Lausunto 1 (3)

2.5.2016

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

U 16/2016 vp

Komission ehdotus lähetettyjen direktiivin uudistamisesta

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK esittävät pyydettynä lausuntona valtioneuvoston kirjelmästä (U 16/2016 vp.) eduskunnalle ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta (lähetettyjen työntekijöiden direktiivin muutosdirektiivi) seuraavaa.

Yleistä

Pitäydymme tässä vaiheessa direktiivihankkeen pääkysymyksissä. SAK, Akava ja STTK tukevat direktiivin muutoshanketta. Ehdotuksen toteuttaminen EU-lainsäätäjän toimesta tehostaisi oikeusvarmuutta ja olisi näin omiaan palvelemaan myös direktiivin perusperiaatteena olevaa, palvelutarjonnan vapauteen liittyvän reilun kilpailun vaatimuksen ja työntekijöiden etujen turvaamisen muodostamaa yhdistelmää. Tähän liittyen komissio ehdottaa lähetettyjen ja kansallisten työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun parempaa toteuttamista. Keskusjärjestöt toteavat tyydytyksellä, että valtioneuvosto tukee näitä periaatteita.

Erityisesti palkkauksesta

Kuten valtioneuvoston kirjelmästä ilmenee, yhdeksän jäsenvaltiota on asian tähänastisessa käsittelyssä ilmoittanut pitävänsä jäsenvaltioiden välisiä palkkatasoeroja oikeutettuna kilpailuetuna. Hyväksyttynä sellainen asettamus merkitsisi – paitsi lähetettyjen direktiivin 96/71 – myös EU-tuomioistuimen jo vuodesta 1982 alkaneen (yhdistetyt asiat 62 ja 63/81 Seco), yhteisön perustamissopimukseen perustuvan oikeuskäytännön kääntämistä päälaelleen. Jo direktiiviä edeltäneessä oikeuskäytännössä vahvistettiin johdonmukaisesti, ettei yhteisön (unionin) oikeus estä jäsenvaltioita ulottamasta yleissitovissa työehtosopimuksissa sovittuja palkkoja lähetettyihin työntekijöihin. Lähetettyjen direktiivi konkretisoi perussopimusta ja muutti jäsenvaltioiden mainitun oikeuden niiden velvollisuudeksi.

Keskusjärjestöt pitävät selvänä, että Suomen hallitus toimii alusta lähtien aktiivisesti em. yhdeksän jäsenvaltion koko EU:n kehityksen (ml. työehtojen ylöspäin harmonisoinnin periaate, SEUT 151 artikla) kyseenalaistavia pyrkimyksiä vastaan ja tarvittaessa estää niiden sisältämän epäreilun kilpailuedun ja työntekijöiden oikeuksien polkemisen toteuttamisyrityksen direktiivillä.

SAK
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Hakaniemenranta 1, 3. krs, 00530 Helsinki
PL 157, 00531 Helsinki
vaihde 020 774 000
www.sak.fi

AKAVA
Akava ry
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
vaihde 020 7489 400
www.akava.fi

STTK
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki
PL 421, 00101 Helsinki
vaihde (09) 131 521
www.sttk.fi

Toisaalta em. yhdeksän jäsenvaltion vaatimaa kilpailuetua voi pitää asiallisesti myös vaatimuksena perussopimuksen muuttamisesta, mikä edellyttäisi jäsenvaltioiden yksimielisyyttä. Palvelutarjonnan vapautta koskeva SEUT 57.3 artikla sallii toisesta jäsenvaltiosta olevan palveluntarjoajan toimivan vastaanottavassa jäsenvaltiossa samoilla edellytyksillä kuin ne, jotka koskevat kotimaisia toimijoita. Tämä periaate luonnollisesti kattaa lähetetyn työvoiman palkkaehdot. Vastaavasti jo EU-tuomioistuimen ns. pikkuplenumin ratkaisussa C-369/96 Arblade vahvistettiin juuri EY 49 ja EY 50 artiklan (ex EY 59 ja EY 60 artiklat, jotka vastaavat täysin SEUT 56 ja SEUT 57 artikloja) tulkintana jäsenvaltioiden oikeus ulottaa myös työehtosopimuksiin perustuvat vähimmäispalkkansa lähetettyyn työvoimaan. Em. yhdeksän jäsenvaltion kilpailuetuvaatimus merkitsisi tähän nähden SEUT 57.3 artiklan kääntämistä päälaelleen.

Lähetettyihin työntekijöihin sovellettavan palkkauksen osalta komission ehdotus nojaa olennaisesti tuomioon asiassa C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto (Olkiluotoon Puolasta lähetettyjä työntekijöitä koskeva tapaus). Siinä EU-tuomioistuin tulkitsi direktiiviä 96/71 yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti nojautuen nimenomaisesti SEUT 56 ja SEUT 57 artiklaan (ks. ennakkoratkaisukysymys 6 tuomion 18 kohdassa ja 70 kohta sekä tuomiolauselma 2)). Lähetetyillä työntekijöillä vahvistettiin olevan oikeus asianomaisen yleissitovan työehtosopimuksen palkkausta ja komennustyöhön liittyviä korvauksia koskeviin etuihin täsmälleen samoin kuin vastaavilla kotimaisilla työntekijöillä. Nämä palkkaedut käsittivät kaikki asianomaisen työehtosopimuksen sisältämät palkkaedut, eli palkkaryhmittelyn mukaisen peruspalkan, urakan takuupalkan, lomarahan, kiinteämääräisen päivärahan, työnantajan kustantaman majoituksen ja korvauksen päivittäisistä työmatkoista. Vastaavasti direktiiviehdotus määräisi kaikki työntekovaltion määrittämät ”korvauksen” (palkkauksen, vastikkeen) osat lähetettyihin työntekijöihin sovellettaviksi.

Ratkaisuun C-396/13 nähden direktiivihanke ei palkkauksen osalta toteutuneena muuttaisi oikeustilaa Suomessa, mutta vahvistaisi lisäarvonaan ratkaisun ilmentämän periaatteen myös EU-lainsäätäjän tahtona laajentuneessa unionissa, mitä luonnollisesti tuemme.

Korostettakoon, että muutosdirektiivin johdannon 11 kohdan viittausta kilpailuun myös työvoimakustannuksilla – tuottavuuden, tehokkuuden, laadun ja innovatiivisuuden ohella - voi pitää vain vähimmäisehtoja koskevan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen asettamissa rajoissa toteutuvana. Selvyyden vuoksi tämä tulisi lausua julki.

Oikeusperusta

Tuomio C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto osoitti, miten lähetettyjen direktiiviä on luettava ja tulkittava SEUT 56 ja SEUT 57 artiklan valossa. Kun tämän ohella on kyse työntekijöiden oikeuksista, olisi perusteltua asettaa direktiivin oikeusperustaksi yhdistelmä SEUT 56 ja SEUT 57 artikla sekä SEUT 153 artikla. Se ei merkitsisi perinteistä avointa vähimmäissääntelyä, mutta mahdollistaisi direktiivin 3.1 artiklan työehtolistan luonnollisen laajentavan tulkinnan yhdenvertaisen kohtelun asettamis-

sa rajoissa. Tulkintaa ei siten jäisi ohjaamaan vain johdannon 12 kohdan sisältämä palvelutarjonnan suhteellisuusperiaate.

Lähettämisen enimmäiskesto

Direktiiviehdotuksen enimmäiskestoa koskevaan säännökseen liittyy johdannon 8 kohtaan julki kirjoitettu lähtökohta, jonka mukaan lähetetyn työntekijän työnantaja voisi enimmäiskeston ylityttyäkin vedota palvelutarjontaoikeuksiin. Tästä voisi päätellä, että työntekijä siinäkin tilanteessa säilyisi lähetettynä vaikka ehdotetun uuden 2 a).1 artiklan ja johdannon 8 kohdan viimeisen virkkeen mukaan hänellä on oikeus Rooma I asetuksen mukaisiin, kaikin osin työntekovaltion lain mukaisiin työehtoihin. Yleisten tulkintaperiaatteiden mukaisesti artiklateksti joka tapauksessa saa etusijan. Lopullisen kannan enimmäiskeston sisältöön voi ottaa vasta kun kaikki tarkoitetut oikeusvaikutukset ovat selvillä.

Käytännössä Rooma I asetuksen soveltuminen enimmäiskeston täytyttyä merkitsee työntekijän oikeutta lähinnä työntekovaltion lomautusmääräysten (sikäli kuin ovat pakottavia) antamaan suojaan ja irtisanomissuojaan.

Käsittelijät SAK, Jari Hellsten, puh. 040 725 4963, jari.hellsten@sak.fi
Akava, Jaana Meklin, puh. 0400 741686, jaana.meklin@akava.fi
STTK, Inka Douglas, puh. 040 154 8960, inka.douglas@sttk.fi

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Akava ry

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry