

EDUSKUNNAN VASTAUS 195/2005 vp

Hallituksen esitys laiksi lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä laiksi lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta (HE 142/2005 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 8/2005 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lain:

Laki

lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

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

2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

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

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

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

4 a §

Edustajan asettaminen

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

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

4 b §

Velvollisuus ylläpitää tietoja lähetetyistä työntekijöistä

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

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

2) lähetetyn työntekijän yksilöintitiedot;

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

4) selvitys lähetetyn työntekijän työnteokoikeuden perusteesta.

Jos lähettävällä yrityksellä ei ole velvollisuutta asettaa edustajaa 4 a §:n mukaan, 1 momentis-

sa tarkoitetut tiedot on oltava lähettävän yrityksen hallussa myös silloin, kun sillä ei ole liikepaikkaa Suomessa.

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

5 §

Työaika-asiakirjat, vuosilomakirjanpito ja palkkatiedot

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

8 §

Valvonta

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

8 a §

Tietojen antaminen henkilöstön edustajille

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kahdeksan päivää, työnantajan tai 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on lähetetyn työntekijän valtuutuksella annettava asianomaisen henkilöstöryhmän valitsemalle luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tar-

koitetulle luottamusvaltuutetulle tämän lain 4 b §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

9 a §

Rangaistussäännös

Jos työnantaja tai tämän edustaja taikka 4 a §:n mukaan asetettu edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 4 b §:ssä tarkoitettujen tietojen ja selvitysten hallussapitoa tai ilmoitusvelvollisuutta koskevia säännöksiä tai laiminlyö antaa 8 a §:ssä tarkoitettut tiedot henkilöstön edustajalle, on hänet tuomittava *lähetetyistä*

työntekijöistä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain rikkomisesta tuomitaan myös työn teettäjä tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 4 a §:ssä säädetyn huolehtimisvelvollisuuden, työn teettäjän edustaja kuitenkin vain huomioon ottaen työpaikalla annetut ohjeet ja menettelytavat.

Rangaistus työrikoksista säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvussa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 2005 .

Helsingissä 12 päivänä joulukuuta 2005