



TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISTÄ

TYÖHÖN TOISEEN JÄSENVALTIOON
KOSKEVA KÄYTÄNNÖN OPAS

Sosiaalinen
Eurooppa

YHTEYDENOTOT EU:HUN

Käynti tiedotuspisteessä

Euroopan unionin alueella toimii yhteensä satoja Europe Direct -tiedotuspisteitä. Lähimmän tiedotuspisteen osoite löytyy verkosta: https://europa.eu/european-union/contact_fi

Yhteydenotot puhelimitse tai sähköpostitse

Europe Direct -palvelu vastaa Euroopan unionia koskeviin kysymyksiin. Palveluun voi ottaa yhteyttä

- soittamalla maksuttomaan palvelunumeroon 00 800 678 910 11 (jotkin operaattorit voivat periä puhelumaksun),
- soittamalla puhelinnumeroon +32 22999696 tai
- sähköpostitse: https://europa.eu/european-union/contact_fi

TIETOA EU:STA

Verkkosivut

Tietoa Euroopan unionista on saatavilla kaikilla EU:n virallisilla kielillä Europa-sivustolla, https://europa.eu/european-union/index_fi

EU:n julkaisut

EU:n ilmaisia ja maksullisia julkaisuja voi ladata tai tilata osoitteesta <https://publications.europa.eu/fi/publications>. Ilmaisia julkaisuja on mahdollista saada usean kappaleen erinä ottamalla yhteyttä Europe Direct -palveluun tai paikalliseen tiedotuspisteeseen (ks. https://europa.eu/european-union/contact_fi).

EU:n lainsäädäntö ja siihen liittyvät asiakirjat

EU:n koko lainsäädäntö vuodesta 1952 ja muuta tietoa EU:n oikeudesta on saatavilla kaikilla virallisilla kielillä EUR-Lex-tietokannassa osoitteessa <http://eur-lex.europa.eu>

EU:n avoin data

EU:n avoimen datan portaalin (<http://data.europa.eu/euodp/fi>) kautta on saatavilla EU:n data-aineistoja. Data on ilmaiseksi ladattavissa ja uudelleenkäytettävissä sekä kaupallista että ei-kaupallista käyttöä varten.

Käsikirjoitus on valmistunut syyskuussa 2019

Euroopan komissio tai sen puolesta toimivat henkilöt eivät ole vastuussa siitä, miten tämän julkaisun sisältämiä tietoja käytetään.

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2019

© Euroopan unioni, 2019

Kuvat © Shutterstock

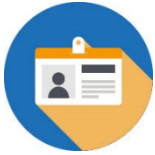
Uudelleenkäyttö on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

Euroopan komission soveltamasta asiakirjojen uudelleenkäyttöpoliitikasta säädetään päätöksessä 2011/833/EU (EUVL L 330, 14.12.2011, s. 39).

Sellaisten valokuvien tai sellaisen muun materiaalin käyttöön tai jäljentämiseen, joihin EU:lla ei ole tekijänoikeutta, on pyydettävä lupa suoraan tekijänoikeuden haltijalta.

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Mihin asiakirjaa tarvitaan?.....	5
1.2	Säännöt lyhyesti	6
2	ENNEN TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISTÄ TYÖHÖN TOISEEN JÄSENVALTIOON	7
2.1	Millaisessa tilanteessa yritys voi suunnitella työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon?.....	7
2.2	Onko minun täytettävä joitakin muodollisuuksia ennen kuin aloitan palvelujen tarjoamisen toisessa jäsenvaltiossa?	8
2.3	Suunnittelen työntekijöiden lähettämistä hyvin lyhyeksi ajaksi työhön toiseen jäsenvaltioon. Sovelletaanko siihen samoja sääntöjä?.....	9
2.4	Entä muihin jäsenvaltioihin tehtävät ”työmatkat”? Sovelletaanko työntekijöiden lähettämistä koskevia sääntöjä työntekijöiden ulkomaille suuntautuviin työmatkoihin?.....	10
2.5	Voiko kolmannen maan kansalaisen lähettää työhön jäsenvaltioon?.....	11
2.6	Mitä EU:n lainsäädännössä säädetään lähetettyjen työntekijöiden työehdoista?.....	11
2.7	Mitä tarkoitetaan ’korvauksella’ työntekijöiden lähettämisen yhteydessä?.....	12
2.8	Sovelletaanko lähetettyihin vuokratyöntekijöihin erityisiä työehtoja?	13
2.9	Sovelletaanko käyttäjäyrityksen tasolla tehtyjä työehtosopimuksia (vaikka ne eivät olekaan yleisesti sovellettavia) myös lähetettyihin vuokratyöntekijöihin?.....	14
2.10	Miten vuokratyövoimaa välittävän yrityksen voidaan olettaa tietävän käyttäjäyrityksessä sovellettavat työehdot (varsinkin kun ne on vahvistettu yrityksen tasolla tehdyissä työehtosopimuksissa)?.....	14
2.11	Voiko käyttäjäyritys lähettää lähetetyn vuokratyöntekijän toiseen jäsenvaltioon (”komennuskausien ketjutus”)?	14
2.12	Suunnittelen lähettäväni työntekijöitä pitkäksi ajaksi työhön toiseen jäsenvaltioon. Mitä erityissääntöjä sovelletaan pitkäaikaiseen lähettämiseen?.....	15
2.13	Mikä on perusteltu ilmoitus?.....	16
2.14	Mistä saan tietoa lähetettyjen työntekijöiden työehdoista?	16
2.15	Ovatko jäsenvaltiot velvollisia ilmoittamaan korvauksen määrän, johon niiden alueelle lähetetyt työntekijät ovat oikeutettuja?.....	16
2.16	Millaiset työehtosopimukset olisi otettava huomioon?	17
2.17	Onko jäsenvaltioiden julkaistava yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla sellaisten työehtosopimusten teksti, joita sovelletaan lähetettyihin työntekijöihin?..	17
2.18	Voiko työnantaja lähettää hiljattain palvelukseen otettuja työntekijöitä?.....	18
2.19	Mitä tietoja työnantajan olisi annettava työntekijälle ennen lähettämistä?.....	18
2.20	Onko työnantajan maksettava tai korvattava lähetettyjen työntekijöiden matkakustannukset?	19
2.21	Mitä työehtoja sovelletaan ”työmatkalla” oleviin työntekijöihin?.....	19

3	LÄHETTÄMISEN AIKANA.....	20
3.1	Ammattijärjestö on lähestynyt lähetettyjen työntekijöiden työnantajaa työehtosopimusneuvottelujen käymiseksi. Onko tämä EU:n lainsäädännön mukaista?.....	20
3.2	Miten jäsenvaltiot voivat tunnistaa epäaidon lähettämisen?.....	20
3.3	Mitä asiakirjoja tarkastuksessa on esitettävä?.....	21
3.4	Vastaanottavan jäsenvaltion työsuojeluviranomaiset katsovat, ettei lähetettynä olosta maksettavia lisiä voida pitää osana korvausta. Onko tämä EU:n lainsäädännön mukaista?.....	22
3.5	Voiko työnantajani vähentää matka- ja ruokailukustannukset palkastani?.....	24
3.6	Voiko vastaanottava jäsenvaltio vaatia, että noudatan sen säännöksiä, jotka koskevat matka-, ruokailu- ja majoituskustannusten korvaamista?.....	24
3.7	Kuka on alihankintaketjujen tapauksessa vastuussa vaatimusten noudattamisesta?.....	25
3.8	Onko mahdollista ottaa käyttöön alihankintaan liittyvää vastuuta koskeva järjestelmä, jota sovelletaan ainoastaan rajat ylittävissä tilanteissa?.....	25
3.9	Työnantajani ei maksa minulle asianmukaista palkkaa. Voinko tehdä kantelun tai aloittaa oikeudellisen menettelyn vastaanottavassa jäsenvaltiossa?.....	25
3.10	Tarkastuksen jälkeen on määrätty merkittäviä seuraamuksia. Onko tämä EU:n lainsäädännön mukaista?.....	26
4	LÄHETTÄMISEN JÄLKEEN.....	27
4.1	Voinko tehdä kantelun tai aloittaa oikeudellisen menettelyn työnantajaani vastaan lähetettynä olon päättymisen jälkeen? Olisiko se tehtävä vastaanottavassa jäsenvaltiossa vai kotijäsenvaltiossa?.....	27
4.2	Voiko vastaanottava jäsenvaltio vaatia tiettyyn lähettämiseen liittyviä asiakirjoja lähetettynä olon päättymisen jälkeen?.....	27



1 JOHDANTO

Työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetulla EU:n lainsäädännöllä varmistetaan lähetettyjen työntekijöiden suojeleminen lähetettynä olon ajan, kun lähettäminen liittyy rajat ylittävien palvelujen tarjoamisen vapauteen. Lainsäädännössä vahvistetaan työoloja ja työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemaan koskevat pakolliset säännökset, joita on noudatettava. Palvelujen tarjoamisen vapauden turvaamiseksi ja työntekijöiden suojeleminen edistämiseksi Jean-Claude Junckerin komissio aloitti työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun ja lainsäätäjien direktiivinä (EU) 2018/957 hyväksymän direktiivin 96/71/EY tarkistamisen. Työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevien sääntöjen yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi lainsäätäjät hyväksyivät myös direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta annetun direktiivin 2014/67/EU.

Oikeudellisen kehyksen uudistuksella pyritään varmistamaan oikeudenmukainen työvoiman liikkuvuus sisämarkkinoilla. Jean-Claude Junckerin komissio ehdotti tässä tarkoituksessa myös Euroopan työviranomaisen perustamista, ja se perustettiin asetuksella (EU) 2019/1149. Euroopan työviranomaisen tehtävänä on tukea kansallisia viranomaisia, kun ne panevat täytäntöön työvoiman liikkuvuudesta annettua

EU:n lainsäädäntöä, mukaan lukien työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevat säännöt, helpottaa yksilöiden, työnantajien ja työmarkkinajärjestöjen tiedonsaantia, toimia välittäjänä kansallisten hallintojen välisissä rajat ylittävissä riidoissa ja tukea pimeän työn vastaista jäsenvaltioiden välistä yhteistyötä.

1.1 MIHIN ASIAKIRJAA TARVITAAN?

Tämän asiakirjan tavoitteena on auttaa työntekijöitä, työnantajia ja kansallisia viranomaisia ymmärtämään työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevia sääntöjä sellaisina kuin ne ovat muutettuina direktiivin 2014/67/EU ja direktiivin (EU) 2018/957 hyväksymisen myötä. Sääntöjen ymmärtäminen on olennaisen tärkeää sen varmistamiseksi, että työntekijät ovat tietoisia oikeuksistaan ja että kansalliset viranomaiset ja työnantajat soveltavat sääntöjä asianmukaisesti ja yhtenevästi kaikkialla EU:ssa.

On huomattava, että kansallisia toimia, joilla direktiivi (EU) 2018/957 saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, voidaan soveltaa vasta 30. heinäkuuta 2020 alkaen.

Asiakirjaan tutustumista on helpotettu siten, että siinä selvennetään kysymyksiä järjestyksessä, jossa ne yleensä esitetään: miten toimitaan ennen työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon, sen aikana ja sen jälkeen. Asiakirja on työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon koskeva käytännön opas. Siinä ei esitetä direktiivien säännösten oikeudellista tulkintaa.

1.2 SÄÄNNÖT LYHYESTI

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEUT-sopimus', 56–62 artiklassa vahvistetaan vapaus tarjota palveluja unionissa. Sopimuksen 57 artiklassa täsmennetään, että palvelun tarjoaja saa tilapäisesti harjoittaa toimintaansa jäsenvaltiossa, jossa palvelu tarjotaan, niillä edellytyksillä, jotka tämä valtio asettaa omille kansalaisilleen. Vapaus tarjota palveluja kattaa johonkin jäsenvaltioon sijoittautuneen palvelun tarjoajan oikeuden lähettää tilapäisesti työntekijöitä työhön toiseen jäsenvaltioon palvelun tarjoamista varten.

Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti vapautta tarjota palveluja voidaan rajoittaa lainmukaisen tavoitteen saavuttamiseksi, kuten työntekijöiden suojelemiseksi, edellyttäen, että asianomaiset toimet soveltuvat tavoitteen saavuttamiseen eivätkä ylitä sitä, mikä on välttämätöntä sen saavuttamiseksi.

Työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskeva EU:n lainsäädäntökehys koostuu eri säädöksistä.

Toiseen jäsenvaltioon työhön lähetettyjen työntekijöiden työehtoihin (*jäljempänä "työntekijän lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetut direktiivit", millä tarkoitetaan kaikkia kolmea direktiiviä*) sovelletaan kolmea direktiiviä:

- ▶ palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annettu direktiivi 96/71/EY
- ▶ 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 annettu direktiivi 2014/71/EU
- ▶ palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta annettu direktiivi (EU) 2018/957. Tämän direktiivin säännöksiä sovelletaan vasta 30. heinäkuuta 2020 alkaen. Tuohon päivään asti sovelletaan direktiiviä 96/71/EY sen alkuperäisessä sanamuodossa.

Sosiaaliturvasta voidaan todeta, että lähetettyjen työntekijöiden (direktiivin 96/71/EY mukaisessa merkityksessä) vakuutuskelpoisuutta säännellään sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EU) N:o 883/2004 12, 13 ja 16 artiklassa sekä sen täytäntöönpanoasetuksessa (EY) N:o 987/2009. Näissä asetuksissa luodaan oikeudellinen kehys, jolla määritetään, missä jäsenvaltiossa lähetetty työntekijä on vakuutettava, ja vahvistetaan muut ehdot, joiden on täyttyttävä, jotta henkilö kuuluu edelleen sen jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädännön piiriin, jossa hän tavallisesti on palkkatyössä.

Avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa hiljattain hyväksytyssä direktiivissä (EU) 2019/1152 edellytetään, että kaikille työntekijöille annetaan tiedot työsuhteen olennaisista seikoista. Se korvaa direktiivin 91/533/ETY mukaisen tiedonantovelvollisuuden 1. elokuuta 2022 alkaen. Direktiivin (EU) 2019/1152 6 artiklan mukaan työnantajien on annettava kyseiset tiedot toiseen jäsenvaltioon lähetetyille työntekijöille ennen heidän lähtöään, samoin myös lisätiedot, jotka on annettava direktiivin 96/71/EY mukaisesti lähetetyille työntekijöille (katso kysymys 2.19.).



2 ENNEN TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISTÄ TYÖHÖN TOISEEN JÄSENVALTIOON

2.1 MILLAISISSA TILANTEISSA YRITYS VOI SUUNNITELLA TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISTÄ TYÖHÖN TOISEEN JÄSENVALTIOON?

Työntekijöitä lähetetään työhön toiseen jäsenvaltioon, kun palveluja tarjotaan rajat ylittävissä tilanteissa. Ainoastaan johonkin jäsenvaltioon ("kotijäsenvaltio") lainmukaisesti sijoittautuneet yritykset voivat hyödyntää palvelujen tarjoamisen vapautta. Yritys on sijoittautunut johonkin jäsenvaltioon, kun se harjoittaa siellä taloudellista toimintaa määrittelemättömän ajanjakson ajan pysyvän infrastruktuurin kautta, josta palveluja tosiasiallisesti tarjotaan.

Työehdoista voidaan todeta, että työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon säännellään direktiivissä 96/71/EY, jos työntekijöitä lähettää yritys, joka tarjoaa palveluja rajat ylittävissä tilanteissa rajoitetun ajan, jossakin seuraavista tilanteista:

(a) se on tehnyt palvelusopimuksen osapuolen kanssa, jolle palvelu on tarkoitettu ja joka toimii toisessa jäsenvaltiossa ("vastaanottava jäsenvaltio") (*jäljempänä "työntekijöiden lähettäminen palvelusopimuksen perusteella"*)

(b) se haluaa lähettää työntekijän samaan yritysryhmään kuuluvaan toisen jäsenvaltion alueella sijaitsevaan toimipaikkaan tai yritykseen (*jäljempänä "yrityksen sisäiset siirrot"*)

(c) se on tilapäistä työvoimaa välittävä yritys tai työvoiman vuokrausta harjoittava yritys ja suunnittelee työntekijän vuokrausta toisen jäsenvaltion alueelle sijoittautuneen tai siellä toimivan yrityksen käyttöön (*jäljempänä "vuokratyöntekijöiden lähettäminen"*).

Kaikissa näissä tapauksissa yritys voi lähettää työntekijän direktiivin 96/71/EY mukaisesti ainoastaan, jos yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhte koko työntekijän lähetettynä olon ajan.

2.2 ONKO MINUN TÄYTETTÄVÄ JOITAKIN MUODOLLISUUKSIA ENNEN KUIN ALOITAN PALVELUJEN TARJOAMISEN TOISESSA JÄSENVALTIOSSA?

Kyllä.

Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetuissa asetuksissa (EY) N:o 883/2004 ja (EY) N:o 987/2009 ennakoidaan sosiaaliturvaan liittyvissä tarkoituksissa kotijäsenvaltiossa täytettäviä muodollisuuksia: yrityksen, joka lähettää työntekijän työhön toiseen jäsenvaltioon, on otettava yhteys lähettävän valtion toimivaltaiseen laitokseen. Tämä on mahdollisuuksien mukaan tehtävä ennen työntekijän lähettämistä. Toimivaltaisen toimielimen on annettava työntekijälle todistus A1, jossa vahvistetaan, että työntekijään sovelletaan tiettyyn päivään asti asetuksissa (EY) N:o 883/2004 ja (EY) N:o 987/2009 annettuja lähetettyjä työntekijöitä koskevia erityissäntöjä. Todistuksessa on myös tarvittaessa osoitettava, millä edellytyksillä työntekijään sovelletaan lähetettyjä työntekijöitä koskevia erityissäntöjä. Katso myös käytännön opas Euroopan unionissa, Euroopan talousalueella ja Sveitsissä sovellettavasta lainsäädännöstä¹.

Lähetettyjen työntekijöiden työehdoista voidaan todeta, että vastaanottava jäsenvaltio voi direktiivin 2014/67/EU mukaisesti säätää – mutta sen ei edellytetä säätävän – muista hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä, edellyttäen, että ne ovat perusteltuja ja oikeasuhteisia EU:n lainsäädännön mukaisesti.

Näin ollen vastaanottavat jäsenvaltiot voivat direktiivin 2014/67/EU 9 artiklan 1 kohdan mukaisesti edellyttää erityisesti seuraavien hallinnollisten toimenpiteiden toteuttamista **ennen työntekijän lähettämistä**:

- ▶ velvoite antaa vastuussa oleville kansallisille toimivaltaisille viranomaisille viimeistään palvelujen tarjoamisen aloittamishetkellä yksinkertainen ilmoitus, joka sisältää asiaankuuluvat tiedot, joita tarvitaan tosiasiallisten valvontatoimien toteuttamiseksi työpaikalla, mukaan lukien:
 - palveluntarjoajan henkilöllisyys
 - selvästi yksilöitävissä olevien lähetettyjen työntekijöiden ennakoitu lukumäärä
 - yhteyshenkilöt
 - työntekijöiden lähettämisen ennakoitu kesto sekä suunniteltu alkamis- ja päättymispäivä
 - työpaikan osoite (osoitteet)
 - lähettämisen perusteena olevien palvelujen luonne
- ▶ velvoite nimetä henkilö pitämään yhteyttä toimivaltaisiin viranomaisiin vastaanottavassa jäsenvaltiossa
- ▶ velvoite nimetä yhteyshenkilö toimimaan edustajana, jonka kautta asianomaiset työmarkkinaosapuolet voivat pyrkiä saamaan palveluntarjoajan osallistumaan työehtosopimusneuvotteluihin vastaanottavassa jäsenvaltiossa.

On aiheellista huomata, että vastaanottavat jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön muita hallinnollisia vaatimuksia, edellyttäen, että ne ovat perusteltuja ja oikeasuhteisia.

¹ Käytännön opas Euroopan unionissa (EU), Euroopan talousalueella (ETA) ja Sveitsissä sovellettavasta lainsäädännöstä, saatavilla osoitteessa <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

KÄYTÄNNÖSSÄ

Useimmissa jäsenvaltioissa on otettu käyttöön sähköinen järjestelmä ennakoilmoituksen tekemistä varten.

Sen selvittämiseksi, mitä toimenpiteitä on toteutettu eri jäsenvaltioissa, kehotamme tutustumaan tähän asiakirjaan² tai yksittäisiin kansallisiin verkkosivuihin, joihin pääsee Sinun Eurooppasi sivuston kautta: <https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index.fi.htm>

2.3 SUUNNITTELEN TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISTÄ HYVIN LYHYEKSI AJAKSI TYÖHÖN TOISEEN JÄSENVALTIOON. SOVELLETAANKO SIIHEN SAMOJA SÄÄNTÖJÄ?

Lähetettyjen työntekijöiden työehdoista voidaan todeta, että direktiiviä 96/71/EY sovelletaan kaikkeen työntekijöiden lähettämiseen kestoista riippumatta. Joitakin direktiivin säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta lyhytaikaiseen lähettämiseen tai ne mahdollistavat sen, että vastaanottavat jäsenvaltiot eivät sovelleta sääntöjään lyhytaikaiseen lähettämiseen.

Pakollista poikkeusta sovelletaan ensinnäkin tapauksissa, joissa on kyse tavaran ensimmäisestä kokoamis- ja/tai asennustyöstä, jos lähetettynä olon kesto on enintään kahdeksan päivää. Näissä tapauksissa ei sovelleta direktiivin säännöksiä, jotka koskevat palkallista vähimmäisvuosilomaa ja palkkoja (poikkeus ei koske rakennusalaa).

Toiseksi vastaanottavat jäsenvaltiot voivat

- ▶ työmarkkinaosapuolia kuultuaan olla soveltamatta palkallista vähimmäisvuosilomaa ja palkkoja koskevia säännöksiä, jos lähetettynä olon kesto on yhden vuoden viiteajanjakson aikana enintään yksi kuukausi
- ▶ säätää työehtosopimuksin palkkoja koskevasta poikkeusmahdollisuudesta, jota sovelletaan lähetettynä olon palvelusopimuksen tai yrityksen sisäisen siirron mukaisesti, jos lähetettynä olon kesto on enintään yksi kuukausi (huomattava: tätä ei sovelleta vuokratyösuhteen suorittamaan työntekijöiden lähettämiseen)
- ▶ olla soveltamatta palkallista vähimmäisvuosilomaa ja palkkoja koskevia säännöksiä, jos suoritettava työ on laajuudeltaan vähäinen (huomattava: tätä ei sovelleta vuokratyösuhteen suorittamaan työntekijöiden lähettämiseen).

Edellä mainitut jaksot lasketaan yhden vuoden viiteajanjaksolta. Vuoden viitekautta laskettaessa otetaan huomioon kaikki mahdolliset aikaisemmat jaksot, joiden aikana kyseisessä työssä on työskennellyt lähetetty työntekijä.

On huomattava, että kaikkia muita direktiivin 96/71/EY säännöksiä sovelletaan edelleen asianomaisiin työntekijöihin.

Lisäksi on syytä huomata, että jotkin vastaanottavat jäsenvaltiot ovat vapauttaneet lyhytaikaiset työkomennukset tai muuntyyppiset työkomennukset tietyistä velvoitteista, joista ne ovat säätäneet direktiivin 2014/67/EU 9 artiklan mukaisina kansallisina valvontatoimenpiteinä, kuten ilmoituksen antamisesta ennen komennusta. the Directive 2014/67/EU, in particular from the obligation to make the declaration prior to the posting.

2 Linkki täytäntöönpanokertomuksen liitteeseen I

POIKKEUKSET KÄYTÄNNÖSSÄ

BELGIA

Ennen työntekijöiden lähettämistä Belgiaan rajat ylittävän palveluntarjoajan on annettava ilmoitus [Limosa](#)-alustan välityksellä.

Ilmoituksen antamista koskevaa veloitetta ei kuitenkaan sovelleta kaikkiin toimialoihin, kuten

- ▶ kansainvälisen matkustaja- ja tavaraliikenteen työntekijöihin (sisävesiliikennettä lukuun ottamatta)
 - ▶ osallistujaluetteloltaan rajattuihin kokouksiin osallistuviin työntekijöihin (esim. strategiset neuvottelut, asiakkaiden kanssa käytävät sopimusneuvottelut ja tulosten tarkastelu)
 - ▶ erikoistuneisiin teknisen henkilöstön jäseniin, jotka suorittavat koneille tai laitteistoille kiireellisiä huolto- tai korjaustöitä (alle viitenä päivänä kuukaudessa)
 - ▶ urheilijoihin: ulkomaisten yritysten työntekijöihin, jotka matkustavat kansainvälisiin urheilukilpailuihin
 - ▶ kansainvälisesti tunnettuihin taiteilijoihin, jos heidän vierailunsa kestävät enintään 21 päivää neljännesvuotta kohden
 - ▶ vastaanottavan korkeakoulun tai tutkimuslaitoksen tutkimusohjelmaan osallistuviin tutkijoihin, edellyttäen, että vierailu kestää enintään kolme kuukautta kalenterivuotta kohden.
-

Lyhytaikaisia työkomennuksia koskevat sosiaaliturvasäännöt, katso kysymys 2.4.

2.4 ENTÄ MUIHIN JÄSENVALTIOIHIN TEHTÄVÄT "TYÖMATKAT"? SOVELLETAANKO TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISTÄ KOSKEVIA SÄÄNTÖJÄ TYÖNTEKIJÖIDEN ULKOMAILLE SUUNTAUTUVIIN TYÖMATKOIHIN?

Työntekijät, jotka lähetetään tilapäisesti työskentelemään muihin jäsenvaltioihin mutta jotka **eivät tarjoa** siellä **palveluja**, eivät ole lähetettyjä työntekijöitä. Tämä koskee esimerkiksi työmatkoilla olevia työntekijöitä (jotka eivät tarjoa palveluja), jotka osallistuvat esimerkiksi konferensseihin, kokouksiin, messuille tai koulutustilaisuuksiin. Työntekijän lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetut direktiivit eivät koske näitä työntekijöitä, eikä heihin näin ollen sovelleta direktiivin 2014/67/EU 9 artiklassa vahvistettuja hallinnollisia vaatimuksia ja valvontatoimenpiteitä.

On huomattava, että sosiaaliturvan yhteensovittamisesta annetuissa asetuksissa (EY) N:o 883/2004 ja (EY) N:o 987/2009 säädetään, että työnantajan tai asianomaisen itsenäisen ammatinharjoittajan on annettava kaikista rajat ylittävään työhön liittyvästä toiminnasta (mukaan lukien "työmatkat") mahdollisuuksien mukaan ennakkoon ilmoitus toimivaltaiselle (koti)jäsenvaltiolle ja hankittava esitettävä A1 (PD A1) asiakirja. Velvoite kattaa kaiken taloudellisen toiminnan, myös lyhytaikaisen toiminnan. Asetuksissa ei myöskään säädetä työmatkoihin sovellettavista poikkeuksista³.

³ Työmatkoja koskevia muodollisuuksia käsitellään parhaillaan EU:n sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevien sääntöjen tarkistamisen yhteydessä.

2.5 VOIKO KOLMANNEN MAAN KANSALAISEN LÄHETTÄÄ TYÖHÖN JÄSENVALTIOON?

Kyllä. Jos kolmannen maan kansalainen asuu ja työskentelee laillisesti jossakin jäsenvaltiossa, työnantaja voi lähettää työntekijän työhön toiseen jäsenvaltioon samoin edellytyksin kuin unionin kansalaisen.

Työehdoista voidaan todeta, että työntekijän lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annettuja direktiivejä sovelletaan kaikilta osin näihin työntekijöihin.

Euroopan unionin tuomioistuin totesi asiassa *Van der Elst* (C-43/93), että vastaanottavat jäsenvaltiot eivät saa vaatia työlupaa kolmansien maiden kansalaisilta, jotka toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset ovat lähettäneet työkomennukselle.

Sosiaaliturvan yhteensovittamisen alalla kolmansien maiden kansalaisiin sovelletaan asetusta (EU) N:o 1231/2010, edellyttäen, että heillä on laillinen asuinpaikka (he oleskelevat ja työskentelevät laillisesti) jonkin jäsenvaltion alueella ja että he ovat tilanteessa, joka ei kaikilta osin rajoitu yhden jäsenvaltion alueelle, minkä vuoksi voidaan katsoa, että heidät on lähetetty työkomennukselle sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevien sääntöjen mukaisesti samoin edellytyksin kuin EU:n kansalaiset.

2.6 MITÄ EU:N LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ SÄÄDETÄÄN LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHDOSTA?

Direktiivissä 96/71/EY, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2018/957/EU (jota sovelletaan 30. heinäkuuta 2020 alkaen), luetellaan ne vastaanottavan jäsenvaltion työehdot, jotka on taattava lähetetyille työntekijöille:

- (a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat
- (b) palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto
- (c) korvaus⁴, mukaan lukien ylityökorvaus; tätä alakohtaa ei sovelleta täydentäviin työeläkejärjestelmiin
- (d) työntekijöiden vuokraamista koskevat ehdot, erityisesti kun kyseessä on tilapäistyövoimaa välittävien yritysten suorittama työntekijöiden vuokraaminen
- (e) työterveys, työturvallisuus ja työhygieniä
- (f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin sovellettavat suojatoimenpiteet
- (g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjäntäkieltoa koskevat säännökset
- (h) työntekijöiden majoitusolosuhteet, kun työnantaja järjestää majoituksen muualla kuin tavanomaisessa työpaikassaan työskenteleville työntekijöille⁵;
- (i) lisät tai korvaukset, joilla katetaan ammatillisista syistä poissa kotoa työskentelevien työntekijöiden matka-, ruokailu- ja majoituskustannukset⁶.

Luettelo on tyhjentävä yhtä poikkeusta lukuun ottamatta: vastaanottava jäsenvaltio voi perussopimuksen mukaisesti ja yhdenvertaisen kohtelun nojalla myös edellyttää muita kuin edellä tarkoitettuja toimintoja koskevien työehtojen ja -olojen soveltamista **siltä osin kuin kyse on yleiseen järjestykseen (ordre public) liittyvistä säännöksistä.**

4 30. heinäkuuta 2020 alkaen. Tuohon päivään asti sovelletaan "vähimmäispalkkoja".

5 30. heinäkuuta 2020 alkaen.

6 30. heinäkuuta 2020 alkaen.

Yleiseen järjestykseen liittyvien säännösten käsitettä on tulkittava suppeasti. Sitä voidaan soveltaa ainoastaan kansallisiin säännöksiin, joiden noudattamista on pidetty niin olennaisen tärkeänä kyseisen jäsenvaltion poliittisen, sosiaalisen tai taloudellisen järjestelmän turvaamiseksi, että niiden noudattamista vaaditaan kaikilta tämän jäsenvaltion alueella olevilta henkilöiltä tai kaikkien sen alueeseen kohdistuvien oikeussuhteiden osalta.

Lopuksi voidaan todeta, että direktiiveissä luetellaan vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännön osatekijät, joita sovelletaan lähetettyihin työntekijöihin, mutta niissä ei yhdenmukaisteta näiden tekijöiden asiasisältöä. Tämän vuoksi esimerkiksi on jäsenvaltion tehtävä määrittää korvausten taso ja korvauksen muodostavat tekijät sekä päättää, säännelläänkö kaikkia 3 artiklan 1 kohdassa lueteltuja työehtoja kansallisessa lainsäädännössä ja miten niitä siinä säännellään.

2.7 MITÄ TARKOITETAAN 'KORVAUKSELLA' TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMISEN YHTEYDESSÄ?

Direktiivissä (EU) 2018/957 ei määritellä 'korvausta'⁷. Siinä täsmennetään kuitenkin, että lähetettyjen työntekijöiden korvaukseen sisältyvät kaikki "kansallisen lain (...) taikka (...) työehtosopimusten (...) mukaisesti" pakolliset korvauksen muodostavat tekijät.

Direktiivissä (EU) 2018/957 säädetään, että käsite 'korvaus' määritellään asianmukaisella tasolla eli vastaanottavan jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Tämän vuoksi direktiivissä ei pyritä määrittelemään korvauksen käsitettä tai sen muodostavia tekijöitä.

Vastaanottavan jäsenvaltion työntekijän korvaus (siihen sisältyvine eri tekijöineen) voidaan määrittää erityyppisten sääntöjen perusteella: lait ja muut säädökset, erityyppiset työehtosopimukset (kansalliset, alakohtaiset, paikalliset ja yritysten tasolla tehdyt) ja työnantajan ja työntekijän väliset yksittäiset työsopimukset.

Lähetettyjen työntekijöiden tapauksessa korvauksena pidetään ainoastaan sellaisia korvauksen muodostavia tekijöitä, joiden soveltaminen kaikkiin työntekijöihin maantieteellisellä soveltamisalalla tai toimialalla on pakollista. Pakollisesti sovellettavina pidetään sellaisia tekijöitä, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä tai yleisesti sovellettavissa työehtosopimuksissa tai joita muuten sovelletaan kaikkiin paikallisiin työntekijöihin kyseisellä maantieteellisellä soveltamisalalla tai toimialalla 3 artiklan 8 kohdan mukaisesti.

On huomattava, että vuokratyöntekijöihin sovelletaan erityissääntöjä, katso kysymys 2.8.

7 On syytä huomata, että direktiivissä (EU) 2018/957 tarkoitettua 'korvauksen' käsitettä sovelletaan vasta 30. heinäkuuta 2020 alkaen. Lähetetyt työntekijät ovat tuohon päivään asti oikeutettuja "vähimmäispalkkaan" direktiivissä 96/71/EY säädetyn mukaisesti.

KÄYTÄNNÖSSÄ

Lähetetyille työntekijöille taattiin direktiivin 96/71/EY nojalla ainoastaan ”vähimmäispalkka”.

Lähetetyt työntekijät ovat direktiivin (EU) 2018/957 nojalla oikeutettuja kaikkiin korvauksen muodostaviin tekijöihin, joiden soveltaminen on pakollista lainsäädännön tai sellaisten työehtosopimusten mukaisesti, jotka on julistettu yleisesti sovellettaviksi tai joita muutoin sovelletaan 3 artiklan 8 kohdan mukaisesti, niiden nimityksestä riippumatta.

Esimerkiksi Itävallassa rakennusalalla tähän sisältyvät ylityökorvaus, yötyökorvaus, sunnuntaityökorvaus tai korvaus muuna juhlapäivänä tehdystä työstä, lomakorvaus, ylimääräinen lomakorvaus, vuoden lopussa maksettava bonus ja 13. kuukauden palkka. Likaisen, raskaan tai vaarallisen työn lisää sovelletaan kaikkiin lähetettyihin työntekijöihin, edellyttäen, että he täyttävät lisien maksamista koskevat ehdot.

2.8 SOVELLETAANKO LÄHETETTYIHIN VUOKRATYÖNTEKIJÖIHIN ERITYISIÄ TYÖEHTOJA?

Kyllä. Direktiivissä (EU) 2018/957 vahvistetaan lähetettyjä vuokratyöntekijöitä koskevat erityissäännöt. Työnantajan (työvoiman vuokrausyrityksen) on taattava lähetetyille vuokratyöntekijöille työehdot, joita sovelletaan vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan mukaisesti ja joiden olisi periaatteessa oltava vähintään yhtä edulliset kuin ne, joita sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi suoraan palkannut heidät samaan tehtävään.

Jäsenvaltiot voivat myös edellyttää, että lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovellettaisiin direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan säännösten lisäksi suotuisampia ehtoja kuin ne, joita vuokratyöntekijöihin sovelletaan kansallisesti.

KÄYTÄNNÖSSÄ

Työntekijöiden vuokraaminen, jota muuhun kuin käyttäjäyrityksen jäsenvaltioon sijoittautunut työvoimaa vuokraava tai välittävä yritys harjoittaa, on erityinen lähettämisen muoto.

Euroopan unionin tuomioistuimien katsoi asiassa *Rush Portuguesa*, että vaikka työvoiman vuokrauspalveluja tarjoava yritys onkin perussopimuksessa tarkoitettu palvelujen tarjoaja, se harjoittaa toimintaa, jonka tarkoituksena on nimenomaan työntekijöiden tuominen vastaanottajavaltiona olevan jäsenvaltion työmarkkinoille.

Tästä erityisestä yhteydestä vastaanottavan jäsenvaltion työmarkkinoihin johtuu, että vuokratyöyritysten kautta lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

2.9 SOVELLETAANKO KÄYTTÄJÄYRITYKSEN TASOLLA TEHTYJÄ TYÖEHTOSOPIMUKSIA (VAIKKA NE EIVÄT OLEKAAN YLEISESTI SOVELLETTAVIA) MYÖS LÄHETETTYIHIN VUOKRATYÖNTEKIJÖIHIN?

Kyllä, toisin kuin muuntyyppisten lähetettyjen työntekijöiden tapauksessa, lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työehdot eivät rajoitu lain tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten nojalla sovellettaviin työehtoihin. Käyttäjäyrityksen tasolla mahdollisesti tehtyä työehtosopimusta on sovellettava kansallisiin vuokratyöntekijöihin vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY mukaisesti – paitsi jos vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovelletaan yhtä tai useampaa direktiivissä vahvistettua poikkeusta säännöstä – ja lähetettyihin vuokratyöntekijöihin direktiivin (EU) 2018/957 mukaisesti.

2.10 MITEN VUOKRATYÖVOIMAA VÄLITTÄVÄN YRITYKSEN VOIDAAN OLETTAA TIETÄVÄN KÄYTTÄJÄYRITYKSESSÄ SOVELLETTAVAT TYÖEHDOT (VARSINKIN KUN NE ON VAHVISTETTU YRITYKSEN TASOLLA TEHDYISSÄ TYÖEHTOSOPIMUKSISSA)?

Käyttäjäyritys on velvollinen tiedottamaan vuokratyövoimaa välittäväälle yritykselle työehdoista, joita se soveltaa työlöihin ja korvauksiin nähden.

2.11 VOIKO KÄYTTÄJÄYRITYS LÄHETTÄÄ LÄHETETYN VUOKRATYÖNTEKIJÄN TOISEEN JÄSENVALTIOON ("KOMENNUSKAUSIEN KETJUTUS")?

Työehdoista voidaan todeta, että kun käyttäjäyritys lähettää vuokratyövoimaa välittävän yrityksen käyttäjäyritykseen lähettämän työntekijän toiseen jäsenvaltioon, työntekijän katsotaan olevan sen vuokratyövoimaa välittävän yrityksen lähettämä, jonka kanssa työntekijä on työsuhteessa.

Vuokratyövoimaa välittävän yrityksen on tämän vuoksi noudatettava kaikkia työntekijän lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon annettujen direktiivien säännöksiä, kaikki asiaankuuluvat hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet mukaan lukien.

Jos lähetetyn vuokratyöntekijän on määrä aloittaa työskentely toisessa jäsenvaltiossa, käyttäjäyrityksen on tiedotettava tästä vuokratyövoimaa välittäväälle yritykselle hyvissä ajoin, jotta vuokratyövoimaa välittävä yritys voi täyttää edellä mainitut velvoitteet.

KÄYTÄNNÖSSÄ

Jäsenvaltio A:han sijoittautunut vuokratyövoimaa välittävä yritys vuokraa työntekijän jäsenvaltio B:ssä olevaan käyttäjäyritykseen. Kuukauden kuluttua käyttäjäyritys lähettää palvelusopimuksen yhteydessä saman työntekijän jäsenvaltio C:hen.

Tässä tapauksessa jäsenvaltio C:n viranomaisten on katsottava, että jäsenvaltio A:han sijoittautunut vuokratyövoimaa välittävä yritys on toiminut lähettäjänä. Vuokratyövoimaa välittävä yritys vastaa asianmukaisten työehtojen noudattamisesta mutta esimerkiksi myös lähettämistä edeltävän ilmoituksen antamisesta.

Tässä tapauksessa työntekijä on oikeutettu näiden kahden tarjoamista työehdoista suotuisampiin, eli

- ▶ joko työehtoihin, joita sovelletaan käyttäjäyrityksessä jäsenvaltio B:ssä,
- ▶ tai työehtoihin, joita sovelletaan jäsenvaltio C:ssä.

Lisätietoa sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevista säännöistä, jotka koskevat tilanteita, joissa työntekijät rekrytoidaan jossakin jäsenvaltiossa toiseen jäsenvaltioon lähettämistä varten; työntekijöitä, jotka lähetetään työkomennukselle työskentelemään useassa yrityksessä; ja tilanteita, joissa työkomennukselle lähettämistä koskevia sosiaaliturvasääntöjä ei voida soveltaa, annetaan käytännön oppaassa Euroopan unionissa, Euroopan talousalueella ja Sveitsissä sovellettavasta lainsäädännöstä⁸ oppaan kohdat 5, 6 ja 7.

2.12 SUUNNITTELEN LÄHETTÄVÄNI TYÖNTEKIJÖITÄ PITKÄKSI AJAKSI TYÖHÖN TOISEEN JÄSENVALTIOON. MITÄ ERITYISSÄÄNTÖJÄ SOVELLETAAN PITKÄAIKASEEN LÄHETTÄMISEEN?

Pitkäaikaisen lähettämisen tapauksessa vastaanottavan jäsenvaltion työmarkkinoiden ja kyseiseen jäsenvaltioon lähetettyjen työntekijöiden välistä yhteyttä vahvistetaan direktiivillä (EU) 2018/957, jossa säädetään **vastaanottavan jäsenvaltion kaikkien työehtojen, joiden soveltaminen on pakollista**, soveltamisesta, kun lähettämisen tosiasiallinen kesto ylittää 12 kuukautta (tai 18 kuukautta työnantajan toimittamasta **perustellusta ilmoituksesta**)⁹.

Tästä säännöstä on kaksi poikkeusta, kuten edellä on mainittu: vastaanottavan jäsenvaltion työopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevia menettelyjä ja ehtoja sekä ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä koskevia sääntöjä ei sovelleta pitkäaikaiselle työkomennukselle lähetettyihin työntekijöihin vastaanottavan jäsenvaltion sääntöjen mukaisesti.

Sosiaaliturvan yhteensovittamisen alalla ei asetuksissa (EY) N:o 883/2004 ja (EY) N:o 987/2009 tehdä eroa lähettämiskauden keston perusteella. Jos työn tai toiminnon odotettu kesto vastaanottavassa jäsenvaltiossa kuitenkin ylittää 24 kuukautta, on sovittava pidennyksestä asetuksen (EY) N:o 883/2004 16 artiklan mukaisesti, jotta kyseinen henkilö kuuluisi edelleen lähettävän jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädännön piiriin. Jos tällaista 16 artiklan mukaista sopimusta lähettävän jäsenvaltion lainsäädännön soveltamisalan laajentamisesta ei tehdä, sovelletaan heti komennusjakson päätyttyä sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa henkilö tosiasiallisesti työskentelee. Lisätietoja annetaan käytännön oppaassa Euroopan unionissa, Euroopan talousalueella ja Sveitsissä sovellettavasta lainsäädännöstä, ks. kohta 12¹⁰.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 Sovelletaan 30. heinäkuuta 2020 alkaen.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

2.13 MIKÄ ON PERUSTELTU ILMOITUS?

Direktiivissä (EU) 2018/957¹¹ säädetään, että jäsenvaltioiden on pidennettävä 12 kuukauden ajanjakso 18 kuukauteen, mikäli palveluntarjoaja toimittaa perustellun ilmoituksen.

On syytä huomata, että pidentämiseen ei sovelleta lupamenettelyä (kyse on ”ilmoituksesta” eikä ”pyynnöstä”), mutta jäsenvaltiot voivat edellyttää, että palveluntarjoajat esittävät perusteluja ajanjakson pidentämiselle.

2.14 MISTÄ SAAN TIETOA LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHDOISTA?

Vastaanottavien jäsenvaltioiden on direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan mukaan luotava yksi kansallinen verkkosivusto, jolla annetaan tietoa jäsenvaltion alueelle lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työehdoista, ja varmistettava sen päivittäminen. Tiedot on asetettava maksutta yleisesti saataville selkeällä, avoimella, kattavalla ja helposti saatavalla tavalla etätietona ja sähköisesti, sellaisissa muodoissa ja sellaisia verkkopalveluiden esteettömyyttä koskevia standardeja käyttäen, että ne ovat esteettä vammaisten henkilöiden saatavissa. Verkkosivustolla olisi annettava linkkejä käytössä oleviin verkkosivustoihin ja muihin yhteyspisteisiin, etenkin asiaan liittyviin työmarkkinaosapuoliin.

On syytä huomata, että direktiivissä (EU) 2018/957¹² säädetään, että jos yhdellä kansallisella verkkosivustolla olevissa tiedoissa ei ilmoiteta, mitä työehtoja on sovellettava, tämä on otettava huomioon määriteltäessä seuraamuksia tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta.

Lähtämistä suunnittelevalla yrityksellä on useimmissa tapauksissa vastaanottavassa jäsenvaltiossa yhteyspiste: yritys, jonka kanssa palvelusopimus on allekirjoitettu (tai allekirjoitetaan), kotijäsenvaltioon sijoittautuneeseen samaan yritysryhmään kuuluva yritys tai käyttäjäyritys. Tämä voisi olla ensimmäinen lähde, josta saa tietoa lähettämisen aikana sovellettavista työehdoista.

On syytä huomata, että käyttäjäyritys on velvollinen tiedottamaan vuokratyövoimaa välittävälle yritykselle työehdoista, joita se soveltaa työoloihin ja korvauksiin.

2.15 OVATKO JÄSENVALTIOT VELVOLLISIA ILMOITTAMAAN KORVAUKSEN MÄÄRÄN, JOHON NIIDEN ALUEELLE LÄHETETYT TYÖNTEKIJÄT OVAT OIKEUTETTUJA?

Ei, vastaanottava jäsenvaltio ei ole direktiivin 2014/67/EU mukaisesti velvollinen ilmoittamaan maksettavan tosiasiallisen korvauksen määrää. Jäsenvaltiot ovat velvollisia antamaan tiedot työehdoista, kuten niiden alueelle lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista korvauksen muodostavista tekijöistä. Työnantajan tehtävänä on kuitenkin edelleen määrittää näiden tietojen perusteella jokaisessa yksittäisessä tapauksessa, millainen korvaus lähetetyille työntekijälle on maksettava.

11 Sovelletaan 30. heinäkuuta 2020 alkaen..

12 Sovelletaan 30. heinäkuuta 2020 alkaen..

2.16 MILLAISET TYÖEHTOSOPIMUKSET OLISI OTETTAVA HUOMIOON?

Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan kahta vastaanottavan jäsenvaltion työehtosopimusten ryhmää:

- ▶ ne, jotka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset ovat julistaneet yleisesti sovellettaviksi
- ▶ ne, joita sovelletaan yleisesti kaikkiin asianomaista toimialaa tai elinkeinoa edustaviin ja maantieteelliseen soveltamisalaan kuuluviin samanlaisiin yrityksiin tai joita työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella.

Viimeksi mainittua työehtosopimusten ryhmää sovelletaan ainoastaan, jos soveltamalla niitä lähetettäviin yrityksiin varmistetaan yhtäläinen kohtelu, joka määritellään seuraavasti:

- ▶ samanlaisessa tilanteessa olevilla kansallisilla yrityksillä on asianomaisessa toimipaikassa tai asianomaisella toimialalla samat veloitteet kuin rajat ylittävillä yrityksillä
- ▶ kansallisten yritysten edellytetään täyttävän tällaiset veloitteet samoin vaikutuksin kuin rajat ylittävien yritysten.

Vastaanottava jäsenvaltio yksilöi, mitkä työehtosopimukset täyttävät edellä mainitut perusteet. Kuten kysymyksessä 2.14, todetaan, jäsenvaltioiden on julkaistava lähetettäviin työntekijöihin sovellettavia työehtoja koskevat tiedot yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla, myös sellaisia työehtoja koskevat tiedot, jotka perustuvat työehtosopimuksiin, jotka kansalliset viranomaiset ovat julistaneet yleisesti sovellettaviksi tai jotka täyttävät edellä mainitut ehdot.

On huomattava, että vuokratyöntekijöihin sovelletaan erityissääntöjä, katso kysymys 2.8.

2.17 ONKO JÄSENVALTIOIDEN JULKAISTAVA YHDellä VIRALLISELLA KANSALLISELLA VERKKOSIVUSTOLLA SELLAISTEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN TEKSTI, JOITA SOVELLETAAN LÄHETETTYIHIN TYÖNTEKIJÖIHIN?

Jäsenvaltiot veloitetaan antamaan tiedot niiden alueelle lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työehdoista, mukaan lukien kaikki työehtosopimukset, jotka täyttävät lähetettyihin työntekijöihin sovellettavat ehdot (katso kysymys 2.14).

Työehtosopimuksista voidaan todeta, että direktiivissä 2014/67/EU¹³ täsmennetään, että jäsenvaltioiden on asetettava yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla yleisesti saataville tiedot siitä,

1. mitä työehtosopimuksia sovelletaan
2. keihin niitä sovelletaan
3. mitä työehtoja muista jäsenvaltioista olevien palveluntarjoajien on sovellettava, mukaan lukien mahdollisuuksien mukaan linkit käytössä oleviin verkkosivustoihin ja muihin yhteispisteisiin, etenkin asiaan liittyviin työmarkkinaosapuoliin.

Ei ole olemassa yksiselitteistä veloitetta asettaa työehtosopimusten tekstiä saataville joko kokonaisuudessaan tai yhteenvetona yhdellä kansallisella verkkosivustolla. Rajat ylittävien palveluntarjoajien on kuitenkin pystyttävä yhden kansallisen verkkosivuston avulla helposti yksilöimään, mitä työehtosopimuksia sovelletaan heidän tapauksessaan. Tietojen olisi katettava myös korvausten osatekijät, korvausten laskutapa ja tarvittaessa perusteet eri palkkaluokkiin sijoittamiselle.

¹³ Sovelletaan 30. heinäkuuta 2020 alkaen.

Joissakin jäsenvaltioissa mennään pidemmälle kuin direktiivissä 2014/67/EU edellytetään: työehtosopimusten teksti on käännetty useille kielille ja/tai siitä esitetään yhteenveto, jotta helpotetaan asiaankuuluvien säännösten saatavuutta.

2.18 VOIKO TYÖNANTAJA LÄHETTÄÄ HILJATTAIN PALVELUKSEEN OTETTUJA TYÖNTEKIJÖITÄ?

Työehdoista voidaan todeta, että direktiivissä 96/71/EY edellytetään, että lähettävän yrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde työntekijän koko lähetettyä olon ajan. Tämän vuoksi direktiiviä sovelletaan lähetettyihin työntekijöihin myös siinä tapauksessa, että työsuhdetta ei vielä ollut olemassa tiettyä ajankohtana ennen lähettämistä, kunhan työsopimus on voimassa lähettämisen alkamisesta sen päättymiseen asti.

Sosiaaliturvan yhteensovittamisesta voidaan todeta, että asetusten (EY) N:o 883/2004 ja (EY) N:o 987/2009 mukaisesti henkilön, joka on palkattu työskentelemään toiseen jäsenvaltioon lähetettyä työntekijänä, katsotaan kuuluvan edelleen sen jäsenvaltion sosiaaliturvan piiriin, johon työnantaja on sijoittautunut, ainoastaan, jos kyseinen henkilö on jo välittömästi ennen työn aloittamista kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön alainen. Käytännössä sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista käsittelevä hallintokomitea katsoo, että työntekijä täyttää vaatimuksen, jos hän on kuullut lähettävän jäsenvaltion lainsäädännön alaisuuteen vähintään yhden kuukauden ajan ennen lähettämisen alkamista. Katso hallintokomitean päätös N:o A2¹⁴

2.19 MITÄ TIETOJA TYÖNANTAJAN OLISI ANNETTAVA TYÖNTEKIJÄLLE ENNEN LÄHETTÄMISTÄ?

EU:n lainsäädännön nojalla avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annettussa, hiljattain hyväksytyssä direktiivissä (EU) 2019/1152 edellytetään, että työnantajat, jotka suunnittelevat työntekijöiden lähettämistä toiseen jäsenvaltioon, antavat työntekijöille ennen heidän lähtöään kirjallisesti seuraavat tiedot¹⁵:

- ▶ maa tai maat, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla
- ▶ ulkomailla tehtävän työn ennakoitu kesto
- ▶ palkanmaksussa käytettävä valuutta
- ▶ tarvittaessa työtehtävästä saatavat rahalliset edut tai luontaisedut
- ▶ tieto siitä, tarjotaanko mahdollisuus kotiuttamiseen, ja jos tarjotaan, työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot
- ▶ palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti
- ▶ tarvittaessa kaikki lähetettyä olemisesta maksettavat lisät sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt
- ▶ linkki vastaanottavan jäsenvaltion perustamalle yhdelle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle (katso kysymys 2.14).

Nämä tiedot on annettava kaikille työntekijöille, jotka lähetetään yli neljän peräkkäisen viikon ajaksi. Jäsenvaltiot voivat laajentaa tiedotusvaatimuksia koskemaan lyhyemmäksi ajaksi lähetettyjä työntekijöitä.

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fi/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fi/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ Kyseisessä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin viimeistään 1. elokuuta 2022. Työnantajan on kuitenkin annettava kyseiset tiedot ainoastaan sellaisen työntekijän pyynnöstä, joka on jo työssä kyseisenä päivänä.

2.20 ONKO TYÖNANTAJAN MAKSETTAVA TAI KORVATTAVA LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN MATKAKUSTANNUKSET?

Työntekijöiden lähettäminen tapahtuu työnantajan aloitteesta ja työnantajan etujen mukaisesti. Tämän vuoksi on johdonmukaista, että työnantaja huolehtii lisäkustannuksista, joita aiheutuu, kun siirrytään kotijäsenvaltiossa sijaitsevasta tavanomaisesta työpaikasta vastaanottavassa jäsenvaltiossa sijaitsevaan työpaikkaan.

Direktiivillä (EU) 2018/957 otettiin käyttöön säännös, jonka mukaan työnantajan on maksettava lähetetyille työntekijälle korvauksia, joilla katetaan matka-, ruokailu- ja majoituskustannukset työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, millä tarkoitetaan yleensä kotijäsenvaltion lainsäädäntöä ja/tai käytäntöä.

On huomattava, että työnantajan maksamat määrät (tai korvaukset), jotka koskevat matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksia, eivät ole osa korvausta. Tämän vuoksi niitä ei oteta huomioon verrattaessa työntekijälle tosiasiallisesti maksettuja määriä vastaanottavan jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön mukaisiin määriin: ne maksetaan tai korvataan korvauksen lisäksi (katso kysymys 3.5).

On huomattava, että kuten kysymyksessä 2.19, mainitaan, työntekijöille on annettava tiedot kaikista järjestelyistä, jotka liittyvät matka-, ruokailu- ja majoituskustannusten korvaamiseen.

2.21 MITÄ TYÖEHTOJA SOVELLETAAN "TYÖMATKALLA" OLEVIIN TYÖNTEKIJÖIHIN?

Työntekijän lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetuilla direktiiveillä ei säännellä työehtoja, joita sovelletaan muihin kuin lähetetyn työntekijän käsitteen piiriin kuuluviin työntekijöihin.

Vastaanottavassa jäsenvaltiossa toimintaa harjoittavien työntekijöiden, joita ei kuitenkaan voida pitää lähetettyinä työntekijöinä, tilanteet saattavat olla hyvin erilaisia, ja on mahdoton tehdä heihin sovellettavia työehtoja koskevia yleistyksiä. Vastaanottavan jäsenvaltion toimivaltaisten viranomaisten on toteutettava tapauskohtainen arviointi ja tehtävä päätös kunkin tapauksen tosiseikkojen perusteella.

Sovellettava lainsäädäntö on määritettävä sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista annetun asetuksen (*Rooma I -asetus*) mukaisesti. Tässä asetuksessa vahvistetaan sovellettavan lain valintaa koskeva vapaus mutta täsmennetään, että lain valinta ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että työntekijä menettää hänelle sellaisin säännösin annetun suojan, joista ei lain mukaan voida sopimuksin poiketa ja joita olisi sovellettu, jos valintaa ei olisi tehty. Jos työsopimukseen sovellettavaa lakia ei ole valittu, sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi. Maan, jossa työ tavallisesti tehdään, ei katsota muuttuvan, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa.

On kuitenkin huomattava, että mikäli ilmenee, että yritys pyrkii väärin tai vilpillisesti antamaan sen vaikutelman, että tietyn työntekijän tilanne kuuluu työntekijän lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annettujen direktiivien soveltamisalaan, sen jäsenvaltion, jossa työ tehdään, on varmistettava, että työntekijä hyötyy asianmukaisesta kansallisesta lainsäädännöstä ja käytännöstä **eikä häneen missään oloissa sovelleta vähemmän suotuisia ehtoja kuin lähetettyihin työntekijöihin.**

Työmatkoja koskevat sosiaaliturvasäännöt, katso kysymys 2.4.



3 LÄHETTÄMISEN AIKANA

3.1 AMMATTIJÄRJESTÖ ON LÄHESTYNYT LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖNANTAJAA TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUIJEN KÄYMISEKSI. ONKO TÄMÄ EU:N LAINSÄÄDÄNNÖN MUKAISTA?

Vastaanottavan jäsenvaltion ammattijärjestöt saattavat lähestyä palveluntarjoajaa työehtosopimusneuvottelujen käymiseksi esimerkiksi siitä, millainen korvaus olisi varmistettava lähetetyille työntekijöille Tämä on tyypillistä Ruotsissa ja Tanskassa.

On syytä huomata, että vastaanottava jäsenvaltio voi direktiivin 2014/67/EU nojalla edellyttää sellaisen yhteyshenkilön nimeämistä, jonka kautta asianomaiset työmarkkinaosapuolet voivat pyrkiä saamaan palveluntarjoajan osallistumaan työehtosopimusneuvotteluihin vastaanottavassa jäsenvaltiossa.

Sanotun vaikuttamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuteen tällaisessa tilanteessa sovelletaan edelleen direktiivin 96/71/EY, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä (EU) 2018/957, 3 artiklan 1 ja 1 a kohtaa, ja työehtosopimusneuvotteluissa olisi tarkasteltava näissä säännöksissä mainittuja seikkoja.

3.2 MITEN JÄSENVALTIOT VOIVAT TUNNISTAA EPÄAIDON LÄHETTÄMISEN?

Jäsenvaltioiden on laadittava kokonaisarviointi, jossa otetaan huomioon kaikki tosiseikat, varmentaakseen, voidaanko työntekijää pitää lähetettynä työntekijänä. Esimerkiksi sen määrittämiseksi, harjoittaako yritys aidosti **merkittävää toimintaa** jäsenvaltiossa, josta työntekijä lähetetään, jäsenvaltiot voivat direktiivin 2014/67/EU 4 artiklan 2 kohdan mukaan ottaa huomioon erityisesti seuraavat seikat:

- ▶ paikka, jossa muun muassa yrityksen sääntömääräinen kotipaikka ja hallinto sijaitsevat, jossa se käyttää toimistotiloja ja johon se maksaa veroja ja sosiaaliturvamaksuja
- ▶ paikka, jossa lähetettävät työntekijät otetaan palvelukseen ja josta heidät lähetetään

- ▶ paikka, jossa yritys harjoittaa merkittävää liiketoimintaa ja jossa sen hallintohenkilökunta toimii
- ▶ täytettyjen sopimusten ja/tai toteutuneen liikevaihdon määrä sijoittautumisjäsenvaltiossa ottaen huomioon muun muassa vastaperustettujen yritysten ja pk-yritysten erityistilanne.

Toiminnan **tilapäisen luonteen** arvioimiseksi jäsenvaltiot voivat direktiivin 2014/67/EU 4 artiklan 3 kohdan mukaan tarkastella erityisesti seuraavia seikkoja:

- ▶ tehdäänkö työtä vastaanottavassa jäsenvaltiossa rajoitetun ajan
- ▶ suuntautuuko lähettäminen toiseen jäsenvaltioon kuin siihen, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee
- ▶ palaako lähetetty työntekijä kotijäsenvaltioon tai odotetaanko hänen jatkavan työskentelyä siellä
- ▶ huolehtiiko työntekijän lähettävä työnantaja matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksista tai korvaako se ne; jos näin on, millä tavoin niistä huolehditaan tai millä tavoin ne korvataan
- ▶ mahdolliset aiemmat jaksot, jolloin kyseisiä tehtäviä on suorittanut sama tai toinen lähetetty työntekijä.

Nämä seikat ovat direktiivin 2014/67/EU 4 artiklan mukaan suuntaa-antavia tekijöitä kokonaisarviointissa, eikä niitä sen vuoksi voida käsitellä erillisinä.

3.3 MITÄ ASIAKIRJOJA TARKASTUKSESSA ON ESITETTÄVÄ?

Vastaanottava jäsenvaltio voi direktiivin 2014/67/EU nojalla asettaa

- ▶ velvoitteen pitää saatavilla tai asettaa saataville ja/tai säilyttää paperikopio tai sähköinen kopio työsopimuksesta, palkkalaskelmista, työaikakirjanpidosta ja palkanmaksun suorittamista koskevasta todistuksesta tai kopiot vastaavista asiakirjoista
- ▶ velvoitteen toimittaa edellä tarkoitettujen asiakirjojen käänös vastaanottavan jäsenvaltion virallisella kielellä taikka vastaanottavan jäsenvaltion hyväksymällä yhdellä tai useammalla muulla kielellä.

Sosiaaliturvan yhteensovittamisesta annetuissa asetuksissa (EY) N:o 883/2004 ja (EY) N:o 987/2009 säädetään, että työnantajan tai asianomaisen itsenäisen ammatinharjoittajan on annettava kaikista rajat ylittävään työhön liittyvästä toiminnasta (mukaan lukien ”työmatkat”) mahdollisuuksien mukaan ennakkoon ilmoitus toimivaltaiselle (koti)jäsenvaltiolle ja hankittava myös esitettävä A1 (PD A1) asiakirja. Katso myös käytännön opas Euroopan unionissa, Euroopan talousalueella ja Sveitsissä sovellettavasta lainsäädännöstä, kohta 11.

3.4 VASTAANOTTAVAN JÄSENVALTION TYÖSUOJELUVIRANOMAISET KATSOVAT, ETTEI LÄHETETTYNÄ OLOSTA MAKSETTAVIA LISIÄ VOIDA PITÄÄ OSANA KORVAUSTA. ONKO TÄMÄ EU:N LAINSÄÄDÄNNÖN MUKAISTA?

Direktiivin (EU) 2018/957 mukaan lähetetyn työntekijän työnantajan on varmistettava, että määrä, joka työntekijälle maksetaan tosiasiallisesti lähettämisen aikana, on vähintään yhtä suuri kuin vastaanottavan jäsenvaltion sääntöjen mukainen ”korvaus”¹⁶. Jotta maksettava määrä voidaan selvittää, on tarpeen verrata toisiinsa työntekijälle tosiasiallisesti maksettua määrää ja vastaanottavan jäsenvaltion sääntöjen mukaisesti maksettavaa määrää, ja vertailun on perustuttava kansallisten työntekijöiden korvauksen bruttomäärään (ennen maksuja, vähennyksiä tai veroja) korvauksen muodostavien yksittäisten tekijöiden sijaan.

Korvaukseen sisältyvät kaikki lähetettynä olosta maksettavat lisät, paitsi jos ne maksetaan korvauksena matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksista.

Matka-, ruokailu- ja majoituskustannusten johdosta maksettavia korvauksia ei katsota palkaksi, eikä niitä sen vuoksi oteta vertailussa huomioon. Jos ei käy selvästi ilmi, mitkä lähetettynä olosta maksettavien lisien tekijät maksetaan korvauksena lähettämisestä tosiasiallisesti johtuneista kustannuksista, katsotaan, että lisät on kokonaisuudessaan maksettu kustannusten korvauksena, ei palkkana.

KÄYTÄNNÖSSÄ

Työntekijän lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annettujen direktiivien soveltamiseksi saattaa olla syytä ottaa huomioon kaksi sääntökokonaisuutta:

1. vastaanottavan jäsenvaltion säännöt, joissa määritetään vaadittu ”korvaus”, mukaan lukien tapauskohtaisesti säännöt, jotka on vahvistettu yleisesti sovellettaviksi julistetuissa tai muuten sovellettavissa työehtosopimuksissa
2. kotijäsenvaltion säännöt, joissa määritetään työntekijälle maksettava korvaus, mukaan lukien lainsäädäntö, sovellettavat työehtosopimukset ja yksilölliset työsopimukset.

Työnantajan on varmistettava, että määrä, joka lähetetylle työntekijälle maksetaan, on vähintään yhtä suuri kuin vastaanottavan jäsenvaltion sääntöjen mukainen korvaus.

Vertailtavaksi olisi otettava korvausten kokonaisbruttomäärät eikä korvauksen muodostavia yksittäisiä tekijöitä.

Kun vertailua tehdään, vastaanottavassa jäsenvaltiossa ei voida ottaa huomioon vaaditun korvauksen tekijöinä tiettyjä tekijöitä, jotka on maksettu työntekijälle kotijäsenvaltion sääntöjen mukaisesti. Tämä koskee ylityökorvauksia, maksuja, jotka on suoritettu lähetettynä olosta tosiasiallisesti aiheutuneiden kustannusten korvaamiseksi, ja kaikkia maksuja, jotka on suoritettu korvausten maksamiseksi työntekijälle lisätyn tai erityisoloissa tehdyn työn tekemisestä.

¹⁶ 30. heinäkuuta 2020 alkaen. Tuohon päivään asti sovelletaan ”vähimmäispalkkoja”

Jäljempänä esitetään esimerkkejä tällaisesta vertailusta.

3 artiklan 1 kohdan mukaisesti maksettava bruttomäärä – vastaanottava jäsenvaltio		Tosiasiallisesti maksettu bruttomäärä	
Kyseisessä luokassa maksettava palkka	1 550	Palkka	500
		Lähetettynä olosta maksettava lisä	1 100
		Ruokailu- ja majoituskustannuksista maksettava korvaus	500
Yhteensä	1 550		2 100

Tässä esimerkissä maksettu määrä on 3 artiklan 1 kohdan vaatimuksen mukainen. Kustannusten johdosta maksettavaa korvausta ei oteta huomioon, mutta palkka ja lähetettynä olosta maksettava lisä muodostavat yhdessä summan, joka on suurempi kuin vastaanottavan jäsenvaltion sääntöjen mukaisesti maksettava määrä.

3 artiklan 1 kohdan mukaisesti maksettava bruttomäärä – vastaanottava jäsenvaltio		Tosiasiallisesti maksettu bruttomäärä	
Kyseisessä luokassa maksettava palkka	1 550	Palkka	800
Päiväraha	400	Lähetettynä olosta maksettava lisä	900
Matkapäivistä maksettava korvaus	150	Majoituskustannuksista maksettava korvaus	400
Yhteensä	2 100		2 100

Tässä esimerkissä maksettu määrä ei ole 3 artiklan 1 kohdan vaatimuksen mukainen, koska majoituskustannuksista maksettavaa korvausta ei voida ottaa huomioon. Tämän vuoksi maksettu määrä on alhaisempi kuin määrä, joka on maksettava vastaanottavan jäsenvaltion sääntöjen mukaisesti.

3 artiklan 1 kohdan mukaisesti maksettava bruttomäärä – vastaanottava jäsenvaltio		Tosiasiallisesti maksettu bruttomäärä	
Kyseisessä luokassa maksettava palkka	1 550	Palkka	800
		Lähetettynä olosta maksettava lisä	600
		Ylityökorvaus ja sunnuntaityökorvaus	400
Yhteensä	1 550		1 800

Tässä esimerkissä maksettu määrä ei ole 3 artiklan 1 kohdan vaatimuksen mukainen: jos työnantaja edellyttää, että työntekijä tekee lisätyötä tai tekee työtä erityisololoissa, lisäpalvelusta maksettavaa korvausta ei oteta huomioon palkkaa laskettaessa.

3.5 VOIKO TYÖNANTAJANI VÄHENTÄÄ MATKA- JA RUOKAILUKUSTANNUKSET PALKASTANI?

Ei. Matka-, ruokailu- ja majoituskustannukset korvataan palkan lisänä. Tämän vuoksi työnantaja ei voi vähentää korvausta työntekijälle maksettavasta palkasta.

3.6 VOIKO VASTAANOTTAVA JÄSENVALTIO VAATIA, ETTÄ NOUDATAN SEN SÄÄNNÖKSIÄ, JOTKA KOSKEVAT MATKA-, RUOKAILU- JA MAJOITUSKUSTANNUSTEN KORVAAMISTA?

Direktiivissä (EU) 2018/957 säädetään, että työnantajan on maksettava lähetetylle työntekijälle korvauksia, joilla katetaan matka-, ruokailu- ja majoituskustannukset työsuhteeseen sovellettavan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, millä tarkoitetaan yleensä kotijäsenvaltion lainsäädäntöä ja/tai käytäntöä. Vaikka direktiivissä esitetään periaate, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava näistä kustannuksista, siinä jätetään asia kotijäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön (kuten eri tasojen työehtosopimusten) mukaisesti säänneltäväksi.

Lähetetty työntekijä, jonka edellytetään **lähettämisen aikana** matkustavan tavanomaiselle työpaikalleen ja takaisin vastaanottavassa jäsenvaltiossa tai jonka työnantaja lähettää tilapäisesti kyseiseltä tavanomaiselta työpaikalta toiseen työpaikkaan, on oikeutettu vaadittujen kustannusten korvaamiseen vastaanottavassa jäsenvaltiossa lain tai yleisesti sovellettavaksi julistetun työehtosopimuksen tai muutoin sovellettavan työehtosopimuksen nojalla direktiivin 96/71/EY – sellaisena kuin se on muutettuna – 3 artiklan 8 kohdan mukaisesti.

KÄYTÄNNÖSSÄ

Portugalilainen työntekijä lähetetään kuudeksi kuukaudeksi rakennustyömaalle Oostendeen (Belgia).

Työntekijä lähetetään lähetettynä olon aikana viikoksi Liègeen (Belgia), jossa hän osallistuu ammatilliseen koulutukseen.

Ruokailu- ja majoituskustannukset, joista määrätään Belgiassa yleisesti sitovassa rakennusalan työehtosopimuksessa, maksetaan lähetetylle työntekijälle ajalta, jolloin hän on työskennellyt muualla kuin tavanomaisella työpaikallaan (tässä esimerkissä Oostendessa) vastaanottavassa jäsenvaltiossa.

3.7 KUKA ON ALIHANKINTAKETJUN TAPAUKSESSA VASTUUSSA VAATIMUSTEN NOUDATTAMISESTA?

Vastuuta alihankinnassa koskevat säännöt on vahvistettu direktiivin 2014/67/EU 12 artiklassa, ja ne voidaan tiivistää seuraavasti:

- ▶ jäsenvaltiot voivat ottaa syrjimättömällä ja oikeasuhteisella tavalla käyttöön alihankintaan liittyvän vastuun varmistaakseen, että alihankintaketjuissa lähetetty työntekijä voi pitää toimeksiantajaa, jonka välitön alihankkija työnantaja on, velvollisena maksamaan työnantajan ohella tai tämän sijasta vähimmäispalkkaa vastaavat nettopalkkasaatavat
- ▶ jäsenvaltioiden on rakennusalalla vahvistettava alihankintaan liittyvä vastuu
- ▶ jäsenvaltiot voivat vahvistaa syrjimättömältä ja oikeasuhteiselta pohjalta tiukempia vastuusääntöjä, jotka koskevat alihankintaan liittyvän vastuun alaa ja laajuutta
- ▶ edellä tarkoitettujen vastuusääntöjen asemesta jäsenvaltiot voivat toteuttaa muita asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jotka mahdollistavat toimeksiantajaan kohdistuvat tehokkaat ja oikeasuhteiset seuraamukset.

Lyhyesti sanottuna välittömässä alihankintasuhteessa olevan toimeksiantajan vastuuvastuu edellyttää, että rakennusalalla on käytössä alihankintaan liittyvää vastuuta koskeva järjestelmä. Jäsenvaltiot voivat muilla talouden aloilla ottaa käyttöön alihankintaan liittyvää vastuuta koskevan järjestelmän, laajentaa sen alaa ja lisätä sen laajuutta, edellyttäen, että järjestelmä on syrjimätön ja oikeasuhteinen.

On huomattava, että jäsenvaltiot voivat direktiivin nojalla vapauttaa yhteisvastuusta toimeksiantajan, joka on noudattanut ”asianmukaisen huolellisuusvelvollisuuden mukaisia toimenpiteitä”, sellaisina kuin ne on määritelty kansallisessa laissa.

3.8 ONKO MAHDOLLISTA OTTAA KÄYTTÖÖN ALIHANKINTAAN LIITTYVÄÄ VASTUUTA KOSKEVA JÄRJESTELMÄ, JOTA SOVELLETAAN AINOASTAAN RAJAT YLITTÄVISSÄ TILANTEISSA?

Kuten kysymyksen 3.7 kohdalla todetaan, kaikkien direktiivin 2014/67/EU mukaisesti käyttöön otettujen alihankintaan liittyvää vastuuta koskevien järjestelmien on oltava syrjimättömiä ja oikeasuhteisia. Jäsenvaltiot eivät voi näin ollen ottaa käyttöön alihankintaan liittyvää vastuuta koskevaa järjestelmää, jota sovelletaan ainoastaan rajat ylittäviin palveluntarjoajiin, koska se olisi suoraan heitä syrjivää. Järjestelmä ei kannustaisi asiakkaita ja toimeksiantajia tekemään sopimuksia tai alihankintasopimuksia muihin jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten kanssa.

3.9 TYÖNANTAJANI EI MAKSA MINULLE ASIANMUKAISTA PALKKAA. VOINKO TEHDÄ KANTELUN TAI ALOITTA OIKEUDELLISEN MENETTELYN VASTAANOTTAVASSA JÄSENVALTIOSSA?

Kyllä. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että käytössä on tehokkaat menettelyt, joiden kautta lähetetyt työntekijät voivat suoraan tehdä kanteluja työnantajistaan, ja että heillä on oikeus aloittaa oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä, myös vastaanottavassa jäsenvaltiossa.

Jäsenvaltioiden on sallittava, että ammattijärjestöt ja muut kolmannet osapuolet voivat aloittaa lähetetyn työntekijän tai hänen työnantajansa puolesta ja tämän suostumuksella oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn, jotta työntekijän lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon annetuista direktiiveistä johtuvat oikeudet tai velvoitteet voidaan panna täytäntöön.

3.10 TARKASTUKSEN JÄLKEEN ON MÄÄRÄTTY MERKITTÄVIÄ SEURAAMUKSIA. ONKO TÄMÄ EU:N LAINSÄÄDÄNNÖN MUKAISTA?

Direktiivissä 2014/67/EU säädetään, että jäsenvaltioiden on otettava käyttöön asianmukaiset ja tehokkaat tarkistukset ja seurantamenettelyt syrjimättömällä ja oikeasuhteisella tavalla.

Siinä säädetään myös, että jäsenvaltioissa on oltava käytössä seuraamuksia, joita sovelletaan, jos direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä rikotaan, ja että jäsenvaltioissa on toteutettava kaikki seuraamusten täytäntöön panemisen ja noudattamisen varmistamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Näiden seuraamusten on oltava **tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia**.





4 LÄHETTÄMISEN JÄLKEEN

4.1 VOINKO TEHDÄ KANTELUN TAI ALOITTA A OIKEUDELLISEN MENETTELYN TYÖNANTAJAANI VASTAAN LÄHETETTYNÄ OLO N PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN? OLISI KO SE TEHTÄVÄ VASTAANOTTAVASSA JÄSENVALTIOSSA VAI KOTIJÄSENVALTIOSSA?

Kyllä, direktiivissä 2014/67/EU säädetään yksiselitteisesti, että jäsenvaltioissa on oltava käytössä menettelyjä, joiden kautta voi tehdä kanteluja tai aloittaa oikeudellisia menettelyjä, myös työsuhteen päättymisen jälkeen, kun kyse on asiaankuuluvista oikeuksista, jotka ovat seurausta työnantajan ja lähetetyn työntekijän välisestä sopimussuhteesta, tai lähettämistä koskevien sääntöjen soveltamatta jättämisen vuoksi aiheutuneesta haitasta tai vahingosta. Näiden menettelyjen on oltava käytettävissä sen jälkeen, kun lähetetyt työntekijät ovat palanneet lähettämisen kohteena olleesta jäsenvaltiosta.

4.2 VOIKO VASTAANOTTAVA JÄSENVALTIO VAATIA TIETTYYN LÄHETTÄMISEEN LIITTYVIÄ ASIAKIRJOJA LÄHETETTYNÄ OLO N PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN?

Jäsenvaltiot voivat direktiivin 2014/67/EU nojalla vaatia, että palveluntarjoajat toimittavat tiettyjä asiakirjoja (työsopimus, palkkalaskelmat, työaikakirjanpito, josta käy ilmi vuorokautisen työajan alku, loppu ja kesto, ja palkanmaksun suorittamista koskeva todistus) kohtuullisessa ajassa lähettetyt työntekijät palanneen jälkeen.

EU esittää työntekijöiden lähettämistä koskevassa direktiivissä useita työntekijöiden lähettämiseen liittyviä määräyksiä, joissa viitataan prosessiin, jolla työnantajat lähettävät työntekijöitään tarjoamaan tilapäisesti palveluita toisessa EU-maassa. Tässä esitteessä on yksityiskohtaista tietoa ennen työntekijöiden lähettämistä, lähetettynä olon aikana sekä sen jälkeen sovellettavista säännöksistä. Tämä ymmärrys on olennaisen tärkeää, jotta varmistetaan, että työntekijät ovat tietoisia oikeuksistaan ja että kansalliset viranomaiset ja työnantajat noudattavat sääntöjä oikein ja johdonmukaisesti kaikkialla EU:ssa.

Julkaisuja voi ladata tai tilata maksutta osoitteesta

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Jos haluat saada ajantasaista tietoa työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosastosta, tilaa maksuton sähköinen uutiskirje Social Europe e-newsletter osoitteesta

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social