuus koskisi lain 18 §:n 4 momentin mukaisesti myös yleistä hallinnollista yhteistyötä.

Pykälän 4 momentissa täsmennetään 7 luvun soveltamisalaa.

Täytäntöönpanodirektiivin 13 artiklan 3 kohdassa rajataan direktiivin mukaista valtioiden rajat ylittävää täytäntöönpanoa siten, ettei sitä sovelleta niin sanotun sakkopuitemääräyksen ja Bryssel I asetuksen soveltamisalaan kuuluvien päätöksiin. Vastaavasti direktiiviä ei sovelleta niihin Tanskassa annettuihin päätöksiin, jotka unionin ja Tanskan välisen sopimuksen perusteella kuuluvat Bryssel I asetuksen soveltamisalaan.

Bryssel I asetus on sittemmin laadittu uudelleen ja tämä uudelleen laadittu asetus hyväksyttiin 2012. Tanska on sitoutunut uudelleenlaadittuun Bryssel I asetukseen. Direktiivin soveltamisalan raja on siten muotoiltu osin vanhentunut eikä samaa muotoilua ole tarkoituksemukaista käyttää artiklaa täytäntöön pantaessa.

Ehdotetussa säännöksessä todettaisiin, ettei 7 lukua sovelleta sakkopuitemääräyksen (2005/214/YOS) tai vuoden 2012 Bryssel I asetuksen (EU 1215/2012) soveltamisalaan kuuluvien päätösten tiedoksiantoon tai täytäntöönpanoon. Vaikka momentissa mainittaisiin vain vuoden 2012 Bryssel I asetus, se kattaisi asetuksen siirtymäsäännösten kautta myös Bryssel I asetuksen alaan kuuluvat päätökset ja ne Tanskassa tehdyt päätökset, jotka kuuluvat Bryssel I

asetuksen soveltamisalaan sitä koskevan sopimuksen perusteella. Sisällöllisesti momentin ja direktiivin säännökset vastasivat toisiaan.

Bryssel I asetusta sovelletaan siviili- ja kauppaoikeudellisissa asioissa annettujen tuomioiden tunnustamiseen ja täytäntöönpanoon. Asetusta ei sovelleta täytäntöönpanodirektiivissä tarkoitettujen taloudellisia hallinnollisia seuraamuksia ja sakkoja koskevien päätösten täytäntöönpanoon, vaikka siitä ei direktiivissä erikseen säädettäisikään. Bryssel I asetusta kuitenkin sovelletaan esimerkiksi lähetetyn työntekijän palkkasaatavaa koskevan tuomion ja muiden vastaavien siviilioikeudellisten tuomioiden valtioiden rajat ylittävään tunnustamiseen ja täytäntöönpanoon.

Sakkopuitepäätöstä sovelletaan taloudellisiin seuraamuksiin, jotka on rikosasiassa määrätty maksettavaksi rangaistavan teon johdosta. Seuraamukset, jotka ovat täytäntöön pantavissa sakkopuitepäätöksen nojalla, eivät kuulu taloudellisia hallinnollisia seuraamuksia ja sakkoja koskevan täytäntöönpanodirektiivin soveltamisalaan. Esimerkiksi lakiehdotuksen 39 §:ssä mainittujen rikosten johdosta tuomitut sakkorangaistukset pannaan täytäntöön toisessa jäsenvaltiossa sakkopuitepäätöksen nojalla. Vaikka edellä viitatuista rikoksista ei säädetä ehdotetussa laissa, liittyvät ne lähetettyjä työntekijöitä koskevaan säännöstöön. Oikeudet, joiden rikkominen johtaa rikosvastuuseen, on lähetettyjen työntekijöiden direktiiviin perustuvassa lähetettyjä työntekijöitä koskevassa lainsäädännössä ulotettu myös lähetettyihin työntekijöihin. Työrikkoksen, työaikarikkomuksen tai vuosilomarikkomuksen perusteella määrätty sakkorangaistus olisi siksi pantavissa täytäntöön toisessa jäsenvaltiossa sakkopuitepäätöksen 5 artiklan 1 kohdan 39 luetelmakohdan nojalla ilman kaksoisrangaistavuuden tutkimista. Tässä esitetty koskee muitakin työrikkoksia ja työrikkomuksia, joihin lähettävä yritys voi Suomessa syyllystyä ja joista on Suomessa tuomittu rikosoikeudellinen taloudellinen seuraamus.

25 §. *Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta.* Pykälässä säädettäisiin siitä, miten pyyntö päätöksen tiedoksiantamisesta esitettäisiin Suomen viranomaiselle ja siitä, miten Suomen viranomainen pyynnön perusteella antaisi päätöksen tiedoksi.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin siitä, mille viranomaiselle pyyntö osoitettaisiin. Säännöksen mukaan toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisen Suomen viranomaiselle tekemä pyyntö taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevan päätöksen tiedoksiannon toimittamisesta Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle tehtäisiin toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle. Toisin kuin tiedoksiantopyynnön esittämisessä kyseisen jäsenvaltion viranomaiselle vastaisi siten toisessa jäsenvaltiossa annetun päätöksen tiedoksiannosta Suomessa keskitetysti toimivaltainen työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomainen vastaisi näin ollen toisessa jäsenvaltiossa tehdyn päätöksen tiedoksiantamisesta, vaikka ulkomainen päätös olisi esimerkiksi tuomioistuimen tai tasa-arvoviranomaisen antama. Tiedoksiantopyyntöjen vastaanottamisen keskittäminen työsuojeluviranomaiselle olisi tarkoituksenmukaista, koska tällöin avunantoa pyytävän ulkomaisen viranomaisen ei tarvitsisi arvioida, minkä Suomen toimivaltaisen viranomaisen vastuualueelle — esimerkiksi tasa-arvo, yhdenvertaisuus tai työsuojelu — kysymyksessä oleva päätös kuuluu. Suomi on käytännössä enimmäkseen lähetettyjä työntekijöitä vastaanottava valtio. Suomeen sijoittautuneet yritykset lähettävät harvemmin työntekijöitä toiseen valtioon. Tämän vuoksi on oletettavaa, että pyyntöjä päätösten tiedoksiantamisesta Suomeen sijoittautuneelle lähettävälle yritykselle tullaan vastaanottamaan suhteellisen vähän. Jos pyyntöjä tulee harvakseltaan, kartuttaisiin niiden keskittäminen työsuojeluviranomaisen osaamista verrattuna siihen, että tehtävä olisi hajautettu kaikkien toimivaltaisten viranomaisten kesken. Lakiehdotuksen 16 §:n 5 momentin mukaan tiedoksiantotehtävä voitaisiin keskittää yhdelle tai useammalle aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Tämä lisäisi edelleen järjestelmän yleistä toimivuutta.

Säännöksellä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 14 artikla, jonka mukaan tiedot toimivaltaisista viranomaisista on ilmoitettava komissiolle IMI-järjestelmän välityksellä. Tiedot toimivaltaisista viranomaisista olisivat muiden jäsenvaltioiden saatavilla IMI-järjestelmässä.

Jos päätöksen tiedoksiantamista pyytävä viranomainen osoittaisi pyyntönsä väärälle viranomaiselle, tulisi viranomaisen hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti siirtää pyyntö viran puolesta asiassa toimivaltaiselle viranomaiselle. Ei olisi jäsenvaltioiden välisen yhteistyön kannalta tarkoituksenmukaista, että väärälle viranomaiselle tehdyn pyynnön toimeenpanosta kieltäydyttäisiin ja että avunantoa pyytävän viranomaisen olisi tehtävä samasta asiasta uusi pyyntö Suomen nimeämälle toimivaltaiselle viranomaiselle. Tällainen menettely aiheuttaisi vain tarpeetonta byrokratiaa. Pynnön esittäneelle viranomaiselle tulisi kuitenkin aina ilmoittaa, että pyynnön käsittely on siirretty toiselle viranomaiselle.

Pykälän 2 *momentissa* todettaisiin, että tiedoksiantopyyntö olisi tehtävä IMI-järjestelmässä. Pyyntöön olisi liitettävä tiedoksi annettava päätös.

Pyynnöstä olisi käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa sekä 16 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetut tiedot. Tiedoksiantopyynnössä tulee siten olla vastaanottajan nimi ja tiedossa oleva osoite sekä muut vastaanottajan tunnistamisen kannalta merkitykselliset tiedot. Siinä tulee olla myös yhteenveto rikkomuksen tosiseikoista ja olosuhteista, rikkomuksen luonne ja asiaa koskevat sovellettavat säännökset. Täytäntöönpanodirektiivin mukaan tiedoksiantopyynnössä on oltava myös asiakirja, joka mahdollistaa täytäntöönpanon pyynnön esittäneessä jäsenvaltiossa. Tällä tarkoitetaan Suomen osalta tiedoksi annettavaa päätöstä itseään. Tiedoksiantopyynnössä on oltava myös kaikki muut asiaan liittyvät merkitykselliset tiedot tai asiakirjat, jotka koskevat päätöstä edeltävää vaatimusta, taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa. Vaatimuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä velvoitetta, jota vastaan se, jolle seuraamus tai sakko on määrätty, on rikkonut. Tällainen velvoite voisi olla esimerkiksi vaatimus edustajan asettamisesta.

Lisäksi tiedoksiantopyynnöstä tulee ilmetä taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämisestä vastaavan toimivaltaisen viranomaisen nimi, osoite ja muut yhteystiedot sekä siinä tapauksessa, ettei taho ole sama, vastaavat tiedot siitä toimivaltaisesta elimestä, jolta voidaan saada lisätietoja taloudellisesta hallinnollisesta seuraamuksesta tai sakosta taikka mahdollisuuksista riitauttaa maksuvelvoite tai sitä koskeva päätös. Pyynnöstä olisi myös käytävä ilmi tiedoksiantamisen tarkoitus ja sille asetettu määräaika.

Momentilla pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin siitä, miten tiedoksiantopyynnön vastaanottaneen viranomaisen tulisi antaa päätös tiedoksi Suomessa. Se antaisi päätöksen tiedoksi Suomeen sijoitautuneelle lähettävälle yritykselle siten kuin hallintolaissa tai, jos kysymys on oikeusviranomaisen päätöksestä, hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että toisessa jäsenvaltiossa annettu päätös annetaan tiedoksi Suomessa noudattaen samaa menettelyä kuin annettaessa tiedoksi Suomen viranomaisen tai hallintotuomioistui-

Tiedoksiannosta säädetään hallintolain 9 ja 10 luvussa sekä hallintolainkäyttölain 55 §:ssä. Hallintolainkäyttölain 55 §:n 1 momentin mukaan päätös, jonka tiedoksiannosta alkaa kulua valitusaika tai muu asianosaisen oikeuteen vaikuttava määräaika, annetaan tiedoksi todisteellisesti siten kuin hallintolain 60 §:ssä säädetään. Säännöksestä seurannee, että toisessa jäsenval-

tiossa annettu seuraamus- tai sakkopäätös pääsääntöisesti annettaisiin tiedoksi todisteellisesti. Edellytysten täytyessä päätös voitaisiin antaa tiedoksi myös sijaistiedoksiantona siten kuin hallintolain 61 §:ssä säädetään.

Säännöksen mukaan toisessa jäsenvaltiossa annettua päätöstä ei saisi antaa tiedoksi yleistiedoksiannolla. Säännös poikkeaisi tältä osin hallintolaista ja hallintolainkäyttölain 55 §:n 2 momentista, jotka mahdollistavat yleistiedoksiannon.

Tiedoksiantovelvoitteella pyritään varmistamaan, että vastaanottaja tosiasiallisesti saa tiedon asiakirjasta. Jos vastaanottajaa ei tavoiteta edes siten, että asiakirja voidaan antaa tiedoksi sijaistiedoksiantona, asiakirja voidaan kuitenkin viime kädessä antaa tiedoksi yleistiedoksiannolla asettamalla se viranomaisessa nähtäville. Näin mahdollistetaan asian ratkaiseminen, vaikka asiaan osallista ei yrityksistä huolimatta ole tavoitettu esimerkiksi sen vuoksi, että hänen olinpaikkansa on tuntematon.

Annettaessa asiakirjaa tiedoksi toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisen avunanto-pyyntöön perusteella Suomen viranomaisella ei ole edellä mainittua ratkaisuintressiä. Jos päätöksen antaminen tiedoksi Suomessa ei ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, ettei vastaanottaja enää ole Suomessa, ilmoitettaisiin tästä päätöksen tiedoksiantamista pyytäneelle viranomaiselle. Tällöin tuo viranomainen voisi pyytää virka-apua toiselta valtiolta, jos vastaanottaja oleskelee siellä, tai kansallisen lainsäädäntönsä nojalla antaa päätöksen tiedoksi yleistiedoksiannolla tai vastaavalla menettelyllä.

Momentilla pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 15 artiklan 1 kohdan b alakohta sekä 3 ja 4 kohdat.

Pykälän 4 momentin mukaan päätös olisi annettava tiedoksi mahdollisimman pian ja viimeistään kuukauden kuluttua tiedoksiantopyynnön vastaanottamisesta. Toimivaltaisen työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava viipymättä tiedoksiantopyynnön esittäneelle viranomaiselle toteutetut toimenpiteet sekä päivämäärä, jolloin päätös on annettu vastaanottajalle tiedoksi.

Täytäntöönpanodirektiivi ei sisällä säännöstä tiedoksiannon epäonnistumisen varalta esimerkiksi sen vuoksi, että vastaanottajaa ei tavoiteta tai että hänen olinpaikkansa on tuntematon. Kuten edellä on todettu, on tällainen tilanne kuitenkin mahdollinen, joten sitä koskeva säännös on tarpeen. Jos päätöstä ei ole mahdollista antaa tiedoksi esimerkiksi sen johdosta, että vastaanottajan olinpaikka on tuntematon tai vastaanottaja ei ole Suomessa taikka muusta vastaavasta syystä, tulisi tästä säännöksen mukaan viipymättä ilmoittaa pyynnön esittäneelle viranomaiselle ja mainita samalla syyt, joiden vuoksi tiedoksiantoa ei ole voitu toimittaa. Vaihtoehtoiset perusteet tiedoksiantopyynnön täyttämättä jäämiselle on tarkoitus sisällyttää IMI-järjestelmän rakenteiseen lomakkeeseen.

Momentilla pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 3 kohdan ensimmäinen alakohta ja toisen alakohdan a alakohta.

26 §. *Tiedoksiantamista koskevat kieltäytymisperusteet.* Pykälän 1 momentti sisältäisi säännökset kieltäytymisperusteista. Perusteet eivät olisi ehdottomia vaan harkinnanvaraisia. Jos alussa olisi joku peruste, voisi työsuojeluviranomainen harkintansa mukaan jättää antamatta tiedoksi toisessa jäsenvaltiossa annetun taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskevan päätöksen. Perusteen olemassaolo ei kuitenkaan edellyttäisi tiedoksiannosta kieltäytymistä.

Kieltäytymisperusteet liittyvät pääosin siihen, ettei pyyntö täytä laissa sille asetettuja muoto- ja sisältövaatimuksia. Muoto- ja sisältövaatimuksilla ei kuitenkaan ole itsenäistä merkitystä. Niiden tarkoituksena on varmistaa, että työsuojeluviranomaiset voivat pyynnön perusteella ottaa kantaa esimerkiksi siihen, kuuluuko pyyntö lain soveltamisalan piiriin, ja että pyynnössä on kaikki ne tiedot, jotka ovat välttämättömiä, jotta päätös käytännössä voidaan antaa tiedoksi. Työsuojeluviranomainen voisi siten mahdollisesta muotovaatimuksen täyttämättä jättämisestä huolimatta antaa päätöksen tiedoksi, jos pyyntö kuitenkin sisältäisi kaikki ne tiedot, joita voidaan pitää pyynnön asianmukaisen toimeenpanon kannalta tarpeellisina.

Momentin 1 kohdan mukaan päätöstä ei tarvitsisi antaa tiedoksi, jos tiedoksiantopyynnössä ei ole ilmoitettu täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa sekä 16 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja tietoja. Tiedot on selostettu edellä 25 §:n 2 momentin yksityiskohtaisissa perusteluissa. Puutteellisesti täytetty rakenteinen lomake voisi siten johtaa siihen, ettei päätöstä anneta tiedoksi.

Momentin 2 kohdan mukaan tiedoksiannosta voisi kieltäytyä myös siinä tapauksessa, että tiedoksiantopyyntö on muutoin puutteellinen. Jos esimerkiksi pyyntöön liitetystä päätöksestä puuttuisi joka toinen sivu, olisi pyyntö siten puutteellinen, ettei sitä voisi täyttää. Tiedoksiantopyyntöä ei 3 kohdan mukaan myöskään tarvitsisi täyttää, jos sen ja tiedoksi annettavan päätöksen sisältö eivät selvästi vastaisi toisiaan. Tältä osin on kuitenkin huomattava, ettei täytäntöönpanodirektiivi velvoita avunantoa pyytäviä jäsenvaltioita kääntämään tiedoksiannettavia asiakirjoja. Tiedoksiannettavat päätökset voivat siksi olla eri EU-jäsenvaltioiden kielillä laadittuja. Lähtökohtaisesti asiakirjaa ei olisi tarpeen kääntää suomeksi tai ruotsiksi pyynnön toimeenpanoa varten, vaan pyynnössä oleva selostus asiakirjan sisällöstä olisi riittävä. Jos asiakirjan kääntäminen kuitenkin poikkeuksellisesta syystä arvioitaisiin aiheelliseksi, työsuojeluviranomainen voisi käännättää sen kääntämispalveluita hyväksikäyttäen.

Pykälän 1 momentin 2 ja 3 kohdan kieltäytymisperusteita tulisi tulkita suppeasti. Vastavuoroinen luottamus ja avunanto eivät käytännössä toteutuisi, jos toimivaltaiset viranomaiset joka tilanteessa pyrkisivät varmistamaan pyynnön ja päätöksen sisällön vastaavuutta. Lähtökohtaisesti taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämistä koskeva päätös annettaisiin pyynnöstä tiedoksi päätöksen sisältöä sen enempää tarkistamatta. Tietyissä tilanteissa pyynnön ja päätöksen välillä voisi kuitenkin olla sellainen ilmeinen eroavaisuus, että päätöksen tiedoksiantamisesta olisi aiheellista kieltäytyä. Jos esimerkiksi pyynnössä nimetty vastaanottaja ei olisi sama kuin päätöksessä, tulisi päätös jättää antamatta tiedoksi 3 kohdan perusteella.

Pykälän 2 momentin mukaan kieltäytymisestä ja sen perusteesta olisi viipymättä ilmoitettava pyynnön esittäneelle viranomaiselle.

Pykälällä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 15 artiklan 3 kohta, 16 artiklan 3 kohdan ensimmäinen alakohta ja toisen alakohdan b alakohta sekä 17 artiklan 1 kohta.

27 §. Pyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta. Pykälässä säädetäisiin siitä, miten Suomen toimivaltaisen viranomaisen tulisi toimia pyytäessään taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen tiedoksiantamista lähettävälle yritykselle toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa.

Pykälän 1 momentin mukaan päätöksen antanut viranomainen voisi tehdä tiedoksiantopyynnön pyynnön vastaanottavan jäsenvaltion nimeämälle toimivaltaiselle viranomaiselle. Tämä tarkoittaisi sitä, että jos tiedoksi annettava päätös olisi työsuojeluviranomaisen tekemä, pyytäisi sama työsuojeluviranomainen päätöksen tiedoksiantamista toisessa jäsenvaltiossa. Vastaa-

vasti, jos tiedoksi annettavan päätöksen on tehnyt hallinto-oikeus, hallinto-oikeus tekisi itse pyynnön päätöksen tiedoksiantamisesta toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle. Pyyntö tehtäisiin IMI-järjestelmässä.

Säännöksellä ei estettäisi sitä, että työsuojeluviranomaisten päätöksiä koskevat tiedoksiantopyynnot keskitettäisiin lakiehdotuksen 16 §:n 5 momentin perusteella yhdelle tai useammalla aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle, jolloin se työsuojeluviranomainen, jolle tehtävä on keskitetty, pyytäisi päätöksen tiedoksiantamista toisessa jäsenvaltiossa päätöksen antaneen työsuojeluviranomaisen pyynnöstä. Tässä vaihtoehdossa voisi kuitenkin käytännössä aiheutua turhaa viivettä tiedoksiantoprosessissa.

Säännöksellä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 15 artiklan 2 kohta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin pyynnön esittämistavasta ja sisällöstä. Tiedoksiantopyyntö olisi tehtävä IMI-järjestelmässä. Tiedoksiantopyyntöön on liitettävä tiedoksi annettava päätös ja siitä olisi käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa sekä 16 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetut tiedot.

Kuten 25 §:n osalta on kuvattu, tiedoksiantopyynnössä tulisi olla vastaanottajan nimi ja tiedossa oleva osoite sekä muut vastaanottajan tunnistamisen kannalta merkitykselliset tiedot. Siinä tulisi olla myös yhteenveto rikkomuksen tosiseikoista ja olosuhteista, rikkomuksen luonne ja asiaa koskevat sovellettavat säännökset. Täytäntöönpanodirektiivin mukaan tiedoksiantopyynnössä on oltava myös asiakirja, joka mahdollistaa täytäntöönpanon pyynnön esittäneessä jäsenvaltiossa. Tällä tarkoitetaan Suomen osalta tiedoksi annettavaa päätöstä itseään. Tiedoksiantopyynnössä on oltava myös kaikki muut asiaan liittyvät merkitykselliset tiedot tai asiakirjat, jotka koskevat päätöstä edeltävää vaatimusta, taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa. Vaatimuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä velvoitetta, jota vastaan se, jolle seuraamus tai sakko on määrätty, on rikkonut. Tällainen velvoite voisi olla esimerkiksi vaatimus edustajan asettamisesta.

Lisäksi tiedoksiantopyynnössä ilmoitettaisiin taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämisestä vastaavan toimivaltaisen viranomaisen nimi, osoite ja muut yhteystiedot sekä siinä tapauksessa, ettei taho ole sama, vastaavat tiedot siitä toimivaltaisesta elimestä, jolta voidaan saada lisätietoja taloudellisesta hallinnollisesta seuraamuksesta tai sakosta taikka mahdollisuuksista riitauttaa maksuvelvoite tai sitä koskeva päätös. Pyynnöstä olisi myös käytävä ilmi tiedoksi antamisen tarkoitus ja sille asetettu määräaika.

28 §. Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle. Pykälässä säädettäisiin toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaisen Suomen viranomaiselle tekemästä pyynnöstä periä taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa Suomeen sijoittautuneelta lähettävältä yritykseltä. Pykälässä säädettäisiin myös niistä toimenpiteistä, joihin Suomessa ryhdyttäisiin perintäpyynnön toimeenpanemiseksi.

Pykälän 1 momentin mukaan pyyntö tehtäisiin Oikeusrekisterikeskukselle. Tehtävän keskittäminen Oikeusrekisterikeskukselle olisi luontevaa, koska se huolehtii myös niin sanotun sakkopuitepäätöksen soveltamisalaan kuuluvien sakkojen valtioiden rajat ylittävästä perinnästä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin pyynnön esittämistavasta ja sisällöstä. Perintäpyyntö olisi tehtävä IMI-järjestelmässä. Perintäpyyntöön on liitettävä täytäntöönpantava päätös. Päätös olisi oltava täytäntöönpanokelpoinen siinä valtiossa, jossa se on annettu. Perintäpyynnöstä olisi käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa sekä 16 artiklan 2 kohdan b

alakohdassa tarkoitetut tiedot. Direktiivin 16 artiklan 1 kohdan tiedot ovat samat sekä tiedoksianto- että perintäpyynnöissä.

Kuten 25 §:n osalta on kuvattu, perintäpyynnössä tulisi olla vastaanottajan nimi ja tiedossa oleva osoite sekä muut vastaanottajan tunnistamisen kannalta merkitykselliset tiedot. Siinä tulisi olla yhteenveto rikkomuksen tosiseikoista ja olosuhteista, rikkomuksen luonne ja asiaa koskevat sovellettava säännökset. Täytäntöönpanodirektiivin mukaan perintäpyynnössä on oltava myös asiakirja, joka mahdollistaa täytäntöönpanon pyynnön esittäneessä jäsenvaltiossa. Tällä tarkoitetaan Suomen osalta taloudellista hallinnollista seuraamusta koskevaa päätöstä itseään. Perintäpyynnössä on oltava myös kaikki muut asiaan liittyvät merkitykselliset tiedot tai asiakirjat, jotka koskevat päätöstä edeltävää vaatimusta, taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa.

Lisäksi perintäpyynnössä olisi ilmoitettava taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määräämisestä vastaavan toimivaltaisen viranomaisen nimi, osoite ja muut yhteystiedot sekä siinä tapauksessa, ettei taho ole sama, vastaavat tiedot siitä toimivaltaisesta elimestä, jolta voidaan saada lisätietoja taloudellisesta hallinnollisesta seuraamuksesta tai sakosta taikka mahdollisuuksista riitauttaa maksuvelvoite tai sitä koskeva päätös.

Perintäpyynnössä tulisi lisäksi olla kuvaus taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon luonteesta sekä tieto perittävistä rahamäärästä. Pyyntöön tulisi myös ilmoittaa päivämäärä, jolloin tuomiosta tai päätöksestä on tullut täytäntöönpanokelpoinen tai lopullinen sekä muut täytäntöönpanomenettelyn kannalta merkitykselliset päivämäärät.

Perintäpyynnössä tulisi myös todeta, onko tuomio tai päätös annettu tiedoksi vastaajalle tai vastaajille ja jos on, niin miten, onko tuomio tai päätös annettu poisjäänyttä vastaajaa vastaan, pyynnön esittävän viranomaisen vahvistus siitä, että seuraamus tai sakko ei ole muutoksenhaun kohteena sekä esitetty vaatimus, jota pyyntö koskee, ja sen eri osatekijät. Vaatimuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä velvoitetta, jota vastaan se, jolle seuraamus tai sakko on määrätty, on rikkonut. Tällainen vaatimus voi koskea edustajan asettamista tai se voi liittyä esimerkiksi maksamattomiin palkkoihin, jos kysymyksessä olevan jäsenvaltion viranomaisella on toimivalta määrätä maksuseuraamus palkka-asioissa. Osatekijöillä tarkoitetaan sitä, että rikkottuja velvoitteita voi olla useita ja perittävä rahamääräinen seuraamus voi käytännössä muodostua useammasta eri summasta.

Pykälän 3 momentin mukaan vastaanotettuaan perintäpyynnön Oikeusrekisterikeskus tekisi päätöksen perintäpyynnön toimeenpanemisesta. Päätös voisi olla myönteinen tai kielteinen. Kieltäytymisperusteista säädettäisiin lain 29 §:ssä. Jos Oikeusrekisterikeskus katsoisi kieltäytymisperusteiden olevan olemassa, sen täytyisi tehdä päätös kieltäytymisestä. Vastaavalla tavalla Oikeusrekisterikeskus tekisi päätöksen siitä, että perintäpyyntö pannaan toimeen. Sekä myönteinen että kielteinen päätös tehtäisiin kuulematta päätöksen kohteena olevaa yritystä.

Oikeusrekisterikeskus ei tekisi erillistä päätöstä taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen tunnustamisesta, vaikka direktiivi mahdollisesti sallisi tällaisen päätöksen tekemisen 15 artiklan 3 kohdan perustella. Mainitun kohdan mukaan pyynnön vastaanottaneen toimivaltaisen viranomaisen on tunnustettava päätös ilman muita mahdollisuuksia ja toteutettava viipymättä kaikki pyynnön toimeenpanon edellyttämät toimenpiteet.

Täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 3 kohdan mukaan pyynnön vastaanottaneen viranomaisen on annettava perintäpyyntö tiedoksi palveluntarjoajalle eli lähettävälle yritykselle. Tarkoituksenmukaista olisi, että samassa yhteydessä annettaisiin tiedoksi Oikeusrekisterikeskuksen päätös perintäpyynnön toimeenpanosta. Näin Suomeen sijoittautunut lähettävä yritys saisi

toimeenpanopäätöksen tiedoksi ja voisi hakea siihen muutosta täytäntöönpanodirektiivin 18 artiklan 2 kohdan tarkoittamalla tavalla. Pyyntö ja päätös toimeenpanemisesta olisi annettava tiedoksi mahdollisimman pian ja viimeistään kuukauden kuluttua perintäpyynnön vastaanottamisesta. Siitä, että pyyntö ja päätös olisi annettava tiedoksi viimeistään kuukauden kuluttua pyynnön vastaanottamisesta, seuraisi myös, että päätös pyynnön toimeenpanosta olisi tehtävä viipymättä.

Täytäntöönpanodirektiivissä pyritään siihen, että toisessa jäsenvaltiossa määrätty seuraamukset ja sakot peritään samalla tavalla kuin vastaavat kansalliset seuraamukset. Pykälän 4 *momentin* mukaan taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pantaisiin Suomessa täytäntöön Suomen lain mukaan ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain mukaisessa järjestyksessä, jollei ehdotetusta laista muuta johtuisi. Täytäntöönpanoon sovellettaisiin näin ollen esimerkiksi maksukehotusta koskevia säännöksiä.

Momentissa säädettäisiin myös muutoksenhausta Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen perintäpyynnön toimeenpanosta. Päätökseen saisi vaatia oikaisua kuuden kuukauden kuluessa päätöksen tiedoksisaannista siten kuin hallintolaissa säädetään. Oikeusrekisterikeskuksen oikaisuvaatimukseen antamaan päätökseen muutosta haettaisiin hallinto-oikeudelta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saisi hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan. Perintäpyynnön toimeenpanoa on luonteeltaan sellainen, ettei valittajan oikeusturva edellytä aina valitusoikeutta korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Riittävänä oikeussuojakeinona voidaan yleensä pitää valitusoikeutta hallinto-oikeuteen.

Oikeusrekisterikeskuksen olisi pykälän 5 *momentin* mukaan ilmoitettava viipymättä perintäpyynnön esittäneelle viranomaiselle toteutetut toimenpiteet sekä päivämäärä, jolloin perintäpyyntö on annettu vastaanottajalle tiedoksi. Taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä kertyneet varat jäisivät Suomen valtiolle. Säännös vastasi tältä osin sakkopuitemäärästä. Toisin kuin mitä sakkopuitemääräyksessä määrätään ja laissa vastavuoroisen tunnustamisen periaatteen soveltamisesta taloudellisiin seuraamuksiin tehdyn puitemääräyksen lain-säädännön alaan kuuluvien määräysten kansallisesta täytäntöönpanosta ja puitemääräyksen soveltamisesta (231/2007) säädetään, jäisivät perityt varat aina valtiolle. Oikeusrekisterikeskus ei näin ollen voisi päättää perittyjen varojen luovuttamisesta perintää pyytäneelle jäsenvaltiolle.

Pykälällä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 15 artiklan 3 ja 4 kohdat, 16 artiklan 3 kohdan ensimmäinen alakohta ja toisen alakohdan b alakohta sekä 19 artikla.

29 §. *Perintää koskevat kieltäytymisperusteet.* Pykälässä säädettäisiin siitä, milloin Oikeusrekisterikeskus voisi kieltäytyä perimästä taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa.

Pykälän 1 *momentin* 1—3 kohdan mukaan perintäpyynnön toimeenpanosta saisi kieltäytyä samoin perustein kuin päätöksen tiedoksiantamisesta. Näitä perusteita on selostettu edellä 26 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Momentin 4 kohdan mukaan perinnästä voisi kieltäytyä myös silloin, kun on ilmeistä, että taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnän kustannukset tai sen edellyttämät voimavarat ovat suhteettomat perittävään rahamäärään nähden tai perimisestä aiheutuu huomattavia vaikeuksia. Ottaen huomioon, että Suomen ulosottojärjestelmä toimii hyvin, ja ettei kansallisia maksuja jätetä perimättä ulosottoviranomaiselle aiheutuvien kustannusten vuoksi, voidaan pitää epätodennäköisenä, että Oikeusrekisterikeskus kieltäytyisi perintätoimiin ryhtymisestä 4 kohdan perusteen nojalla.

Momentin 5 kohdan mukaan perinnästä voitaisiin kieltäytyä myös silloin, jos taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määrä on alle 350 euroa. Peruste on luonteeltaan samanlainen kuin 4 kohdan kieltäytymisperuste. Taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä aiheutuneista kustannuksista ei direktiivin 19 artiklan 2 kohdan mukaan saa vaatia pyynnön esittäneeltä jäsenvaltiolta korvausta. Sen sijaan perityt varat kertyisivät pyynnön vastaanottaneelle valtiolle. Näin on pyritty varmistamaan, ettei seuraamusta tai sakkoa jätetä perimättä siitä aiheutuvien kustannusten vuoksi. Jos perittävän seuraamuksen tai sakon määrä kuitenkin alittaa arvoltaan 350 euroa, voisi perinnästä aiheutuvat kustannukset ylittää kertyvät varat. Jotta järjestelmästä ei aiheutuisi perintäpyynnön vastaanottavalle valtiolle kohtuutonta taakkaa, voisi seuraamus- tai sakkopäätöksen täytäntöönpanosta kieltäytyä vähäisten saatavien osalta. Tämä voisi olla perusteltua erityisesti tilanteissa, joissa maksuvelvollinen taho on tiettävästi maksukyvytön.

Jos seuraamus tai sakko on annettu muussa valuutassa kuin eurossa, olisi sen määrä täytäntöönpanodirektiivin 19 artiklan 1 kohdan kolmannessa alakohdassa säädetyn mukaisesti muunnettava euroiksi käyttäen vaihtokurssia, joka oli Suomessa voimassa silloin, kun seuraamus tai sakko määrättiin.

Pykälän 1 momentissa mainitut kieltäytymisperusteet olisivat harkinnanvaraisia. Tämä tarkoittaa sitä, että Oikeusrekisterikeskus voisi harkintansa mukaan päättää myös arvoltaan 350 euroa alittavan seuraamuksen tai sakon perimisestä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin ehdottomasta kieltäytymisperusteesta. Säännöksen mukaan Oikeusrekisterikeskuksen olisi kieltäydyttävä taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä, jos kyseisen seuraamuksen tai sakon perintä olisi selkeästi vastoin Suomen oikeusjärjestyksen perusperiaatteita (*ordre public*). Seuraamuksen tai sakon perintää voisi pitää Suomen oikeusjärjestyksen perusperiaatteiden vastaisena, jos seuraamus tai sakko olisi määrältään ilmeisen kohtuuton suhteutettuna maksuvelvollisuuteen johtaneeseen laiminlyöntiin. Jos vähäisestä rikkeestä on määrätty satojen tuhansien eurojen sakko, voisi olla aiheellista arvioida perintäpyynnön täytäntöönpanoa oikeusjärjestyksen perusperiaatteiden näkökulmasta. Myös tilanteissa, jossa perittävää taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskeva päätös on annettu menettelyssä, joka ei täytä oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin periaatteita, voisi seuraamuksen tai sakon perintä olla vastoin Suomen oikeusjärjestyksen perusperiaatteita. Jos maksuvelvolliselle ei esimerkiksi ole lainkaan annettu mahdollisuutta vastata asiassa voisi perinnästä kieltäytyä 2 momentin nojalla. Kynnys perintäpyynnöstä kieltäytymiselle 2 momentin perusteella olisi kuitenkin asetettava hyvin korkealle. Se, että vastaavanlaista taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa ei olisi mahdollista määrätä Suomessa, ei tarkoita sitä, että seuraamus tai sakko olisi Suomen oikeusjärjestyksen perusperiaatteiden vastainen.

Pykälän 3 momentin mukaan Oikeusrekisterikeskuksen perintäpyynnön johdosta tekemään kielteiseen päätökseen ei saisi hakea muutosta. Tämä on perusteltua ottaen huomioon, että perinnässä on lopulta kysymys jäsenvaltioiden välisestä yhteistoiminnasta. Jos muutoksenhaku sallittaisiin, tarkoittaisi tämä sitä, että esimerkiksi Puolan valtio voisi asianosaisena hakea muutosta hallinto-oikeudelta Oikeusrekisterikeskuksen tekemään päätökseen perintäpyynnön epäämisestä. Tässä yhteydessä voidaan kuitenkin todeta, ettei päätös perintäpyynnön epäämisestä myöskään saisi lainvoimaa. Estettä sille, että samaa seuraamusta koskeva perintäpyyntö esitettäisiin uudelleen samassa asiassa, ei siten olisi.

Pykälän 4 momentin mukaan Oikeusrekisterikeskuksen olisi viipymättä ilmoitettava perintäpyynnön toimeenpanosta kieltäytymisestä ja sen perusteesta pyynnön esittäneelle toisen Euroopan unionin jäsenvaltion viranomaiselle.

Pykälällä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 15 artiklan 3 kohta, 16 artiklan 3 kohta, 17 artikla ja 18 artiklan 2 kohta.

30 §. *Perintäpyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle.* Pykälä sisältäisi säännökset perintäpyynnön tekemisestä toisen Euroopan unionin jäsenvaltion nimeämälle toimivaltaiselle viranomaiselle.

Lakiehdotuksen 16 §:n 4 momentin mukaan Oikeusrekisterikeskus vastaisi taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä perinnästä. Tämä tarkoittaisi, että Oikeusrekisterikeskus vastaisi sekä perintäpyyntöjen vastaanottamisesta että niiden lähettämisestä täytäntöönpantavaksi toiseen jäsenvaltioon. Perintäpyyntö voisi koskea ainoastaan kansallisesti täytäntöönpanokelpoisia taloudellisia hallinnollisia seuraamuksia tai sakkoja koskevia päätöksiä, käytännössä lainvoimaisia laiminlyöntimaksu- tai uhkasakkopäätöksiä.

Pyyntö taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnästä toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelta lähettävältä yritykseltä tehtäisiin 1 momentin mukaan jäsenvaltion nimeämälle toimivaltaiselle viranomaiselle. Pyyntö olisi 2 momentin mukaan tehtävä IMI-järjestelmässä sen rakenteisella lomakkeella. Perintäpyyntöön olisi liitettävä täytäntöönpantava päätös liitetiedostona. Pyyntöä on käytävä ilmi täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetut tiedot. Pyyntöön sisällytettävät tiedot on kuvattu edellä 28 §:n 2 momentin yksityiskohtaisissa perusteluissa.

31 §. *Tiedoksiannon tai perinnän keskeyttäminen.* Pykälä sisältäisi säännökset tiedoksiantoja ja perintää koskevien pyyntöjen toimeenpanon keskeyttämisestä.

Jos työvoimaa Suomeen lähettävä yritys tai muu asiaan osallinen riitauttaa tai hakee muutosta Suomessa annettuun päätökseen tai tuomioon, jossa lähettävälle yritykselle on määrätty lakiehdotuksen 35 §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu tai työsuojelun valvontalaissa tarkoitettu uhkasakko, ja Suomen toimivaltainen viranomainen on tehnyt päätöksen tiedoksianto- tai uhkasakon perintää koskevan pyynnön lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle, on pyynnön esittäneen Suomen viranomaisen 1 momentin mukaan lähettävän yrityksen tai muun asiaan osallisen pyynnöstä ilmoitettava riitauttamisesta tai muutoksenhausta tiedoksianto- tai perintäpyynnön vastaanottaneelle Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle. Säännös vastaisi tältä osin täytäntöönpanodirektiivin 18 artiklan 1 kohdan kolmatta alakohtaa.

Momentin mukaan ilmoituksen tekvän viranomaisen olisi riitauttamisesta ilmoittamisen yhteydessä myös peruutettava tiedoksianto- tai perintäpyyntönsä IMI-järjestelmässä. Direktiivi ei edellytä pyynnön peruuttamista, vaan ilmoituksen johdosta pyynnön toimeenpano olisi täytäntöönpanodirektiivin 18 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan keskeytettävä pyynnön vastaanottaneessa valtiossa. Käytännössä pyynnön peruuttaminen riitauttamistilanteessa olisi kuitenkin toimeenpanon keskeyttämistä tarkoituksenmukaisempaa. Tämä johtuu siitä, että esimerkiksi taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen valtioiden rajat ylittävän tiedoksiannon toimeenpanon jatkaminen on harvoin tarpeellista, jos päätökseen on jo haettu muutosta. Ottaen lisäksi huomioon, että muutoksenhaun johdosta annettu päätös olisi päätöksen antamisen jälkeen joka tapauksessa annettava tiedoksi sille, johon velvoite kohdistuu, alkuperäisen päätöksen tiedoksiantopyynnön jääminen vireille IMI-järjestelmään olisi ilmeisen tarkoitukseton. Peruutettu pyyntö voitaisiin myös tarvittaessa esittää uudelleen. Komissio on lisäksi täytäntöönpanodirektiivin täytäntöönpanoa käsittelevässä asiantuntijaryhmässä puoltanut edellä esitetyn toimintamallin käyttämistä, jotta IMI-järjestelmässä tehty yhteistyö olisi tarkoitettulla tavalla nopeaa ja tehokasta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin toisen Euroopan unionin jäsenvaltion tekemän tiedoksianto- tai perintäpyynnön toimeenpanon keskeyttämisestä Suomessa. Jos kyseisen jäsenvaltion toimivaltainen viranomainen ilmoittaa, että taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskeva päätös, jota tiedoksianto- tai perintäpyyntö koskee, tai mainitun päätöksen perusteena oleva vaatimus on riitautettu, taikka siihen on haettu muutosta, on tiedoksianto- tai perintäpyynnön toimeenpanosta vastaavan Suomen viranomaisen välittömästi keskeytettävä tiedoksianto- tai perintämenettely. Esimerkiksi Suomen työsuojeluviranomainen ei tällöin antaisi päätöstä tiedoksi ja Oikeusrekisterikeskus ja ulosottoviranomainen keskeyttäisivät perintään johtavat menettelyt.

Pyynnön toimeenpanoa ei keskeyttämistilanteessa jatkettaisi, joskaan tehtyjä toimia ei myöskään peruutettaisi. Asia jäisi odottamaan pyynnön esittäneen viranomaisen jatkopyyntöä. Pykälässä ei säädettäisi pyynnön perumisen johdosta tehtävistä toimenpiteistä. Tämä ei ole tarpeen, koska perumisen seurauksena tiedoksiantoasia jäisi sillensä ja perintäasian vireilläolo päättyisi. Jos varoja on ulosoton kautta tilitetty valtiolle, olisi varat palautettava noudattaen soveltuvin osin mitä asiasta säädetään ulosottokaaren (705/2007) 2 luvussa.

Pykälällä pantaisiin täytäntöön täytäntöönpanodirektiivin 18 artiklan 1 kohdan ensimmäinen ja kolmas alakohta.

8 luku. Erinäiset säännökset

32 §. *Lähtävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain 6 §:ää vastaavasti lähtävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavista säännöksistä. Pykälän 1 momentin mukaan jos tämän lain mukaiseen työsuhteeseen sovelletaan työsopimuslakia, määräytyy lähtävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuus työnantajana työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti. Sen säännöksen mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Lisäksi työnantajan velvollisuudesta maksaa seuraamusmaksu säädetään työsopimuslain 11 a luvussa, joka koskee työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lähtävän yrityksen velvollisuudesta maksaa hyvitystä tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädetyn kielletyn syrjinnän perusteella. Tasa-arvolain mukainen kielletty syrjintä määritellään tasa-arvolain 8, 8 a tai 8 d §:ssä ja säännökset hyvityksestä ovat mainitun lain 10 ja 11 §:ssä. Vastaavasti velvollisuudesta maksaa yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän perusteella hyvitystä säädetään mainitun lain 23 ja 24 §:ssä.

33 §. *Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain 7 §:ää vastaavasti erityisistä kanneajoista sekä eräistä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen ja korvauksen vaatimiseen liittyvistä menettelyllisistä kysymyksistä, joita työntekijän tulee noudattaa.

Pykälän 1 momentin mukaan työaikalain 38 §:ssä säädettyä kahden vuoden kanneaikaa ja vuosilomalain 34 §:ssä säädettyä vastaavan pituista kanneaikaa sovellettaisiin lakiehdotuksen 4 §:ssä mainittuihin asianomaisten lakien säännöksiin, joita mainitut kanneaikasäännökset koskevat. Työaikalain 38 §:n kanneaikaa sovelletaan työaikalaissa tarkoitettuihin korvauksiin ja vuosilomalain 34 §:n kanneaikaa puolestaan työntekijän oikeuteen vuosilomapalkkaan tai lomakorvaukseen.

Pykälän 2 momentin mukaan oikeuteen vaatia sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta maksettavaa hyvitystä tai muuta korvausta tasa-arvolain 8, 8 a ja 8 d §:ssä säädetyn syrjinnän perusteella sovellettaisiin tasa-arvolain 12 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyä. Vastaavasti hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään, olisi nostettava mainitun lain 26 §:ssä säädettyssä määräajassa.

34 §. Toimivaltainen tuomioistuin. Pykälässä säädettäisiin suomalaisen tuomioistuimen kansainvälisestä ja kansallisesta toimivallasta ehdotetun lain soveltamisalaan kuuluvissa riita-asioissa. Säännös vastaisi sisällöltään voimassa olevan lain 9 §:ää.

Säännöksen mukaan se kärjäoikeus, jonka tuomiopiirissä lähetetty työntekijä tekee tai on tehnyt työtä, olisi toimivaltainen tutkimaan sellaisia vaatimuksia, jotka perustuvat ehdotetussa laissa tarkoitettuihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin. Sekä tuomioistuimen kansainvälinen että sen kansallinen toimivalta määräytyisi siten työntekopaikkakunnan perusteella. Jos työntekopaikkakunta on Suomessa, Suomen tuomioistuimet ovat toimivaltaisia, ja toimivaltainen olisi se kärjäoikeus, jonka tuomiopiirissä työntekopaikkakunta sijaitsee. Jos työntekijä on ollut lähetettynä usealla paikkakunnalla Suomessa siten, että säännöksen perusteella toimivaltaisia kärjäoikeuksia olisi useita, olisivat kaikkien työntekopaikkakuntien kärjäoikeudet toimivaltaisia tutkimaan kanteen.

Säännöksestä seuraa, että lähetetty työntekijä voi nostaa esimerkiksi vähimmäispalkkaa koskevan kanteen työnantajaansa vastaan sen paikkakunnan tuomioistuimessa, jossa hän tekee tai on tehnyt työtään lähetettynä työntekijänä. Esimerkiksi Satakunnan kärjäoikeus olisi säännöksen perusteella toimivaltainen tutkimaan Raumalla lähetettynä työntekijänä työskennelleen bulgarialaisen putkimiehen bulgarialaista työnantajaansa vastaan nostaman vähimmäispalkkaa koskevan kanteen. Jos putkimies on ollut lähetettynä myös Riihimäellä, olisi myös Hyvinkään kärjäoikeus toimivaltainen tutkimaan kanteen. Kantaja voisi tällaisessa tilanteessa itse valita, saattaako hän asiansa vireille Satakunnan vai Hyvinkään kärjäoikeudessa.

Pykälässä ei olisi säännöstä siitä, kuka kanteen voi nostaa tai ketä vastaan kanne voidaan nostaa. Laissa tarkoitettuja oikeuksia ja velvollisuuksia koskevan kanteen voisi näin ollen nostaa niin lähetetty työntekijä kuin työnantajakin. Tuomioistuin olisi kuitenkin säännöksen perusteella toimivaltainen vain ehdotetussa laissa tarkoitettuja oikeuksia ja velvollisuuksia koskevissa asioissa. Tuomioistuin ei olisi toimivaltainen tutkimaan sellaista vaatimusta, joka ei perustuisi ehdotettuun lakiin. Jos asiassa esitetään useita vaatimuksia, joista osa perustuisi ehdotettuun lakiin ja osa muuhun lainsäädäntöön, olisi tuomioistuin kuitenkin toimivaltainen tutkimaan koko asian.

Toimivaltasäännös on täydentävä. Ehdotettuun lakiin perustuva kanne olisi siten mahdollista saattaa vireille joko mainitun lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai sellaisessa tuomioistuimessa, joka on toimivaltainen käsittelemään kanteen muun lainsäädännön, EU-lainsäädännön tai Suomea sitovan kansainvälisen sopimuksen perusteella.

Suomen tuomioistuimen kansainvälisestä toimivallasta säädetään oikeudenkäymiskaaren 10 luvun 25 ja 26 §:ssä. Luvun 27 §:ssä kuitenkin todetaan säännösten toissijaisuus. Oikeudenkäymiskaaren toimivaltaa koskevia säännöksiä ei siten sovelleta, jos muusta laista, EU-lainsäädännöstä tai kansainvälisestä sopimuksesta muuta johtuu.

EU:n jäsenvaltioiden välisissä suhteissa tuomioistuimen kansainvälinen toimivalta siviili- ja kauppaoikeudellisissa riidoissa määräytyy Bryssel I asetuksen mukaan. Bryssel I asetuksen soveltamisalaan kuuluvat myös työsopimuksia koskevat riita-asiat. Bryssel I asetuksen mukaan tuomioistuimen toimivalta määräytyy ensisijaisesti vastaajan kotipaikan mukaan. Sään-

nöksestä seuraa, että Raumalla lähetettynä työntekijänä työskennellyt bulgarialainen putkimies voi niin halutessaan nostaa vähimmäispalkkaa koskevan kanteensa myös Bulgarian tuomioistuimessa Satakunnan käräjäoikeuden sijaan.

EU:n jäsenvaltioiden ja Islannin, Norjan sekä Sveitsin välisissä suhteissa sovelletaan Bryssel I asetuksen rinnakkaissopimusta, eli Luganon vuoden 2007 yleissopimusta tuomioistuimen toimivallasta ja sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla. Yleissopimus vastaa sisällöltään Bryssel I asetusta.

Jos työ sopimusta koskeva riita-asia ei perustu ehdotetun lain tuomiin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, määräytyy tuomioistuimen toimivalta Bryssel I asetuksen, Luganon 2007 yleissopimuksen tai viime kädessä oikeudenkäymiskaaren säännösten mukaan.

35 §. Laiminlyöntimaksu. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi velvoitteiden rikkomisen seuraamukseksi laiminlyöntimaksu.

Lakiin sisällytettäisiin säännös erityisen laiminlyöntimaksun määräämisestä lähettävälle yritykselle, tilaajalle sekä rakennusalan työssä rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle. Laiminlyöntimaksun määräisi lakia valvova aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue, joka antaisi asiasta valituskelpoisen päätöksen.

Laiminlyöntimaksusta hallinnollisena seuraamuksena, kuten uhkasakon asettamisestakin, päättäisi viranomainen eikä se edellyttäisi raskasta tuomioistuinprosessia. Laiminlyöntimaksu olisi hallintolain 67 §:ssä tarkoitettu muu hallinnollinen seuraamus.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan laiminlyöntimaksu määrättäisiin lähettävälle yritykselle, jos tämä on laiminlyönyt velvollisuutensa tehdä 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen työntekijöiden lähettämisestä. Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä, jos ilmoitusta ei olisi tehty tai se olisi tehty puutteellisesti. Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä myös, jos täydennysilmoitusta ei olisi tehty olennaisista muutoksista huolimatta.

Momentin 2 kohdan mukaan laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä lähettävälle yritykselle, jos tämä olisi laiminlyönyt velvollisuutensa järjestää toimintansa siten, että yrityksellä on Suomessa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja. Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä, jos yrityksellä ei olisi velvollisuudesta huolimatta edustajaa Suomessa tai jos edustajalla ei olisi laissa edellytettyä oikeutta toimia yrityksen puolesta. Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä myös, jos työsuojeluviranomainen ei toistuvista yrityksistä huolimatta tavoittaisi edustajaa.

Momentin 3 kohdan mukaan laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä lähettävälle yritykselle, jos se olisi laiminlyönyt velvollisuutensa noudattaa 10 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyä velvollisuutta pitää saatavilla tietoja ja selvityksiä. Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä, jos tiedot eivät olisi sillä tavalla saatavilla, että työsuojeluviranomainen voisi ne tarkastuksellaan tarkastaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tilaajan velvollisuudesta maksaa laiminlyöntimaksua, jos tilaaja olisi työsuojeluviranomaisen pyynnöstä huolimatta laiminlyönyt 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun toimintavelvollisuutensa. Tilaajalle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu, jos se ei olisi työsuojeluviranomaisen pyynnöstä huolimatta ollut yhteydessä sopimuskumppaniin. Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä myös, jos tilaaja ei toimita työsuojeluviranomaiselle saamaansa tietoa siitä missä ja miten edustaja voidaan tavoittaa. Jos tilaaja ei tavoita lähettävää yritystä, tulee sen välttääkseen laiminlyöntimaksun toimittaa työsuojeluviranomaiselle selvitystä siitä, miten se on pyrkinyt selvittämään edustajan tavoitettavuutta.

Pykälän 3 momentissa olisi ainoastaan rakennusalan työtä koskeva säännös. Rakennusalan työssä rakennuttaja tai pääurakoitsija olisi velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos rakennuttaja tai pääurakoitsija ei lähetetyn työntekijän ilmoituksen saatuaan ole pyytänyt selvitystä lähettävältä yritykseltä tai se lähetetyn työntekijän pyynnöstä huolimatta ei ole toimittanut saamaansa selvitystä työsuojeluviranomaiselle 15 §:ssä edellytetyllä tavalla. Rakennusalan työtä koskevan 15 §:n mukaan, jos lähetetylle työntekijälle ei ole maksettu 5 §:ssä tarkoitettua vähimmäispalkkaa, hän voi ilmoittaa siitä työmaan rakennuttajalle tai pääurakoitsijalle. Ilmoituksen saatuaan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on välittömästi pyydettävä lähettävältä yritykseltä selvitys lähetetylle työntekijälle maksetusta palkasta ja siitä, onko palkka 5 §:n mukainen. Velvollisuus ja laiminlyöntimaksu kohdistuisivat siihen tahoon, johon lähetetty työntekijä olisi ollut yhteydessä.

Jos lähetetty työntekijä olisi ollut yhteydessä sekä rakennuttajaan että pääurakoitsijaan, olisivat molemmat velvollisia toimimaan 15 §:n mukaisesti. Tilanteessa, jossa kumpikaan ei ole täyttänyt mainittua velvoitetta, voitaisi laiminlyöntimaksu määrätä molemmille. Toisaalta, jos rakennuttaja tai pääurakoitsija olisi täyttänyt velvoitteensa, ei toiselle voitaisi määrätä laiminlyöntimaksua. Rakennuttaja ja pääurakoitsija voisivat aina sopia, kumpi velvoitteen täyttää.

Suurin osa laiminlyöntimaksuista tultaisiin määräämään oikeushenkilöille, mutta laiminlyöntimaksu olisi mahdollista määrätä myös luonnolliselle henkilölle. Pykälän 4 momentissa säädetäisiin luonnollisen henkilön osalta noudatettavasta syyllisyysperiaatteesta. Luonnolliselle henkilölle määrättäisiin laiminlyöntimaksu vain, jos hän on laiminlyönyt tässä pykälässä mainittuja velvoitteitaan tahallaan tai huolimattomuudesta.

36 §. Laiminlyöntimaksun määrä. Pykälässä säädettäisiin laiminlyöntimaksun määrästä. Pykälän 1 momentin mukaan laiminlyöntimaksun vähimmäismäärä olisi 1 000 euroa ja enimmäismäärä 10 000 euroa. Laiminlyöntimaksua määrättäessä otettaisiin huomioon laiminlyönnin laatu, laajuus ja toistuvuus. Laatu käsittäisi sekä sen, millaisesta laiminlyönnistä olisi kyse että sen, kuinka moitittavaa laiminlyöjän käyttäytyminen on ollut. Esimerkiksi puutteellinen työntekijöiden lähettämislmoitus olisi laadultaan vähemmän moitittava kuin kokonaan tekemätön ilmoitus. Laatua arvioitaessa otettaisiin myös huomioon, kuinka kattavasti 10 §:ssä tarkoitettut tiedot ovat olleet saatavilla. Mitä enemmän tiedoissa olisi puutteita, sitä moitittavampaa käyttäytyminen olisi. Laatua arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon myös teon tahallisuus, kuten se, että esimerkiksi työntekijöiden lähettämislmoituksessa annetaan tahallisesti ilmeisen vääriä tai harhaanjohtavia tietoja tai että edustajaksi väitetään tahoa, joka ei itse tiedä olevansa valtuutettu edustajaksi.

Laiminlyönnin laajuus vaikuttaisi laiminlyöntimaksun määrään. Jos lähettävä yritys olisi laiminlyönyt 7 §:ssä tarkoitettun ilmoituksen tekemisen, laiminlyöntimaksun määrään voisi vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka montaa työntekijä lähettäminen koskee. Laajuutta voitaisiin arvioida myös ajallisesti. Lähettävän yrityksen laiminlyönti olisi laajempaa, jos kyseessä olisi pitkäaikainen lähettäminen. Vastaavasti rakennuttajan tai pääurakoitsijan laiminlyönti olisi laajaa, jos se koskisi useita samanaikaisesti esitettyjä selvityspyyntöä.

Toistuvuus voitaisiin ottaa huomioon laiminlyöntimaksua määrättäessä. Laiminlyönnin voitaisiin aina katsoa olevan toistuvaa, jos samalle taholle olisi aikaisemmin määrätty laiminlyöntimaksu tämän lain nojalla. Laiminlyönnin voitaisiin myös katsoa olevan toistuvaa, jos työsuojeluviranomainen olisi aikaisemmin antanut samasta asiasta toimintaohjeen.

Pykälän 2 momentin mukaan laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä tai määrätä maksettavaksi vähimmäismäärää pienempänä, jos tekoa voidaan pitää vähäisenä ja maksun määräämättä jättäminen tai määrääminen vähimmäismäärää pienempänä on kohtuullista laimin-

lyönnin laatu, toistuvuus, suunnitelmallisuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen. Tällaisesta tilanteesta voisi olla kyse esimerkiksi silloin, kun lähettävä yritys olisi laiminlyönyt 7 §:n mukaisen ilmoituksen tekemisen, mutta lähettämisesä olisi ollut kyse hyvin lyhytaikaisesta lähettämisestä, joka olisi koskenut vain muutamaa työntekijää ja lisäksi olisi ilmeistä, etteivät työntekijöiden oikeudet ole olleet uhattuna.

Pykälän 3 momentin mukaan jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu. Laiminlyöntien lukumäärä vaikuttaisi laiminlyöntimaksun määrään, mutta kerrallaan määrättäisiin vain yksi laiminlyöntimaksu, jonka enimmäismäärä olisi 10 000 euroa.

Lähettävälle yritykselle, joka olisi rikkonut yhtä tai useampaa 1 momentissa lueteltua velvollisuutta määrättäisiin yksi laiminlyöntimaksu. Vastaavasti tilaajalle määrättäisiin vain yksi laiminlyöntimaksu 2 momentin mukaisen toimintavelvoitteen rikkomisesta, vaikka viranomaisen pyyntö koskisi samalla kertaa useita edustajia. Jos viranomainen pyytää tilaajaa myöhemmin selvittämään toisen lähettävän yrityksen edustajaa, voitaisiin tästä laiminlyönnistä määrätä uusi laiminlyöntimaksu ja sen määrää arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon laiminlyönnin toistuvuus.

Rakennuttajan ja pääurakoitsijan velvoitteen rikkomisesta määrättäisiin vastaavalla tavalla yksi laiminlyöntimaksu. Jos rakennuttaja tai pääurakoitsija olisi laiminlyönyt velvoitteensa useasta eri lähetetyn työntekijän pyynnöstä huolimatta tai saman työntekijän useammasta samaa asiaa koskevasta pyynnöstä huolimatta, voitaisiin tämä ottaa huomioon laiminlyöntimaksun määrässä.

Jos laiminlyöntimaksun määräämistä koskevaa asiaa käsiteltäessä ilmenee, että sama taho on uudestaan laiminlyönyt velvoitteitaan asian käsittelyn alkamisen jälkeen, voidaan tästä laiminlyönnistä määrätä uusi laiminlyöntimaksu.

37 §. Kuuleminen. Pykälässä säädettäisiin asianosaisen kuulemisesta laiminlyöntimaksun määräämistä koskevassa asiassa.

Pykälän 1 momentin mukaan asianosaiselle olisi ennen laiminlyöntimaksun määräämistä varattava tilaisuus selvityksen antamiseen hallintolain 34 §:n mukaisesti. Asiaa ei siten saisi ratkaista ennen kuin asianosaiselle on varattu tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä asian ratkaisuun mahdollisesti vaikuttavista vaatimuksista ja selvityksistä.

Tietyissä hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa laiminlyöntimaksu olisi kuitenkin mahdollista määrätä asianosaista kuulematta. Koska asianosaisen kuuleminen on merkittävämpiä oikeus-suojan takeita hallintoasioita käsiteltäessä, olisi tämä mahdollisuus poiketa kuulemisvelvoitteesta hyvin rajoitettu ja sitä voitaisiin soveltaa vain poikkeuksellisesti.

Hallintolain 34 §:n 2 momentin mukaan hallintoasian saa ratkaista asianosaista kuulematta, jos vaatimus jätetään tutkimatta tai hylätään heti perusteettomana, jos asia koskee palvelussuhteeseen tai vapaaehtoiseen koulutukseen ottamista, jos asia koskee hakijan ominaisuuksien arviointiin perustuvan edun myöntämistä, jos kuuleminen vaarantaa päätöksen tarkoituksen toteutumisen tai kuulemisesta aiheutuva asian käsittelyn viivästymisen aiheuttaa merkittävää vaaraa ihmisten terveydelle, yleiselle turvallisuudelle taikka ympäristölle, tai jos hyväksytään vaatimus, joka ei koske toista asianosaista tai kuuleminen on muusta syystä ilmeisen tarpeeton. Edellä luetellut poikkeukset kuulemisvelvoitteeseen eivät todennäköisesti käytännössä sovellu laiminlyöntimaksun määräämistä koskevan asian ratkaisemiseen. Hallintolain poikke-

ukset tulevat kuitenkin yleisesti sovellettavina sovellettaviksi myös nyt kysymyksessä oleviin asioihin, minkä vuoksi viittaus hallintolain säännökseen olisi selvyiden vuoksi tarpeen.

Hallintolain 34 §:n 2 momentin mukaisten poikkeustilanteiden lisäksi laiminlyöntimaksun määräämistä koskeva asia voitaisiin ratkaista asianosaista kuulematta, jos asianosainen on lähettävä yritys ja mainitulla yrityksellä ei ole Suomessa lakiehdotuksen 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa. Säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa laiminlyöntimaksuasian ratkaiseminen tilanteissa, jossa selvityspyynnön antaminen tiedoksi asianosaiselle ei käytännössä onnistu.

Täytäntöönpanodirektiivi velvoittaa jäsenvaltion antamaan pyynnöstä tiedoksi toisessa jäsenvaltiossa tehty taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevat päätökset. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan koske esimerkiksi selvityspyyntöjä tai muita asian käsittelyyn liittyviä asiakirjoja. Jos laiminlyöntimaksua ei olisi mahdollista määrätä tilanteessa, jossa ei ole tapaa antaa selvityspyyntöä tiedoksi toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle asianosaiselle, maksun määrääminen estyisi kokonaan. Tämä heikentäisi merkittävästi valvonnan ja seuraamusjärjestelmän toimivuutta valtioiden rajat ylittävissä tilanteissa. Käytännössä tilanne – päätöksen antaminen asianosaista kuulematta – tulisi ajankohtaiseksi vain silloin, kun se, johon päätös kohdistuu, on lähettävä yritys ja laiminlyöntimaksu määrättäisiin sillä perusteella, ettei yrityksellä ole Suomessa lakiehdotuksen 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa. Muissa tilanteissa selvitystä näet pyydetäisiin lähettävän yrityksen edustajalta.

Mahdollisuus määrätä laiminlyöntimaksu edustajan asettamisen laiminlyönnistä asianosaista kuulematta ei käytännössä vaarantaisi lähettävän yrityksen oikeusturvaa. Kun päätös laiminlyöntimaksun määräämisestä olisi tehty, annettaisiin se asianosaiselle tiedoksi täytäntöönpanodirektiivin mukaisessa järjestyksessä. Asianosaisella olisi tämän jälkeen oikeus hakea valvontaviranomaisen päätökseen muutosta hallintolainkäyttölain 22 §:ssä säädettyssä järjestyksessä 30 päivän kuluessa siitä, kun hän on saanut päätöksen tiedoksi. Valituksessaan asianosainen voisi lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä asian ratkaisuun vaikuttaneista vaatimuksista ja selvityksistä. Velvollisuus kuulla asianosaista hallintomenettelyssä toteutuisi siten täysimääräisesti muutoksenhakuvaiheessa.

Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä asianosaista kuulematta, jos tämän kuuleminen ei ole käytännössä mahdollista. Tällainen tilanne tulisi kysymykseen vain silloin, kun asianosainen on lähettävä yritys ja yrityksellä ei ole Suomessa 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa. Vaikka keinoa asianosaisten kuulemiseksi silloin, kun tällä ei ole Suomessa edustajaa, ei useimmiten ole, olisi selvityspyynnön antaminen tiedoksi kuitenkin mahdollista, jos Suomi on lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion kanssa sopinut hallinnollisesta yhteistyöstä muun asiakirjan kuin taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen tiedoksi antamisessa tai jos kyseinen valtio sallii tällaisten asiakirjojen suoran tiedoksiannon alueellaan. Jos selvityspyynnön tiedoksi antaminen siten olisi mahdollista edellä mainituin keinoin, laiminlyöntimaksua ei pykälän 2 momentin mukaan saisi määrätä lähettävää yritystä kuulematta sillä perusteella, ettei yrityksellä ole Suomessa edustajaa.

38 §. Laiminlyöntimaksun määrääminen. Pykälän 1 momentin mukaan työsuojeluviranomainen määrää laiminlyöntimaksun ja asettaa maksun suorittamiselle määräajan. Työsuojeluviranomainen valvoo lain noudattamista. Työsuojelun valvontalain 3 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisten muista tehtävistä säädetään erikseen, minkä vuoksi lakiehdotuksessa säädettäisiin nimenomaan laiminlyöntimaksun määräämisestä.

Työsuojeluviranomaisen toimintaan sovelletaan hallintolakia. Hallintolain soveltaminen päätöstä annettaessa tarkoittaa yleisten hallinto-oikeudellisten periaatteiden ja käytäntöjen mukaisten menettelyjen noudattamista. Laiminlyöntimaksun määrääminen edellyttäisi lähtökoh-

taisesti laiminlyönnin tehneen kuulemista, jolloin hän voisi esittää laiminlyöntiin vaikuttaneet syyt ja muita asiaan vaikuttavia seikkoja. Myös muut hallintolain säännökset tulevat sovellettaviksi.

Pykälän 2 *momentin* mukaan laiminlyöntimaksua koskeva päätös annettaisiin laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään. Jos laiminlyöjä on lähettävä yritys ja sillä ei ole Suomessa 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, annettaisiin maksupäätös tiedoksi siten kuin lakiehdotuksessa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä tiedoksiannosta. Laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen haettaisiin muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään.

Laiminlyöntimaksu määrättäisiin maksettavaksi valtiolle 3 *momentin* mukaan. Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanoon sovellettaisi sakon täytäntöönpanosta annettua lakia. Maksettavaksi erääntyneelle laiminlyöntimaksulle, jota ei ole suoritettu viimeistään eräpäivänä, peritään viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan.

Pykälän 4 *momentissa* olisi vanhentumissäännös. Oikeus antaa laiminlyöntimaksupäätös vanhentuisi, jollei maksun määräämistä koskeva asia ole tullut vireille kahdessa vuodessa siitä, kun laissa tarkoitettua sopimusta koskeva työ on päättynyt. Asian katsottaisiin tulleen vireille hallintolain 20 §:n mukaisesti silloin, kun työsuojeluviranomainen on kirjannut asian käsitteilyn aloittamiseksi tarvittavat tiedot.

Laiminlyöntimaksu vanhentuisi viiden vuoden kuluttua sitä seuranneen vuoden alusta, jona se on määrätty.

39 §. Viittaus rikoslakiin. Pykälässä olisi informatiivinen viittaus rikoslain 47 lukuun, jossa säädetään työrikoksista. Pykälässä ei säädettäisi rangaistavaksi mitään tekoa, vaan ainoastaan selvyyden vuoksi viitattaisiin voimassa oleviin säännöksiin.

Lisäksi pykälässä olisi viittaus työaikalain 42 §:ään, jossa säädetään työaika rikkomuksesta. Rangaistus työaikalain 37 §:n 1 momentissa tarkoitettua työaika kirjauksenpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Pykälässä olisi myös viittaus vuosilomalain 38 §:ään, jossa säädetään vuosilomarikkomuksesta. Rangaistus vuosilomalain 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjauksenpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

40 §. Voimaantulo. Pykälän 1 *momentissa* olisi voimaantulosäännös. Ilmoitusmenettelyn teknisen toteutuksen arvioidaan olevan valmis vuoden 2017 aikana ja lain 7 §:n ja 35 §:n 1 momentin 1 kohdan voimaantulosta säädettäisiin erikseen lailla.

Pykälän 2 *momentissa* olisi säännös lähetetyistä työntekijöistä annetun lain kumoamisesta.

Pykälän 3 *momentin* mukaan lain voimaan tullessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin sovelletaan vain lain 5 ja 6 luvun säännöksiä. Muilta osin heihin sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

1.2 Työsopimuslaki

11 luku. **Kansainvälisluonteiset työ sopimukset ja sovellettava laki**

Luvun otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että siitä ilmenisi myös sovellettavaa lakia koskevat säännökset.

1 §. *Työsopimukseen sovellettava laki.* Pykälään lisättäisiin uusi *1 momentti*, jossa säädettäisiin, että Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työ lainsäädäntöä, jos työ sopimuk sella ei ole liittymä muihin valtioihin. Työvoiman liikkuvuuden ja yritysten toimintaympäris tön kansainvälistymisen lisääntyttä lakiin on syytä kirjata tietoisuuden lisäämiseksi myös lainvalintaa koskeva pääsääntö. Pelkästään se, että työntekijä tai työnantaja tai molemmat ovat muun valtion kuin Suomen kansalaisia, ei merkitse sitä, että työ sopimuksella olisi liittymä muihin valtioihin kuin Suomeen.

Pykälän nykyinen säännös kansainvälisestä lainvalinnasta päivitetäisiin vastaamaan voimassa olevaa EU-oikeutta ja siirrettäisiin pykälän *2 momentiksi*. Nykyisessä pykälässä säädetään, et tä jos työ sopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työ sopimukseen sovellet tava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen mukaan. Uudessa muotoilussa viitattaisiin Rooman yleissopimuksen sijasta Rooma I:een. Rooma I:stä sovelletaan 17.12.2009 jälkeen tehtyihin työ sopimuksiin ja sitä aiempiin työ sopimuksiin Rooman yleissopimusta. Rooma I:n säännökset ja Rooman yleissopimuksen määräykset ovat sisällöltään melko samanlaisia. Ne voivat johtaa soveltamaan myös muun kuin Euroopan unionin jäsenvaltion lakia.

Rooma I:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, minkä maan työ lainsäädäntöä työ so pimukseen sovelletaan. Lakiviittauksen on oltava nimenomainen tai sen on käytävä riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai tapaukseen liittyvistä olosuhteista.

Lakiviittaus ei saa johtaa siihen, että työntekijä saisi epäedullisemmat työ ehdot kuin mitä hä nelle kuuluisi, jos sovellettava laki valittaisiin Rooma I:n 8 artiklassa mainittujen lainvalinta sääntöjen perusteella. Asetuksen 35 johdantolauseen mukaan työntekijä ei saa jäädä vaille sel laisten säännösten hänelle tarjoamaa suojaa, joista ei voida sopimuksin poiketa tai joista voi daan poiketa vain hänen edukseen. Työntekijän on siis aina saatava lainvalintasääntöjen perus teella valikoituvan lain pakottavien säännösten mukainen vähimmäissuoja, ellei työ sopimuk sessa noudatettavaksi sovittu laki tarjoa korkeammantasoista suojaa.

Asetuksen 8 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijän työ sopimukseen sovelletaan ensisijaisesti sen maan lakia, jossa tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työ nsä työ sopimuk sen täyttämiseksi. Maan, jossa työ tavallisesti tehdään, ei katsota muuttuvan, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa. Jos tällaista tavanomaista työskentelypaikkaa ei voi da määrittää, työ sopimukseen on 8 artiklan 3 kohdan mukaan sovellettava sen valtion lakia, jossa sijaitsee liikepaikka, jossa työntekijä otettiin työhön. Jos kuitenkin tapaukseen liittyvistä seikoista kokonaisuutena ilmenee, että työ sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen maa han kuin edellä tarkoitettuihin maihin, sovelletaan tämän toisen maan lakia.

2 §. *Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla työtä tekevät työntekijät.* Työntekijöiden va paan liikkuvuuden nojalla työtä tekevien työntekijöiden työ ehdoista säädettäisiin 2 §:ssä.

Pykälän *1 momentin* mukaan työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä te kevien EU:n ja ETA:n kansalaisten työsuhteen ehtojen on oltava yhdenvertaisen suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin asiasta on säädetty Euroopan parlamen tin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011 työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unio nin alueella, jäljempänä *työntekijöiden vapaan liikkuvuuden asetus*. Tällä säännöksellä pantai siin kansallisesti täytäntöön työntekijöiden vapaan liikkuvuuden direktiivi työsuhteen ehtojen

osalta. Direktiivillä pyritään siihen, että tietoa EU:n työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen liittyvistä oikeuksista lisätään sekä tehostetaan liikkuvuutta koskevien säännösten noudattamista.

EU-maiden kansalaisten ohella pykälää sovellettaisiin myös muihin työntekijöihin, jotka voivat tulla Suomeen työhön muiden kansainvälisten sopimusten työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien määräysten nojalla. Määräyksiä työvoiman vapaasta liikkuvuudesta sisältyy Euroopan talousaluetta koskevaan sopimukseen (ETA-sopimus), joka kattaa myös Norjan, Islannin ja Liechtensteinin kansalaiset, ja Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta tehtyyn sopimukseen.

Työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta säädetään SEUT 45 artiklassa. Se on yksi Euroopan unionin neljästä vapaudesta ja sisältää muun muassa unionin kansalaisen oikeuden oleskella jäsenvaltion alueella työn tekemiseksi tämän valtion kotimaisten työntekijöiden työsuhdetta koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten mukaisesti. Asiasta on annettu tarkempia säännöksiä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden asetuksessa.

SEUT-sopimuksen ja asetuksen säännökset yhdenvertaisen kohtelun turvaamisesta toisen jäsenvaltion työntekijälle ovat ehdottomia ja suoraan sovellettavia. Asetuksen 7 artiklassa todetaan, että jäsenvaltion kansalaista ei saa kansalaisuutensa vuoksi saattaa työntekijänä toisen jäsenvaltion alueella kotimaisiin työntekijöihin verrattuna eri asemaan työ- ja palvelussuhteen ehtojen, kuten palkkauksen ja irtisanomisen suhteen. Kollektiivisen tai yksilöä koskevan sopimuksen määräys taikka muu määräys, joka koskee työn saantia, palkkausta ja muita työehtoja sekä irtisanomista, on mitätön, sikäli kuin siinä asetetaan tai sallitaan edellytyksiä, jotka asettavat toisten jäsenvaltioiden kansalaiset työntekijöinä eriarvoiseen asemaan. Tämä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden asetuksen säännösten ehdottomuus toteutuisi säätämällä työsuopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentissa, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

EU:n ja ETA-sopimuksen säännökset työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta koskevat myös niin sanottuja rajatyöntekijöitä. EU-tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan asetus kattaa myös rajatyöntekijät eli henkilöt, jotka ovat töissä muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa he asuvat ja jonne he palaavat vähintään kerran viikossa. Tuomioistuin on vakiintuneesti katsonut, että EU-kansalainen, joka on käyttänyt oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen ja joka tekee työtä toisessa jäsenvaltiossa kuin missä hän asuu, kuuluu asuinpaikastaan ja kansalaisuudestaan riippumatta SEUT 45 artiklan soveltamisalan piiriin (tapaus C-385/00 De Groot, kohta 76; tapaus C-209/01 Schilling and Fleck-Schilling, kohta 23; ja tapaus C-277/03 Van Pommeren-Bourgon diën).

Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta tehdyn sopimuksen 9 artiklassa todetaan, että sopimuspuolen kansalaista ei palkkatyöntekijänä saa kansalaisuutensa vuoksi saattaa toisen sopimuspuolen alueella kotimaisiin palkkatyöntekijöihin verrattuna eri asemaan työ- ja palvelussuhteen ehtojen suhteen erityisesti palkkauksen, irtisanomisen ja työttömyyden sattuessa saman alan työhön paluun tai uudelleentyöllistämisen osalta. Työehtosopimuksen tai yksilöä koskevan sopimuksen palkkausta ja muita työehtoja sekä irtisanomista koskeva määräys on mitätön sikäli kuin siinä säädetään tai sallitaan edellytyksiä, jotka asettavat ulkomaiset työntekijät, jotka ovat sopimuspuolten kansalaisia, työntekijöinä eriarvoiseen asemaan.

Pykälän 2 momentin mukaan kansalaisuuteen perustuva syrjintä olisi muutoin kielletty siten kuin siitä säädetään yhdenvertaisuuslaissa sekä Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksis-

sa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä on kielletty kansalaisuuteen perustuva syrjintä. Laki koskee myös syrjintää työelämässä.

Nyt ehdotettavilla säännöksillä on kuitenkin tarkoitus panna täytäntöön EU:n työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevia säännöksiä ja kansainvälisiä sopimuksia, joissa on määräyksiä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta työsuhteen ehtojen osalta sekä selkeyttää näiden velvoitteiden suhdetta kansainväliseen lainvalintaan sekä panna täytäntöön EU-velvoitteita. Onkin huomattava, että kansalaisuuteen perustuvaa yhdenvertaisuutta tulee arvioida juuri kulloisenkin EU-velvoitteen viitekehyksessä. Esimerkiksi työntekijöiden vapaan liikkuvuuden säännöstöä tulee tulkita EU-tuomioistuimen SEUT 45 artiklan nojalla antamien ratkaisujen perusteella. Tuomioistuimen SEUT-sopimuksen 19 artiklan nojalla hyväksytyistä direktiiveistä sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi työelämässä antamat ratkaisut eivät välttämättä sovellu tähän yhteyteen.

Myös useat EU:n maahanmuuttodirektiivit turvaavat yhdenvertaisen kohtelun suhteessa omien maiden kansalaisiin työsuhteen ehtojen osalta. Yhdenvertaisen kohtelun turvaamista työsuhteen ehtojen osalta edellytetään muun muassa:

- neuvoston direktiivin (2003/109/EY) pitkään oleskelleiden kolmansien maiden kansalaisten asemasta 11 artiklassa,

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2011/98/EU) kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmä lupaa koskevasta yhden hakemuksen menettelystä sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista 12 artiklassa,

- neuvoston direktiivin (2009/50/EY) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa pätevyyttä vaativaan työhön 14 artiklassa sekä

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/36/EU kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijänä työskentelyä varten 23 artiklassa.

Yhdenvertainen kohtelu työsuhteen ehtojen osalta on turvattu myös eräissä EU:n ulkosuhdesopimuksissa vastavuoroisuuteen perustuen. Tällaisia sopimusmääräyksiä sisältyy muun muassa EU:n sopimukseen Algerian, Marokon, Tunisian, Turkin, Venäjän, Albanian, entisen Jugoslavian tasavalta Makedonian, Kroatian, Montenegron, Andorran, San Marinon sekä 79 Afrikan, Karibian ja Tyynenmeren valtion kanssa (Cotonou-sopimus).

3 §. Lähetetyt työntekijät. Lähetettyjä työntekijöitä koskeva 2 § ehdotetaan siirrettäväksi muutettuna uudeksi 3 §:ksi. Tässä pykälässä todettaisiin, että Suomeen valtioiden rajat ylittävän palvelujen tarjonnan perusteella lähetettyjen työntekijöiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään työntekijöiden lähettämistä ehdotetussa laissa. Nykyisessä 2 §:ssä viitataan nyt kumottavaksi ehdotettavaan lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin. Selkeyden vuoksi pykälään lisättäisiin myös täsmennys, että työntekijöiden lähettäminen tapahtuu valtioiden rajat ylittävän palvelujen tarjonnan perusteella.

1.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Pykälän 3 momentin 3 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi maininta siitä, että työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluu muukin lainsäädäntö kuin työsopimuslaki. Tällä lisäyksellä niiden asioiden piiriin, joista työsuojelutarkastaja voisi

antaa pykälässä tarkoitetun kehotuksen, tulisivat esimerkiksi merityösopimuslaissa (756/2011) tarkoitetut palkkalaskelma ja työtodistus sekä vuosilomalaissa säädetty vuosilomapalkkalaskelma.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi myös uusi 8 kohta. Sen mukaan kehoitus voitaisiin antaa asiassa, joka koskee 1. lakiehdotuksen 12 §:n tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai 17 §:n 1, 2, 4 ja 5 momentin mukaista työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta. Voimassa olevassa lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa säädetään rikosoikeudellinen seuraamus henkilöstön edustajien hyväksi säädetyn tiedonantovelvollisuuden laiminlyönnistä. Esitysehdotuksen 1. lakiehdotuksessa ei olisi rikosoikeudellisia seuraamuksia ja laiminlyöntejä siirrettäisiin taloudellisten hallinnollisten seuraamusten piiriin. Valvontalain 13 §:n 3 momentin uusi 8 kohta noudattaisi tältä osin 1. lakiehdotuksessa omaksuttua linjausta. Uuden 8 kohdan nojalla kehoitus voitaisiin antaa myös asiassa, joka kuuluisi 1. lakiehdotuksen 17 §:n 1, 2, 4 ja 5 momentin mukaiseen työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeuden piiriin. Tältä osin kyseessä olisi tavanomainen säännös, jolla tehostetaan työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeuden toteutumista. Kehotusta ei kuitenkaan voitaisi antaa asiassa, joka koskee 1. lakiehdotuksen 17 §:n 3 momenttia. Rajausta on perusteltu tältä osin mainitun säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa.

27 §. Yhteistoiminta-asioiden käsittely. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan teknistä muutosta.

54 §. Valvonta. Pykälään 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus lain 5 a lukuun. Tällä lisäyksellä työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla ja yhteisten vaarojen torjunnassa saataisiin valvonnan piiriin.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus lain 43 b §:n 1 momenttiin. Tällä lisäyksellä suljettaisiin pois valvonta sellaisilla yhteisillä työpaikoilla, joilla valvonnasta on sovittu toisin sopimuksella, jossa osapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset.

1.4 Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä

4 a §. Muu lainsäädäntö tilaajan velvollisuudesta. Pykälässä on viittaus kumottavaksi ehdotettuun lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin. Viittaus ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan 1. lakiehdotusta.

5 §. Tilaajan selvitysvelvollisuus. Pykälän 2 momentissa on viittaus kumottavaksi ehdotetun lain 1 §:n 2 momentin 1 ja 3 kohtiin, joilla tarkoitetaan vuokratyötä ja alihankintaa. Viittaus ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan 1. lakiehdotusta.

1.5 Laki sakon täytäntöönpanosta

1 §. Lain soveltamisala. Lain 1 §:n 1 momenttiin lisättäisiin uusi 10 kohta, jonka mukaan sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa säädettyssä järjestyksessä pannaan täytäntöön 1. lakiehdotuksen 24 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetut toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa annetut taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevat päätökset. Näin kaikki kyseisen jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen Suomeen perittäväksi toimittamat taloudelliset hallinnolliset seuraamukset tai sakot pantaisiin täytäntöön samassa järjestyksessä ja niiden täytäntöönpanosta huolehtisi keskistetyksi Oikeusrekisterikeskus.

Esitysehdotuksen 1. lakiehdotuksen 38 §:n 3 momentin mukaan työsuojeluviranomaisen määräämän laiminlyöntimaksun täytäntöönpanoon sovelletaan sakon täytäntöönpanosta annettua lakia. Selvyyden vuoksi myös sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n 2 momentissa todettaisiin, että 1. lakiehdotuksen 35 §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu pannaan täytäntöön sakon täytäntöönpanosta annetun lain mukaisessa järjestyksessä.

1.6 Laki verotusmenettelystä

15 a §. *Ulkomaisten työnantajan tiedonantovelvollisuus.* Pykälän 3 momentissa on viittaus kumottavaksi ehdotetun lain edustajaa koskevaan pykälään. Viittaus muutettaisiin vastaamaan ehdotettua lakia.

17 §. *Muita tietoja koskeva sivullisen yleinen tiedonantovelvollisuus.* Pykälän 7 momentissa on viittaus kumottavaksi ehdotetun lain edustajaa koskevaan pykälään. Viittaus muutettaisiin vastaamaan ehdotettua lakia.

22 a §. *Laiminlyöntimaksu.* Pykälän 6 momentissa on viittaus kumottavaksi ehdotetun lain edustajaa koskevaan pykälään. Viittaus muutettaisiin vastaamaan ehdotettua lakia.

1.7 Työturvallisuuslaki

52 b §. *Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä.* Pykälän 1 momentin 4 kohdassa viitataan kumottavaksi ehdotettuun lakiin. Viittaus muutettaisiin vastaamaan ehdotettua lakia.

1.8 Ulkomaalaislaki

86 b §. *Toimeksiantajan velvollisuudet.* Pykälässä viitataan kumottavaksi ehdotettuun lakiin. Viittaus muutettaisiin vastaamaan ehdotettua lakia.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 18 päivänä kesäkuuta 2016. Ilmoitusmenettelyn teknisen toteutuksen arvioidaan olevan valmis vuoden 2017 aikana ja lain 7 §:n ja 35 §:n 1 momentin 1 kohdan voimaantulosta säädettäisiin erikseen lailla.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Työntekijöiden lähettämisestä ehdotetun lain 35 §:n mukainen laiminlyöntimaksu on sellainen rangaistusluonteinen taloudellinen seuraamus, jonka perustuslakivaliokunta on valtiosääntöoikeudellisesti rinnastanut rikosoikeudelliseen seuraamukseen. Tällaisen hallinnollisen seuraamuksen yleisistä perusteista on säädettävä perustuslain 2 §:n 3 momentissa edellytetyllä tavalla lailla, koska sen määrittämiseen sisältyy julkisen vallan käyttöä. Laissa on täsmällisesti ja selkeästi määriteltävä seuraamuksen ja sen suuruuden perusteista ja oikeusturvasta. Perustuslain 8 §:n rikosoikeudellisen laillisuusperiaate ja siihen liittyvä täsmällisyysvaatimus eivät sellaisenaan kohdistu rangaistusluonteisten taloudellisten seuraamusten määrittelyyn, mutta tarkkuuden yleistä vaatimusta ei tällaisen sääntelyn yhteydessä voida sivuuttaa (PeVL 74/2002 vp, PeVL 57/2010 vp).

Laiminlyöntimaksun ja sen suuruuden perusteista sekä oikeusturvasta säädettäisiin täsmällisesti lailla. Lähettävälle yritykselle, tilaajalle sekä rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu ainoastaan heidän omien laissa säädettyjen velvollisuuksiensa lai-

minlyöntien seurauksena. Laiminlyöntimaksu ei olisi päällekkäinen muiden hallinnollisten tai rikosoikeudellisten seuraamusten kanssa.

Työntekijöiden lähettämisestä ehdotetun lain 37 §:ssä säädettäisiin asianosaisen kuulemisesta laiminlyöntimaksun määräämistä koskevassa asiassa. Lähtökohtaisesti kuulemisessa menetettäisiin hallintolain 34 §:n mukaisesti. Tietyissä hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa laiminlyöntimaksu olisi kuitenkin mahdollista määrätä asianosaista kuulematta muutoinkin kuin hallintolain 34 §:n 2 momentin perusteella. Koska asianosaisen kuuleminen on merkittävämpiä oikeussuojan takeita hallintoasioita käsiteltäessä, olisi tämä mahdollisuus poiketa kuulemisvelvoitteesta hyvin rajoitettu ja sitä voitaisiin soveltaa vain poikkeuksellisesti.

Laiminlyöntimaksun määräämistä koskeva asia voitaisiin ratkaista asianosaista kuulematta, jos asianosainen on lähettävä yritys ja mainitulla yrityksellä ei ole Suomessa lakiehdotuksen 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa. Säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa laiminlyöntimaksuasian ratkaiseminen tilanteessa, jossa selvityspyynnön antaminen tiedoksi asianosaiselle ei käytännössä onnistu.

Täytäntöönpanodirektiivi velvoittaa jäsenvaltion antamaan pyynnöstä tiedoksi toisessa jäsenvaltiossa tehdyt taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevat päätökset. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan koske esimerkiksi selvityspyyntöjä tai muita asian käsittelyyn liittyviä asiakirjoja. Jos laiminlyöntimaksua ei olisi mahdollista määrätä tilanteessa, jossa ei ole tapaa antaa selvityspyyntöä tiedoksi toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle asianosaiselle, maksun määrääminen estyisi kokonaan. Tämä heikentäisi merkittävästi valvonnan ja seuraamusjärjestelmän toimivuutta valtioiden rajat ylittävissä tilanteissa. Käytännössä tilanne – päätöksen antaminen asianosaista kuulematta – tulisi ajankohtaiseksi vain silloin, kun se, johon päätös kohdistuu, on lähettävä yritys ja laiminlyöntimaksu määrättäisiin sillä perusteella, ettei yrityksellä ole Suomessa lakiehdotuksen 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa. Muissa tilanteissa selvitystä pyydetäisiin lähettävän yrityksen edustajalta.

Mahdollisuus määrätä laiminlyöntimaksu edustajan asettamisen laiminlyönnistä asianosaista kuulematta ei käytännössä vaarantaisi lähettävän yrityksen oikeusturvaa. Kun päätös laiminlyöntimaksun määräämisestä olisi tehty, annettaisiin se asianosaiselle tiedoksi täytäntöönpanodirektiivin mukaisessa järjestyksessä. Asianosaisella olisi tämän jälkeen oikeus hakea valvontaviranomaisen päätökseen muutosta hallintolainkäyttölain 22 §:ssä säädetyssä järjestyksessä 30 päivän kuluessa siitä, kun hän on saanut päätöksen tiedoksi. Valituksessaan asianosainen voisi lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä asian ratkaisuun vaikuttaneista vaatimuksista ja selvityksistä. Velvollisuus kuulla asianosaista hallintomenettelyssä toteutuisi siten täysimääräisesti muutoksenhakuvaiheessa.

Laiminlyöntimaksu voitaisiin määrätä asianosaista kuulematta, jos tämän kuuleminen ei ole käytännössä mahdollista. Tällainen tilanne tulisi kysymykseen vain silloin, kun asianosainen on lähettävä yritys ja yrityksellä ei ole Suomessa lakiehdotuksen 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa. Vaikka keinoa asianosaisen kuulemiseksi silloin, kun tällä ei ole Suomessa edustajaa, ei useimmiten ole, olisi selvityspyynnön antaminen tiedoksi kuitenkin mahdollista, jos Suomi on lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion kanssa sopinut hallinnollisesta yhteistyöstä muun asiakirjan kuin taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen tiedoksiantamisessa tai jos mainittu valtio sallii tällaisten asiakirjojen suoran tiedoksiantamisen alueellaan. Jos selvityspyynnön tiedoksiantaminen siten olisi mahdollista edellä mainituin keinoin, laiminlyöntimaksua ei 37 §:n 2 momentin mukaan saisi määrätä lähettävää yritystä kuulematta sillä perusteella, ettei yrityksellä ole Suomessa edustajaa.

Hallitus katsoo, ettei esitysehdotuksessa esitetä sellaista, jonka vuoksi lakiehdotuksia ei voitaisi käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki
työntekijöiden lähettämisestä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Sovellettamisala

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

Tätä lakia ei sovelleta kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskentelevään henkilökuntaan.

Tätä lakia sovelletaan lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa tehtävään Euroopan unionin jäsenvaltioiden viranomaisten väliseen hallinnolliseen yhteistyöhön sekä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen täytäntöönpanoon, joka perustuu palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2014/67/EU, jäljempänä *täytäntöönpanodirektiivi*.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

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

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

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

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

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

- 6) *tilaajalla* yritystä tai muuta tahoa, joka ostaa lähettävältä yritykseltä palveluita;
- 7) *rakennusalan työllä* rakentamista, korjaamista, kunnostamista, rakenteiden muuttamista ja hajottamista, joihin luetaan myös kaivaminen, maanrakennus, valmisosien asentaminen ja purkaminen ja varustamis-, asennus-, muutos-, purkamis-, kunnossapito-, huolto-, maalaus-, puhdistus- ja parannustyöt;
- 8) *rakennuttajalla* henkilöä tai organisaatiota, joka ryhtyy rakennushankkeeseen, tai joka ohjaa tai valvoo rakennushanketta;
- 9) *pääurakoitsijalla* rakennuttajaan sopimussuhteessa olevaa urakoitsijaa, joka on nimetty pääurakoitsijaksi ja jolle kuuluvat työmaan johtovelvoitteet.

2 luku

Työsuhteeseen sovellettavat vähimmäisehdot

3 §

Työsopimukseen sovellettava laki

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

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen 1 momentin mukaan tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, lähetetyn työntekijän työsuhteessa on kuitenkin sovellettava tässä luvussa säädettyjä Suomen lain säännöksiä sekä tässä luvussa tarkoitettuja Suomessa yleissitoviksi vahvistettujen työehtosopimusten määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset.

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

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

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

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

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

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

5 §

Vähimmäispalkka

Lähetetyn työntekijän vähimmäispalkka määräytyy alihankinnassa ja yrityksen sisäisessä siirrossa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

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

Lähetetyn työntekijän työnsopimukseen sovelletaan palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 §:ää sekä 13 luvun 5 §:ää.

Lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat erityiset korvaukset, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia, katsotaan osaksi työntekijän palkkaa.

6 §

Tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset

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

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

Edellä 1 momentissa säädettyä poikkeusta ei sovelleta rakennusalan töissä.

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

3 luku

Lähettävän yrityksen velvollisuudet

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä

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

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

Ilmoituksen tulee sisältää:

- 1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;
- 2) tilaajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 3) rakennusalan työssä rakennuttajan ja pääurakoitsijan yksilöintitiedot ja yhteystiedot;
- 4) lähetettyjen työntekijöiden ennakoitu lukumäärä;
- 5) lähettävän yrityksen 8 §:ssä tarkoitetun edustajan yksilöintitiedot ja yhteystiedot Suomessa tai tieto perusteesta, jonka nojalla edustajaa ei tarvitse asettaa;
- 6) työntekijöiden lähettämisen alkamispäivä ja ennakoitu kesto;
- 7) työntekopaikka;
- 8) toimiala, jolla lähetetty työntekijä tulee työskentelemään.

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

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

8 §

Edustajan asettaminen.

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

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

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

9 §

Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito

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

10 §

Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa.

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

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

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

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

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

11 §

Tietojen antaminen tilaajalle alihankinnassa ja vuokratyössä

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

Kirjallinen todistus velvollisuuden täyttämisestä tulee säilyttää sopimuksenmukaisen työn keston ajan.

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

12 §

Tietojen antaminen henkilöstön edustajille

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

4 luku

Tilaajan velvollisuudet

13 §

Velvollisuus huolehtia edustajan tavoitettavuudesta

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

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

14 §

Vuokratyötä koskevien tietojen antaminen lähettävälle yritykselle

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

15 §

Rakennuttajan ja pääurakoitsijan vastuu rakennusalan työssä

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

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

5 luku

Viranomaisten tehtävät ja tiedonsaantioikeus

16 §

Toimivaltaiset viranomaiset

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

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

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

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

17 §

Tiedonsaantioikeus

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

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

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

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada asiakirjoista jäljennöksiä.

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

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

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

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

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

6 luku

Valtioiden rajat ylittävä hallinnollinen yhteistyö

18 §

Hallinnollinen yhteistyö

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

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

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

Avunantopyynnön toimeenpanosta aiheutuvista kustannuksista ei peritä korvausta.

19 §

Avunantopyyntö Suomen viranomaiselle

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

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

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

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

20 §

Avunantopyynnön täyttämisen viivästyminen tai täyttämättä jääminen

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

21 §

Oma-aloitteinen tietojen antaminen

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

22 §

Avunantopyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle

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

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

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

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

23 §

Asiakirjojen toimittaminen ja tiedoksiantaminen

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

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

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

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

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

7 luku

Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävä täytäntöönpano

24 §

Sovellettamisala

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

Tämän luvun mukaisesti:

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

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

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

Tätä lukua ei sovelleta vastavuoroisen tunnustamisen periaatteen soveltamisesta taloudellisiin seuraamuksiin tehdyn neuvoston puitepäätöksen 2005/214/YOS eikä tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden

alalla annetun Euroopan neuvoston ja parlamentin asetuksen N:o 1215/2012 soveltamisalaan kuuluvien päätösten tiedoksiantoon tai täytäntöönpanoon.

25 §

Pyyntö Suomen viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta

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

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

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

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

26 §

Tiedoksiantamista koskevat kieltäytymisperusteet

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

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

Kieltäytymisestä ja sen perusteesta on viipymättä ilmoitettava pyynnön esittäneelle viranomaiselle.

27 §

Pyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle päätöksen tiedoksiantamisesta

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

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

28 §

Perintäpyyntö Suomen viranomaiselle

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

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

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

Taloudelliset hallinnolliset seuraamukset ja sakot pannaan Suomessa täytäntöön Suomen lain mukaan ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) mukaisessa järjestyksessä, jollei tästä laista muuta johdu. Oikeusrekisterikeskuksen päätökseen toimeenpanna perintäpyyntö saa vaatia oikaisua kuuden kuukauden kuluessa päätöksen tiedoksisaannista siten kuin hallintolaissa säädetään. Oikeusrekisterikeskuksen oikaisuvaatimukseen antamaan päätökseen saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

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

29 §

Perintää koskevat kieltäytymisperusteet

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

1) perintäpyynnössä ei ole ilmoitettu täytäntöönpanodirektiivin 16 artiklan 1 kohdassa ja 16 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuja tietoja;

2) perintäpyyntö on puutteellinen;

3) perintäpyynnön ja taloudellista hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevan päätöksen sisältö eivät selvästi vastaa toisiaan;

4) on ilmeistä, että taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon perinnän kustannukset tai sen edellyttämät voimavarat ovat suhteettomat perittävään määrään nähden tai perinnästä aiheutuu huomattavia vaikeuksia; tai

5) taloudellisen hallinnollisen seuraamuksen tai sakon määrä on alle 350 euroa.

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

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

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

30 §

Perintäpyyntö toisen jäsenvaltion viranomaiselle

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

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

31 §

Tiedoksiannon tai perinnän keskeyttäminen

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

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

8 luku

Erinäiset säännökset

32 §

Lähettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset

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

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

33 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa

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

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

ajassa. Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 26 §:ssä säädettyssä määräajassa.

34 §

Toimivaltainen tuomioistuin

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

35 §

Laiminlyöntimaksu

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

- 1) tehdä 7 §:ssä tarkoitettu ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä;
- 2) asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja; taikka
- 3) pitää saatavilla 10 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja tietoja ja selvityksiä.

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

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

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

36 §

Laiminlyöntimaksun määrä

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

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

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

37 §

Kuuleminen

Ennen laiminlyöntimaksun määräämistä asianosaiselle on varattava tilaisuus selvityksen antamiseen hallintolain 34 §:n mukaisesti. Laiminlyöntimaksu voidaan kuitenkin määrätä asian-

osaista kuulematta, jos selvityspyynnön vastaanottaja on lähettävä yritys, jolla ei ole Suomessa 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa.

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

38 §

Laiminlyöntimaksun määrääminen

Työsuojeluviranomainen määrää laiminlyöntimaksun ja asettaa maksun suorittamiselle määräjän.

Laiminlyöntimaksua koskeva päätös on annettava laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään. Jos laiminlyöjä on lähettävä yritys eikä sillä ole Suomessa 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, annetaan maksupäätös tiedoksi siten kuin tässä laissa säädetään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä tiedoksiannosta. Laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen haetaan muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään.

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

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

39 §

Viittaus rikoslakiin

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

40 §

Voimaantulo

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

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

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

2.

Laki

työsopimuslain 11 luvun muuttamisesta

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

11 luku

Kansainvälisluonteiset työsopimukset ja sovellettava laki

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

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

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

2 §

Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla työtä tekevät työntekijät

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

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

3 §

Lähetetyt työntekijät

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

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

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

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

27 §

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies taikka työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. Sama henkilö voidaan valita luottamus- tai yhdysmieheksi taikka luottamusvaltuutetuksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

54 §

Valvonta

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

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

4 a §

Muu lainsäädäntö tilaajan velvollisuudesta

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

5 §

Tilaajan selvitysvelvollisuus

Jos vuokratun työntekijän työnantajana tai alihankintasopimuksen sopimuspuolena toimii ulkomainen yritys, tilaajan on pyydettävä ja yrityksen on toimitettava 1 momentissa tarkoitettut vastaavat tiedot yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai

vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla. Ulkomaisen sopimuspuolen on lisäksi toimitettava 1 momentin 1 ja 3 kohdan mukaiset selvitykset, jos sopimuspuolena toimivalla ulkomaisella yrityksellä on yritys- ja yhteisötietolaissa (244/2001) tarkoitettu yritys- ja yhteisötietotunnus. Jos ulkomainen sopimuspuoli lähettää Suomeen työhön työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 §:n 2 tai 4 kohdassa tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä, tilaajan on selvitettävä työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen viimeistään ennen tässä laissa tarkoitetun sopimuksen mukaisen työn aloittamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 1 momentin 9 kohta ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 1 momentin 9 kohta laissa 224/2008 ja 2 momentti laissa 1193/2014, sekä

lisätään 1 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 224/2008, 462/2011, 348/2013, 257/2014 ja 671/2015, uusi 10 kohta seuraavasti:

1 §

Lain soveltamisala

Tässä laissa säädettyssä järjestyksessä pannaan täytäntöön seuraavat seuraamukset:

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

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

verotusmenettelystä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

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

15 a §

Ulkomaisten työnantajan tiedonantovelvollisuus

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

17 §

Muita tietoja koskeva sivullisen yleinen tiedonantovelvollisuus

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

22 a §

Laiminlyöntimaksu

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki

työturvallisuuslain 52 b §:n muuttamisesta

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

52 b §

Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki

ulkomaalaislain 86 b §:n muuttamisesta

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

86 b §

Toimeksiantajan velvollisuudet

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 _____.

Helsingissä 31 päivänä maaliskuuta 2016

Pääministeri

Juha Sipilä

Oikeus- ja työministeri Jari Lindström

2.

Laki**työsopimuslain 11 luvun muuttamisesta**

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

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

11 luku

11 luku

Kansainvälisluonteiset työsopimukset**Kansainvälisluonteiset työsopimukset ja
sovellettava laki**

1 §

1 §

*Työsopimukseen sovellettava laki**Työsopimukseen sovellettava laki*

Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.

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

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

2 §

2 §

*Lähetetyt työntekijät**Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla
työtä tekevät työntekijät*

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999).

Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin asiasta säädetään työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Sveitsin kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suo-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

malaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin siitä on sovittu Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä Luxemburgissa 21 päivänä kesäkuuta 1999 henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta tehdyssä sopimuksessa.

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

3 §

Lähetetyt työntekijät

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

- 1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
- 2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
- 3) työsopimuslaissa tarkoitetun palkkalas-

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

- 1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
- 2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
- 3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa

Voimassa oleva laki

kelman, työtodistuksen taikka työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai mainitun lain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;

6) suorien lisäeläkejärjestelmien valvontaa;

7) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

27 §

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies taikka työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevista asioista. Sama henkilö voidaan valita luottamus- tai yhdysmieheksi taikka luottamusvaltuutetuksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

54 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat 5 luvussa säädettyä työsuojelun yhteistoimintaa ja 7 luvussa säädettyä ilmoitusvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

Työsuojeluviranomaiset eivät kuitenkaan valvo yhteistoimintaa koskevia säännöksiä, jos yhteistoiminnasta on sovittu 23 §:n 1 tai 2 momentissa säädetyn mukaisesti.

Ehdotus

työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun palkkalaskelman, työtodistuksen tai työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai mainitun lain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;

6) suorien lisäeläkejärjestelmien valvontaa;

7) tässä laissa säädettyä velvollisuutta;

8) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (/) 12 §:ssä säädettyä tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai mainitun lain 17 §:n 1, 2, 4 tai 5 momentissa säädettyä työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta.

27 §

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies taikka työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevista asioista. Sama henkilö voidaan valita luottamus- tai yhdysmieheksi taikka luottamusvaltuutetuksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

54 §

Valvonta

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

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

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

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 a §

4 a §

Muu lainsäädäntö tilaajan velvollisuudesta

Muu lainsäädäntö tilaajan velvollisuudesta

Lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999) säädetään tilaajan ja sopimuspuolen velvoitteista silloin, kun toiseen valtioon sijoittautunut yritys lähettää Suomeen työntekijöitä.

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

5 §

5 §

Tilaajan selvitysvelvollisuus

Tilaajan selvitysvelvollisuus

Jos vuokratun työntekijän työnantajana tai alihankintasopimuksen sopimuspuolena toimii ulkomainen yritys, tilaajan on pyydettävä ja yrityksen on toimitettava 1 momentissa tarkoitetut vastaavat tiedot yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla. Ulkomaisen sopimuspuolen on lisäksi toimitettava 1 momentin 1 ja 3 kohdan mukaiset selvitykset, jos sopimuspuolena toimivalla ulkomaisella yrityksellä on yritys- ja yhteisötietolaisa (244/2001) tarkoitettu yritys- ja yhteisötietotunnus. Jos ulkomainen sopimuspuoli lähettää Suomeen työhön lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 1 §:n 2 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä,

Jos vuokratun työntekijän työnantajana tai alihankintasopimuksen sopimuspuolena toimii ulkomainen yritys, tilaajan on pyydettävä ja yrityksen on toimitettava 1 momentissa tarkoitetut vastaavat tiedot yrityksen sijoittautumismaan lainsäädännön mukaisella rekisteriotteella tai vastaavalla todistuksella tai muulla yleisesti hyväksytyllä tavalla. Ulkomaisen sopimuspuolen on lisäksi toimitettava 1 momentin 1 ja 3 kohdan mukaiset selvitykset, jos sopimuspuolena toimivalla ulkomaisella yrityksellä on yritys- ja yhteisötietolaisa (244/2001) tarkoitettu yritys- ja yhteisötietotunnus. Jos ulkomainen sopimuspuoli lähettää Suomeen työhön *työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 §:n 2 tai 4 kohdassa* tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä, tilaajan

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tä (**lähetetty työntekijä**), tilaajan on selvitettävä työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen viimeistään ennen tässä laissa tarkoitettua sopimuksen mukaisen työn aloittamista.

on selvitettävä työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen viimeistään ennen tässä laissa tarkoitettua sopimuksen mukaisen työn aloittamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 1 momentin 9 kohta ja 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 1 momentin 9 kohta laissa 224/2008 ja 2 momentti laissa 1193/2014, sekä

lisätään 1 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 224/2008, 462/2011, 348/2013, 257/2014 ja 671/2015, uusi 10 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Lain soveltamisala

Lain soveltamisala

Tässä laissa säädettyssä järjestyksessä pannaan täytäntöön seuraavat seuraamukset:

Tässä laissa säädettyssä järjestyksessä pannaan täytäntöön seuraavat seuraamukset:

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

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

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

Samoin tämän lain mukaisessa järjestyk-

Siten kuin tässä laissa säädetään, pannaan

Voimassa oleva laki

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

Ehdotus

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki**verotusmenettelystä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

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

Voimassa oleva laki

15 a §

Ulkomaisen työnantajan tiedonantovelvollisuus

Edellä säädetystä poiketen on lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 4 a §:n mukaisesti asetetun edustajan toimitettava Verohallinnolle 1 ja 2 momentissa tarkoitettut tiedot silloin, kun hänen edustamaansa ulkomaista työnantajaa ei ole merkitty ennakkoperintärekisteriin.

Ehdotus

15 a §

Ulkomaisen työnantajan tiedonantovelvollisuus

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

17 §

Muita tietoja koskeva sivullisen tiedonantovelvollisuus

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

22 a §

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksua ei määrätä luonnolliselle henkilölle tai kuolinpesälle, ellei kyse ole elinkeinotoimintaan taikka maa- tai metsätalouteen liittyvästä tiedonantovelvollisuuden laiminlyönnistä. Laiminlyöntimaksu voidaan kuitenkin aina määrätä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 4 a §:ssä tarkoitetulle edustajalle. Laiminlyöntimaksu voidaan määrätä myös rakennuttajana olevalle luonnolliselle henkilölle, joka laiminlyö tämän lain 15 d §:ssä säädetyn tiedonantovelvollisuuden tai ei esitä 15 d §:ssä tarkoitettua todistusta rakennusvalvontaviranomaiselle.

17 §

Muita tietoja koskeva sivullisen tiedonantovelvollisuus

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

22 a §

Laiminlyöntimaksu

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki**työturvallisuuslain 52 b §:n muuttamisesta**

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

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

52 b §

52 b §

Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

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

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

4) lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan nimi ja yhteystiedot Suomessa.

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki**ulkomaalaislain 86 b §:n muuttamisesta**

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

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

86 b §

86 b §

Toimeksiantajan velvollisuudet

Toimeksiantajan velvollisuudet

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa ole-

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa ole-

Voimassa oleva laki

vien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä tai vuokratyövoimana, työnantajan 72 §:ssä ja 86 a §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja velvollisuuksia sovelletaan Suomessa toimivaan pääurakoitsijaan tai pääteettäjään. Lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999) tarkoitettujen työntekijöiden työsuhteen ehdoista säädetään mainitussa laissa.

Ehdotus

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .