Lisälausunto

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 85/2024 vp

OTT, VTK Seppo Koskinen

Työoikeuden emeritusprofessori

Tarkastelen lausunnossani sitä, miten määräytyy ns. minimiturva lähetetyn työntekijän osalta ja miten ehdotuksella mahdollistettu paikallinen sopiminen tähän vaikuttaa.

1. Yleisesti

Lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa tarkoitetaan:

> 1) lähetetyllä työntekijällä työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut ja kyseisessä valtiossa toimintaa harjoittava, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi tilapäiseen työhön Suomeen tarjotessaan valtioiden rajat ylittäviä palveluja alihankintana, yritysryhmän 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) yritysryhmän sisäisellä siirrolla työntekijän lähettämistä työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toisessa valtiossa sijaitsevaan toimipaikkaan tai yritykseen;
>
> 4) vuokratyöllä työntekijän lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön (käyttäjäyritys), kun työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoimaa vuokraava yritys (vuokratyöntekijä); (29.10.2020/743)
>
> 5) lähettävällä yrityksellä lähetetyn työntekijän työnantajana toimivaa yritystä;
>
> 6) tilaajalla yritystä, käyttäjäyritystä ja muuta tahoa, joka ostaa lähettävältä yritykseltä palveluita; (…)

Laki koskee siis työntekijää, joka työskentelee rajoitetun ajan tilapäisesti Suomessa muussa valtiossa kuin Suomessa toimivan työnantajan lähettämänä. Tällaisessa tilanteessa riittävä kytkös Suomen työlainsäädäntöön lähtökohtaisesti puuttuu ja sovellettava työlaki on joku muu kuin Suomen työlaki.

On syytä kuitenkin huomata, että vuokratyöntekijän kohdalla ei ole mainittu, että vuokratyöntekijä tulisi jostakin toisesta valtiosta. Lisäksi vuokratyöntekijöiden kohdalla meillä on jo säädetty minimiturva myös työsopimuslakiin. Vuokratyöntekijöiden kahtalainen sääntely tuo minimiturvan esittämiseen ja arviointiin lisävaikeutta muutenkin oikeudellisesti monimutkaiseen sääntelytilanteeseen.

Taloudellisista kilpailusyistä on kuitenkin säädetty tällaisiin työsuhteisiin sovellettavista vähimmäisehdoista sekä lähettävän yrityksen, tilaajan ja viranomaisten velvollisuuksista. Tässä yhteydessä tarkastelen esitetyn pyynnön johdosta vain lähetetyn työntekijän työsuhteeseen sovellettavia vähimmäisehtoja sekä sivuan myös niiden noudattamisen valvontaa. Kyse on siitä, mitä näiden suhteen merkitsee paikallisen sopimisen mahdollistava lainsäädäntöehdotus.

Osa työsuhteen vähimmäisehtoja koskevista nykyisen lain säännöksistä on ehdotuksen ulkopuolella. Ehdotukset eivät koske työsuhteeseen sovellettavaa lakia (3 §), jossa on myös säädetty nimenomaisista vähimmäisehdoista, työsuhteen lisäehtoja pitkäaikaisessa lähettämisessä (4 a §), työpalkkaa (5 §), työnantajan vastuuta matka- ja majoituskustannuksista (5 a §) sekä tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevia poikkeuksia (6 §).

Nyt tähän kokonaisuuteen liitetään säännökset työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta (uusi 5 b § sekä viittauksen kautta muun muassa työsopimuslain 2 luvun 9 §:n uusi 3 momentti).

Miksi tällaiset säännökset? Ainoa löytämäni peruste on yritysten yhdenvertaisen kohtelun turvaaminen (HE 85/2024 s. 56 ja 70). Lähetettyjä työntekijöitä koskevan EU-säätelyn tärkein tavoite on kuitenkin sosiaalisen dumppauksen estäminen, toisin sanoen työntekijöiden etujen suojelu.

Paikallisella sopimisella notorisesti voidaan heikentää lähetettyjen työntekijöiden minimiturvaa. Paikallisesti on aina voitu sopia lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia paremmin. Esitetty lainsäädäntö tarvitaan etujen heikentämiseen. Kun ehdotuksella mahdollistetaan lähetettyjen työntekijöiden minimiturvan huonontaminen, samalla parannetaan heidät tänne lähettävän yrityksen kilpailuasemaa nykylainsäädäntöön verrattuna.

Nykyinen lainsäädäntö, joka kiistatta on laillinen ja kansainvälisten sopimusten mukainen, antaa nimenomaan minimiturvan suhteessa työlainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin. Jo tällä hetkellä työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen ja paikallinen sopiminen on laajasti käytössä. Koska minimiturva on pitänyt olla, aikaisemmin ei liene esitetty tai vaadittu Suomessa työntekijöitä lähettävän yrityksen kilpailuaseman parantamista mahdollistamalla työntekijöiden minimiturvan heikentäminen. Yhdenvertaisuusargumentti ei sovi tähän tilanteeseen, koska lähettävän yrityksen kohdalla kyse on tarkasti määritellyn minimiturvan antamisesta, ja ainoastaan näin valvontakin on mahdollista. Lähettävä yritys ja suomalainen yritys eivät ole yhdenvertaisuusarvioinnin tarkoittamia verrokkeja.

Ehdotetuilla säännöksillä kiistatta hämärretään nykyistä oikeustilaa, jonka mukaan suurin osa ristiriitatilanteista ratkaistaan minimiturvaan perustuvan edullisemmuusperiaatteen mukaan. Lähetettyjä työntekijöitä ei saa asettaa huonompaan asemaan työsuhteen keskeisten ehtojen osalta kuin kotimaisia työntekijöitä. Valvonnassa on merkityksellistä, että vakavimmat rikkomukset voidaan saattaa rikosepäilynä esitutkintaan. Tämä vaikeutuu, jos toisin sopimismahdollisuuksia on paljon.

Pitäisikö lähettävän yrityksen saada esimerkiksi tietoonsa, minkälaisia paikallisia sopimuksia suomalaiset yritykset ovat tehneet työntekijöidensä kanssa? Tällöin paikallisten sopimusten pitäisi olla julkisia ja jostakin saatavissa, jotta lähettämistä harkitseva yritys voisi arvioida syntyviä kustannuksia?

Työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön vuokranneen työnantajan olisi uudistuksen myötä verrattava paikallisen sopimuksen mukaan määrittyviä palkkaa, työaikaa tai vuosilomaa koskevia ehtoja käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työehtoihin. Työnantajalla on oikeus saada käyttäjäyritykseltä tiedot mainituista työehdoista työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla, jonka mukaan käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Sen sijaan muiden työntekijöiden lähettämistilanteiden osalta vastaavaa sääntöä ei ole.

Työsopimuslain muutosten (TSL 1 luvun 9 §:n 3 mom.) osalta on epäselvää, mitä ehtojen edullisemmuusvertailu tarkoittaa lähettävän yrityksen ja tilaajan kannalta? Oikeuskäsittelyssä sellainen on tapauskohtaisesti yleensä tehtävissä, mutta yleisellä tasolla esimerkiksi työsuojelunvalvonnassa tämä on lähes mahdotonta. Käyttäjäyritykselle asetettu velvoite on tehosteeton ja varmaan käytännössä vaikea

toteuttaa. Pykälätekstin mukainen käyttäjäyritykselle asetettu velvoite ei ole niin selkeä toteuttaa kuin perusteluissa (HE s.89) annetaan ymmärtää.

Lisäksi ihmetyttää se, että Suomen lainsäädännössä säädetään siitä, mitä ja miten ulkomaalainen yritys voi sopia työntekijöidensä kanssa? Lähettävä yritys ja sen lähetettävät työntekijät sopivat todennäköisesti asioistaan kotimaassaan ja sen lainsäädännön mukaisesti, jonka mukaan myös työntekijöiden edustaja määräytyy. Nyt lainsäätäjä lähtee siitä, että Suomen säännökset luottamusvaltuutetusta ja hänelle annettavista tiedoista ja koulutuksista velvoittaisivat lähettävää yritystä. Tänne tulevilla työntekijöillä voi olla valittuna heitä edustava henkilö kotimaassa.

Perusteluissa (HE s. 89) vedotaan myös oikeuskäytäntöön ainoastaan yhden työtuomioistuimen lausunnon perusteella. Kyseinen tapaus (TT 2009-118) sinänsä on hyvä esimerkki lähetettyihin työntekijöihin liittyvistä tilanteista.

Ulkomaiselle työnantajalle ehdotetaan siis toisinsopimisoikeutta omien ulkomaisten työntekijöiden kanssa pelkästään siksi, että työ tehdään tilapäisesti Suomessa. Perusratkaisu on vaikutusten arvioimisen kannalta rohkea. Ulkomailta tänne työntekijöitä lähettävä yritys saa omien työntekijöidensä kanssa sopia toisin yhtä laajasti kuin suomalainen työnantaja. Ei kuitenkaan esimerkiksi huonommin kuin miten ovat omassa maassaan sopineet. Myös Rooma I -asetusta on noudatettava jne. Tämä ratkaisu ei kuitenkaan ole välttämätön.

Esitettyä uudistusta ei tule suorittaa vaan nykytila tulee säilyttää. Esitetty uudistus on vastoin sitä minimiturva-ajattelua, johon työntekijöiden lähettämisestä annettu lainsäädäntö on perustunut. Tätä uudistusta ei ole välttämätöntä suorittaa, vaan edelleen voimme toimia nykylain mukaisesti suomalaisen työnantajan eduksi.

Valvonnassa ja lainsäädännössä lähetettyjen työntekijöiden kohdalla kysymys on minivaatimusten noudattamisesta. Nyt se hämärretään ja viedään tavallaan valvonnalta keinoja. Kun nyt ei enää ole jotakin tiettyä minimiä paikallisen sopimisen johdosta, miten valvonta onnistuu? Kuten myöhemmin lausunnosta selviää, pakollisten vähimmäisehtojen tunnistaminen on tässä tilanteessa oikeudellisesti tosi hankalaa.

Lainvalmisteluasiakirjoissa lainsäädäntöuudistusta ei ole käsitelty asiantuntevasti eikä asianmukaisesti. Luontevaa olisi ollut, että tämä laki olisi jätetty ehdotuksen ulkopuolelle. Paikallisen sopimisen yleinen mahdollistaminen työntekijöiden etujen heikentämiseksi on ristiriidassa työntekijöiden lähettämisestä annetun lain minimiturvasääntelyn kanssa.

2. Konkreettisesti lähetetyn työntekijän minimiturvasta suhteessa oikeuteen sopia paikallisesti

2.1. Säilyvät säännökset

Ehdotukset eivät koske työsuhteeseen sovellettavaa lakia (3 §), jossa on myös säännöksiä nimenomaisista vähimmäisehdoista, työsuhteen lisäehtoja pitkäaikaisessa lähettämisessä (4 a §), työpalkkaa (5 §), työnantajan vastuuta matka- ja majoituskustannuksista (5 a §) sekä tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevia poikkeuksia (6 §).

Esittelen näistä säilyvistä säännöksistä vain minimiturvan sääntelyn kannalta erityisen keskeisiä säännöksiä.

3 §

Lain 3 § kuuluu seuraavasti:

> 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 yleissitovaksi vahvistetun tai lähettävää yritystä Suomessa sitovan muun työehtosopimuksen määräyksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset. (29.10.2020/743)
>
> Lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan kuitenkin aina tämän lain 12 a §:ää, työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:n 1 ja 2 momenttia ja 3 §:n 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, 9 a ja 10 §:ää, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 1 momenttia sekä 8–10, 12–16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001), nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 5 §:n 1 ja 2 momenttia. (12.4.2024/166)

Lain 3 § selvästi perustuu minimiturvan säätämiseen ja olemassaoloon. Työehtosopimusten osalta todetaan säännöksen 2 momentissa, että Suomessa yleissitovaksi vahvistetun tai lähettävää yritystä Suomessa sitovan muun työehtosopimuksen määräyksiä tulee soveltaa, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset. Tämä säännös uudistettiin vuonna 2020, jolloin varmasti tiedettiin, että kyseisissä työehtosopimuksissa oli myös paikallinen sopiminen mahdollistettu. Lisäksi tärkeää on se, että näiden työehtosopimusten määräysten tulee olla edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevat lain säännökset. Kun hallituksen esitys perustuu yhdenvertaisuusargumenttiin, lain 3 § perustuu kiistatta edullisemmuusperusteeseen ja minimiturvaan suhteessa lainsäädäntöön.

Säännöksen 3 momentissa on vuorostaan todettu ne lainsäännökset, joita aina tulee soveltaa. Tämä säännös on viimeksi ollut esillä vuonna 2024. Aika oudosti työntekijöiden lähettämisestä annetun lain osalta vedotaan pakottavana säännöksenä vain 12 a §:ään eli vastatoimien kieltoon.

Työntekijöiden lähettämisestä annettu laki jo tällä hetkellä sisältää rajallisen huomioon ottamisen paikallisen sopimisen osalta. Lain 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa todetaan seuraavasti sovellettavista vähimmäisehdoista: 1) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaikaa ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja sekä 8 luvun 36 ja 37 §:n säännöksiä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaikaa koskevasta paikallisesta sopimuksesta sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä; (29.10.2020/743).

Työaikalain osalta jo nyt on siis sallittu paikallisen sopimuksen soveltaminen. Tämä ratkaisu on tehty huolellisella harkinnalla ja on rajallinen soveltamisalaltaan. Nyt ehdotettu paikallisen sopimisen muutos on yleisenä aivan muunlainen.

4 a §

> 4 a § (29.10.2020/743) Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä
>
> Lähetetyn työntekijän työsuhteeseen sovelletaan 2 momentissa tarkoitettuja työsuhteen lisäehtoja, kun lähetetyn työntekijän työnteko on kestänyt tosiasiallisesti yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta, ellei työnantaja ole esittänyt perusteltua pyyntöä ajan pidentämiseen 7 a §:ssä säädetyn mukaisesti. Työnteon aikarajaa laskettaessa on otettava huomioon työnantajan aikaisemmin lähettämän työntekijän työntekoaika samoissa tehtävissä, jos myöhemmin lähetetty

> työntekijä on lähetetty tekemään samoja tehtäviä aikaisemman työntekijän sijasta. Työnantajan tulee ilmoittaa lähetettävälle työntekijälle ennen työnteon aloittamista, että tämä korvaa aiemmin samaa työtä samassa paikassa tehneen lähetetyn työntekijän. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta tieliikenteessä alihankintana tehtäviin kuljetuksiin ja niiden kuljettajiin. (14.1.2022/62)
>
> Pykälän 1 momentin mukaisen aikarajan ylityttyä lähetettyyn työntekijään sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun perusteella 4 §:n 1 ja 2 momentissa mainittujen työehtojen lisäksi myös niitä sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat erilaisia korvauksia, lisiä ja muita taloudellisia etuja lukuun ottamatta työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevia määräyksiä tai kilpailukieltolausekkeita ja ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä koskevia määräyksiä. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi 1 momentin mukaisen aikarajan ylityttyä vuosilomalain 5 luvun säännöksiä vuosiloman antamisesta, itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annettua lakia (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annettua lakia (272/1944).

Yhdenvertaisuusperiaate on nykylaissa käytössä vain pitkäaikaisen lähettämisen yhteydessä. Tämä ratkaisu on ymmärrettävä ja luonteva. Lähetetyn työntekijän työsuhteeseen sovelletaan 2 momentissa tarkoitettuja työsuhteen lisäehtoja, kun lähetetyn työntekijän työnteko on kestänyt tosiasiallisesti yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta, ellei työnantaja ole esittänyt perusteltua pyyntöä ajan pidentämiseen 7 a §:ssä säädetyn mukaisesti. Tässä kohdassa on syytä huomata, että yhdenvertaisuuskohtelun alkaminen voidaan lähettävän yrityksen (työnantajan) toimesta siirtyä vielä myöhemmäksi. Yhdenvertainen kohtelu ei siis periaatteena ole pitkäaikaisen lähettämisen yhteydessäkään vaikutuksiltaan yksinkertainen asia. Tämäkin säännös on ollut uudistuksen kohteena 2020-luvulla.

5 §

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain palkkaa koskevan 5 §:n osalta tarkastelen vain minimiturvan sääntelyn kannalta keskeisiä 1-3 momentteja.

> 5 § (29.10.2020/743) Palkka
>
> Lähetetylle työntekijälle maksettavan palkan tulee alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa kattaa vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät. Jos lähettävä yritys on kuitenkin työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottu toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, määräytyy lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähettävää yritystä koskevaa edellä mainittua sitovaa 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 palkkansa 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 työsopimukseen sovelletaan palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 §:ää sekä 13 luvun 5 §:ää. (…)

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain palkkasäännös on selkeä minimiturvasäännös. Työehtosopimusten osalta todetaan velvollisuudeksi noudattaa joko yleissitovaa tai muuta työehtosopimusta eikä tässä yhteydessä tuoda esille, että sovellettaviksi voisivat tulla näiden sopimusten paikalliset toisin sopimiset (käytännössä heikommin sopimiset).

Palkkaa koskevan 5 §:n 1 ja 2 momenttien viimeiset virkkeet poikkeavat työsopimuslain vastaavasta säännöksestä. Työsopimuslain 2 luvun 10 §:n (Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa) mukaan, jota ei siis sovelleta työntekijöiden lähettämisen yhteydessä, jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus ”eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka”.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 §:n mukaan (1 momentti) jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähettävää yritystä koskevaa edellä mainittua sitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava ”vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti”.

Pykälän vuokratyöntekijöitä koskeva toinen momentti poikkeaa kirjoitustavaltaan em. kahdesta muusta. Toisen momentin 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”. Vuokratyön osalta sinänsä ”käytäntö” on riittävä soveltamisen peruste, mutta ei pelkkä tavanomaisesta ja kohtuullisesta palkasta olennaisesti poikkeava sopimus.

Työsopimuslain säännöksistä on sen sijaan sovellettava 2 luvun 11 §:ä (sairausajan palkka) ja 12 §:ää (työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä) sekä 13 luvun 5 §:ää (asuntoetu).

Yhteenveto

Hallituksen esitys työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamiseksi on olennaisesti jopa harhaanjohtava lähestyttäessä asiaa muuttamatta jätettyjen säännösten perusteella. Muuttamatta jätetyt säännökset muodostavat työntekijöiden lähettämisestä annetun lain minimiturvan perussäännökset. Hallituksen vetoama yhdenvertaisuusperuste ei saa tukea kuin vain pienin osin (pitkäkestoiset lähettämiset) näiden säännösten tarkastelun perusteella. Paikallisen sopimisen huomioon ottaminen minimiturvan sääntelyssä vuorostaan näkyy vain vähäisesti lain 3 §:n yhteydessä liittyen työaikasopimiseen.

Hallituksen esitys on muuttamatta jätettyjen säännösten näkökulmasta tarkasteltuna kiistatta vastoin työntekijöiden lähettämisestä annetun lain minimiturvasääntelyä.

2.2. Säännösehdotukset

Vaikka olen edellä esittänyt kriittisen käsitykseni suhteessa koko tämän lain uudistukseen, käsittelen ehdotuksia kuitenkin myös yksityiskohtaisesti siltä varalta, että uudistus päätetään kuitenkin toteuttaa.

2.2.1. Ehdotetut säännökset

Lakiin työntekijöiden lähettämisestä esitetyt säännökset:

> 4 § Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat
>
> Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaikaa ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

2) vuosilomalain (162/2005) 5–7 ja 8–19 §:n säännöksiä;

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

Alihankintaa tai yritysten sisäistä siirtoa koskevan sopimuksen perusteella lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta sekä mitä mainitun pykälän 3 momentissa säädetään.

5 b § Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Lähettävällä yrityksellä ja sen henkilöstöllä on oikeus tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuneella työnantajalla. Paikallisella sopimuksella ei saa kuitenkaan poiketa niistä edullisimmista työsuhteen ehdoista, joita lähetetyn työntekijän työsuhteessa on noudatettava 3 §:n 2 momentin nojalla.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan lähettävän yrityksen ja työntekijöiden väliseen paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään. Säännöllistä työaikaa koskevaan paikalliseen sopimukseen sovelletaan lisäksi, mitä työaikalain 36 §:n 2 momentissa säädetään.

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain mukaan sidotun lähettävän yrityksen oikeudesta tehdä paikallinen sopimus viimesijaisesti luottamusvaltuutetun kanssa säädetään työehtosopimuslain 5 a §:ssä.

Lähetetyt työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä noudattaen työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia. Luottamusvaltuutettuun sovelletaan myös mainitun pykälän 2 momenttia.

Tässä pykälässä säädettyä ei sovelleta lähettävään yritykseen, joka on sijoittautunut Euroopan unionin jäsenvaltion tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

2.2.2. Ehdotusten perustelut ja niiden kommentointia minimiturvan kannalta

2.2.2.1 Lain 4 §

Laki työntekijöiden lähettämisestä /HE perustelut näiltä osin:

4 §. Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat. Pykälän 1 momentin 1 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi. Työsopimuslaissa ehdotetaan säädettäväksi yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta 2 luvun 7 a §:ssä ja sen johdosta ehdotetaan myös työaikalain 36 §:n muuttamista ja 37 §:n kumoamista.

Paikallisen sopimisen kannalta lähettämistilanteissa viittaus esityksessä muutettavaksi ehdotettavaan työaikalain 36 §:n 2 momenttiin olisi edelleen relevantti. Säännös siirrettäisiin ehdotettavaan uuteen 5 b §:ään, jossa säädettäisiin yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Viittaukset työaikalain 36 ja 37 §:ään poistettaisiin 1 kohdasta edellä mainittujen ehdotusten johdosta.

Momentin 2 ja 3 kohta vastaisi voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 momentin viimeiseen virkkeeseen ehdotetaan lisättäväksi viittaus ehdotettuun työsopimuslain 2 luvun 9 §:n uuteen 3 momenttiin. Myös Suomeen lähetettyjen vuokratyöntekijöiden osalta olisi noudatettava mainitussa momentissa säädettävää kieltoa siitä, ettei vuokrattujen työntekijöiden kanssa tehtävillä käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen määräyksiin perustuvilla paikallisilla sopimuksilla saisi asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan. Momentissa ehdotettu säännös koskisi niitä tilanteita, joissa paikallinen sopimus koskisi lähetettyjen työntekijöiden työaikaa tai vuosilomaa koskevia ehtoja. Palkan osalta mainittu velvollisuus seuraisi lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 5 §:n 2 momentista.

Kommentointia minimiturvan kannalta

Lain 4 §:ään ehdotetut uudistukset ovat vähäisiä. 1 momentin 1 kohtaan tulee tekninen muutos (säännöksen siirto). 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus ehdotettuun työsopimuslain 2 luvun 9 §:n uuteen 3 momenttiin. Koska tässä lausunnossa on kyse minimiturvan esittämisestä, käsittelen pykälän niitäkin osia, joita ei estetä muutettavaksi.

1 momentti

Ehdotuksen 4 §:n 1 momentin säännös on kirjoitettu viittaamatta toisin sopimista koskevaan lain 5 b §:ään. Säännöksen 2 momentissa on viittaus yleissitovaan ja normaalisitovaan työehtosopimukseen ilman paikallisen sopimisen esille tuomista.

Lain 4 § on pakottavaa lainsäädäntöä. Työajan, vuosiloman ja niihin liittyvien korvausten sekä perhevapaiden osalta ei voida 4 §:ssä tarkemmin viitattujen yksityiskohtien mukaisesti sopia toisin. Ne ovat vähimmäisehtoja. Työaikalain osalta tässä laissa olevat viittaukset on tehty kyseisten lukujen otsikoihin, jolloin vähimmäisehtoina tulee noudattaa koko työaikalakia.

Myös vuosilomalain osalta viittaukset kattavat kaikki vuosilomaoikeuteen liittyvät säännökset. Lakiehdotuksessa on säännökset jaettu kahteen ryhmään, vaikka ne kattavat 5-19 §:t kokonaisuudessaan. Lisäksi vuosiloman pituutta koskeva luku (5-8) jakaantuu nyt osittain myös jälkimmäiseen osaan säännöksistä. Nykyisessä laissa kyseiset pykälät on aivan oikein esitetty muodossa 5-19 §:t.

Perhevapaaoikeuksien osalta laissa viitataan työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §:n säännöksiin (2§: Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojelu 8 §: Palkanmaksuvelvollisuus, 9 §: Työhönpaluu). Huomionarvoista, että viittaukset yhtä lukuun ottamatta eivät koske perhevapaaoikeuksia, kun taas työaikalain ja vuosilomalain osalta viittaukset kohdistuvat juuri materiaalisiin työaika- ja vuosilomaoikeuksiin. Kummallisin viittaus on viittaus työsopimuslain kyseisen luvun 8 §:ään, koska siinä todetaan vain seuraavasti: ”Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.” Pakottavaksi säädetään siis se, että työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa perhevapaiden osalta. Minimiturvaa annetaan siis sitä vastaan, että työnantaja sitoutuisi maksamaan perhevapaiden ajalta palkkaa.

2 momentti

2 momentti jakaantuu kahteen eri tilanteeseen.

a) Alihankintaa tai yritysten sisäistä siirtoa koskevan sopimuksen perusteella lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan

työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

b) Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta sekä mitä mainitun pykälän 3 momentissa säädetään.

Nämä kaksi asiatilannetta poikkeavat toisistaan olennaisesti liittyen esitettyyn uuteen 5 b §:ään. A-tilanteessa kyse on lähettävän yrityksen ja sen työntekijöiden välisestä suhteesta, jonka osalta 5 b §:ssä oikeutetaan kyseinen ulkomainen työnantaja tekemään ulkomaisten työntekijöidensä kanssa paikallinen sopimus yleissitovan tai kyseistä yritystä koskevan muun työehtosopimuksen mukaisesti. B-kohdassa kyse on taas suomalaisen käyttäjäyrityksen ja sen suomalaisten työntekijöiden välisestä paikallisesta sopimuksesta, jonka oikeusvaikutuksia säädellään 5 b §:ssä suhteessa ulkopuolisen vuokraustoimintaa harjoittavan yrityksen, joka voi olla suomalainen tai ulkomainen, työntekijään sovellettaviin ehtoihin.

a) Ensin mainitussa tilanteessa (alihankinta tai yrityksen sisäinen siirto) sovelletaan siis lisäksi yleissitovan tai lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähettävä ulkomainen yritys ei yleensä liene Suomessa sidottu muuhun kuin yleissitovaan työehtosopimukseen.

Lisäksi -sana, joka on jo nykyisessä laissakin, tarkoittanee esimerkiksi työajan osalta sitä, että työnantajan tulee työaikalain lisäksi soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen työaikamääräyksiä. Kun lähetetyn työntekijän yhteydessä selvitetään työaikakysymysten minimiturvaa kahden eri lähteen koskiessa työaikaa, asiassa tulee soveltaa edullisempaa sääntelyä. Sama tilanne on vuosilomalain yhteydessä. Sen sijaan työturvallisuuslakia ei mainittu säännöksen 1 momentissa, vaan sen noudattamisvelvollisuus tulee oudosti yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisen myötä.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain viitattu 5.1 § (Palkka) kuuluu seuraavasti:

> Lähetetylle työntekijälle maksettavan palkan tulee alihankinnassa ja yritysryhmän sisäisessä siirrossa kattaa vähintään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät. Jos lähettävä yritys on kuitenkin työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottu toimialan edustavimpien järjestöjen tekemään, toimialalla yleisesti sovellettavaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen työnantajajärjestön jäsenyyden tai työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla, määräytyy lähetetylle työntekijälle maksettava palkka tämän työehtosopimuksen perusteella. Jos lähetetyn työntekijän työtä koskevaa yleissitovaa tai lähettävää yritystä koskevaa edellä mainittua sitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan ole, lähetetylle työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti.

Viittaus tämän lain 5.1 §:n työehtosopimuksiin on siten outo, että itse säännöksessä käsitellään työpalkkaa ja viittaus koskee työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevien kyseisen työehtosopimuksen määräysten noudattamisvelvollisuutta. Miksi tässä yhteydessä ei viitata tuon säännöksen merkittävimpään substanssiasiaan eli palkkaan? Tämä on näin jo aikaisemmassa laissa, mutta nyt olisi ollut mahdollisuus esittää jotakin palkkaminimistä, koska se kuitenkin kiinnostaa monia.

b) Lähetetyn vuokratyöntekijän tilanteessa sovelletaan työsopimuslain 2 luvun 9 §:ää (Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot). Sen mukaan

> Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä

> velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.
>
> Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Säännösehdotuksessa viitataan myös siihen, mitä ”mainitun pykälän 3 momentissa säädetään”. Tässä kyse on uuden työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 3 momentista.

Nykyisessä työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa säännöksen tämä osa kuuluu seuraavasti: ”Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta. (29.10.2020/743)” Nyt tähän säädökseen esitetään loppuun lisättäväksi ”tai mitä mainitun pykälän 3 momentissa säädetään.”

Kyseisessä 2 luvun 9 §:n uudessa 3 momentissa todetaan seuraavasti: ”Käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten nojalla tehdyllä työnantajan ja vuokrattujen työntekijöiden välisellä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan.”

Lisäystä perustellaan seuraavasti:

> 9 §. Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot. Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, jonka tarkoituksena olisi varmistaa toisen yrityksen palvelukseen (käyttäjäyritys) vuokrattavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden kanssa. Sääntelyn taustalla olisivat EU:n vuokratyödirektiivin ja lähetetyistä työntekijöistä annettujen direktiivien vaatimukset.
>
> Momentti koskisi tilannetta, jossa vuokratun työntekijän vähimmäistyöehdot määräytyisivät käyttäjäyritystä joko normaali- tai yleissitovuuden nojalla velvoittavan työehtosopimuksen mukaan, ottaen huomioon pykälän 1 momentissa säädetty etusijajärjestys, ja jossa työvoimaa vuokraavan työnantajan ja tämän palveluksessa olevien vuokratyöntekijöiden välillä olisi tehty paikallinen sopimus kyseisen työehtosopimuksen määräyksen nojalla. Tällaisella paikallisella sopimuksella ei saisi asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan. Työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön vuokranneen työnantajan olisi siten verrattava paikallisen sopimuksen mukaan määrittyviä palkkaa, työaikaa tai vuosilomaa koskevia ehtoja käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työehtoihin. Työnantajalla on oikeus saada käyttäjäyritykseltä tiedot mainituista työehdoista työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla, jonka mukaan käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.
>
> Jos vertailu osoittaisi, että paikallisen sopimuksen soveltaminen vuokratyöntekijään johtaisi siihen, että työntekijä olisi mainittujen työehtojen osalta heikommassa asemassa verrattuna käyttäjäyrityksen palveluksessa oleviin työntekijöihin, kyseistä paikallista sopimusta ei voitaisi soveltaa vuokrattuun työntekijään käyttäjäyrityksessä työskentelyn ajalta.
>
> Momentti ei koskisi käyttäjäyrityksessä mahdollisesti voimassa olevia paikallisia sopimuksia. Oikeuskäytännön mukaan käyttäjäyritystä normaalisitovuuden perusteella sitovan

> työehtosopimuksen määräysten perusteella tehtyjä paikallisia sopimuksia on sovellettava myös vuokrattuun työntekijään (TT 2009-118).

Kyse on tilanteessa vain siitä, että käyttäjäyrityksen tekemällä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen työntekijöitä huonompaan asemaan. Jos paikallisella sopimuksella parannetaan käyttäjäyrityksen työntekijöiden etuja, silloin parannus on tultava myös vuokratyöntekijöille.

Perustelujen mukaan tällaisella paikallisella sopimuksella ei saisi asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan. Jos paikallisella sopimuksella nostetaan palkkaa, lyhennetään työaikaa tai parannetaan vuosilomaetuuksia, säännöksen mukaan nämä etuudet tulevat siis myös vuokratulle työntekijälle. Ongelmat koskevatkin sitä tilannetta, jossa paikallisella sopimuksella heikennetään vuokratun työntekijän kohdalla hänen palkkaa, työaikaa tai vuosilomaetuuksia. Aikaisemmin laissa muuttumattomina säilytettävien säännösten avulla kuvaamani minimiturvasääntely ei mielestäni tätä salli, vaan tässä tilanteessa pitää soveltaa kyseistä työehtosopimusta.

Vuokraustoimintaa harjoittavalla työnantajalla ei ole itsenäistä oikeutta heikentää kyseisiä ehtoja, jos kyseisen työehtosopimuksen osalta ei ole tehty työehtosopimusta huonontavaa paikallista sopimusta. Vuokraustoimintaa harjoittava yritys voi tehdä paikallisen sopimuksen työntekijöidensä kanssa vain silloin, jos sopimuksessa sovitaan paremmin kuin mitä työehtosopimuksessa on määrätty.

2.2.2.2. Lain 5 b §

Lain 5 b §:ää perustellaan hallituksen esityksessä seuraavasti. Kommentoin perustelujen osalta pykälän kutakin momenttia erikseen.

1 momentti

Perustelut ovat tältä osin seuraavat:

> 5 b §. Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan annettavan myös lähettävälle yritykselle ja sen lähetetyille työntekijöille oikeus tehdä paikallinen sopimus vastaavasti kuin ehdotetaan suomalaisille yrityksille.
>
> Lisäksi pykälän 1 momentin mukaan lähettämistilanteissa edellytettäisiin lain niin sanotun edullisemmuusvaatimuksen noudattamista. Paikallisella sopimuksella ei saisi poiketa lain 3 §:n 2 momentissa säädetystä vaatimuksesta, jonka mukaan paikallisen sopimuksen ehtojen tulee olla lähetetyn työntekijän kannalta edullisempia kuin hänen työsuhteessaan muutoin sovellettavaksi tulevat lain säännökset. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 3 §:n mukaisesti lähetetyn työntekijän työsuhteeseen sovellettava laki määräytyy Rooma I -asetuksen perusteella. Tämän lisäksi Suomeen lähetetyn työntekijän työsuhteeseen tulevat sovellettaviksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 luvussa säädetyt vähimmäistyöehdot ja säännökset siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia. Siten Suomessa tehtävän työn aikana työehtojen vähimmäistaso määräytyy Suomen lainsäädännön mukaan, mutta Suomen lain mukaiset säännökset eivät voi estää työntekijälle edullisempien säännösten soveltamista.
>
> Paikallisella sopimuksella ei saisi heikentää lähetettyyn työntekijään jo muutoin sovellettavia työehtoja, joista lähettävä yritys ja lähetetty työntekijä ovat sopineet ennen Suomeen lähettämistä tai jotka määräytyvät lähtömaan lainsäädännön perusteella. Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa turvataan ainoastaan paremmat ehdot Suomessa työskentelyn ajalta. Siten työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaisten vähimmäisehtojen tason

täyttyminen edellyttää vertailua sen suhteen, täyttyvätkö Suomessa tehdyn työn ajalta vähintään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaiset ja sovellettavan työehtosopimuksen ehdot Suomessa tehtävän työn aikana muun muassa palkkauksesta, työajoista ja erilaisista korvauksista ja vuosilomista. Paikallisen sopimuksen tekemisellä ei saisi kuitenkaan heikentää lähetettyyn työntekijään sovellettavia työehtoja kokonaisuudessaan siitä, mitä työsuhteen ehdoista on sovittu tai mitä niihin tulee sovellettavaksi Rooma I -asetuksen mukaan.

Perustelujen kommentointia

Perustelujen mukaan lähettävälle yritykselle ja sen lähetetyille työntekijöille ehdotetaan oikeus tehdä paikallinen sopimus vastaavasti kuin ehdotetaan suomalaisille yrityksille.

Virke on vaikea arvioida työvoiman vuokraustoimintaa harjoittavan yrityksen osalta. Suomalainen vuokraustoimintaa harjoittava yritys toki voi tehdä omien työntekijöittensä kanssa paikallisen sopimuksen ehdotuksen mukaisesti. Eli tämä sopimus määrittelee silloin se, millä ehdoin kyseinen yritys tekee tarjouksia. Tilanteessa, jossa kyseinen vuokratyövoima työskentelee käyttäjäyrityksessä, vuokratyöntekijöiden ehtoja arvioidaan suhteessa siihen paikalliseen sopimukseen, jonka käyttäjäyritys on tehnyt. Toki tällöin vuokraustoimintaa harjoittava työnantaja voi sopia käyttäjäyrityksen ehtoja paremmista ehdoista omille työntekijöilleen.

Jos työvoiman vuokrausta harjoittava yritys on ulkomainen, se voi ennen tarjousta tehdä paikallisen sopimuksen vain oman maansa lainsäädännön mukaisesti. Kun sen työntekijöitä on työssä Suomessa, paikallisen sopimisen sääntely tapahtuu silloin käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Esitys näyttäisi kuitenkin kirjoitetun siten, että työvoiman vuokraustoimintaa harjoittavalla ulkomaisella työnantajalla olisi aina oikeus paikalliseen sopimiseen, jos kyseistä työtä tehdään Suomessa. Tällöin paikallinen sopimus voisi tässäkin tilanteessa olla vain parempi kuin työsuhteen ehtojen ns. vähimmäistaso.

1 momentin perustelut korostavat oikealla tavalla ja selvästi minimiturvaa. Kyse on työntekijöiden lähettämisestä annetun lain edellä jo tarkasteltujen säilytettävien säännösten (3.2 §, 2 luku) mukaisesta minimitasosta, josta voidaan poiketa vain työntekijöiden kannalta edullisempaan suuntaan. Tämä lähtökohta, minimiturva, tarkoittaa paikallisten sopimusten mahdollistamista vain parantamaan minimiä.

Perusteluissa todetaan oikein myös seuraavasti: ”Siten työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaisten vähimmäisehtojen tason täyttyminen edellyttää vertailua sen suhteen, täyttyvätkö Suomessa tehdyn työn ajalta vähintään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaiset ja sovellettavan työehtosopimuksen ehdot Suomessa tehtävän työn aikana muun muassa palkkauksesta, työajoista ja erilaisista korvauksista ja vuosilomista.”

Työehtosopimuksissahan on sovittu muun muassa palkoista. Minimiturva tältä osin perustuu vahvasti siihen, että työehtosopimuksen palkkatasoa ei voida alittaa. Perusteluissa puhutaan myös kokonaisarvioinnista heikennysten arvioinnissa, mutta tällainen kokonaisarviointi ei saa tukea ainakaan työntekijöiden lähettämisestä annetusta laista.

Paikallisella sopimuksella ei saisi perustelujen mukaan myöskään heikentää lähetettyyn työntekijään jo muutoin sovellettavia työehtoja, joista lähettävä yritys ja lähetetty työntekijä ovat sopineet ennen Suomeen lähettämistä tai jotka määräytyvät lähtömaan lainsäädännön perusteella. Työvoiman vuokraustilanteessa tämä tarkoittaa sitä, että käyttäjäyrityksen tulee käytännössä maksaa sopimuksesta korvausta työvoiman vuokrausyhtiölle siten, että se lasketaan ulkomailla sovitun tason mukaisesti. Toki ulkomainen työvoiman vuokrausyhtiö voi suostua siihen, että se itse maksaa sen ylityksen, millä sen oman maan palkka ylittää suomalaisen käyttäjäyrityksen palkkatason.

Jos ulkomainen yritys tekee alihankintaa tai kyse on yrityksen sisäisestä siirrosta, edellisen kaltaista tilannetta ei synny. Käytännössä kyse voisi olla toki neuvotteluista sellaisessa tilanteessa, jossa työn tekemismaan kustannustaso on huomattavasti pienempi kuin lähettävän yrityksen kotimaassa.

Lain ehdotetun sanamuodon mukaan lähettävällä yrityksellä ja sen henkilöstöllä on oikeus tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuneella työnantajalla. Jos kyse ei ole työvoiman vuokrauksesta, normaalin työntekijöiden lähettämisen ja yrityksen puitteissa tapahtuvan siirron tilanteissa ongelmana on erityisesti se, mitä tarkoittaa oikeus tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittunut työnantaja. Palaan tähän kysymykseen tarkemmin seuraavien momenttien tarkastelun yhteydessä.

2 momentti

Perustelut ovat tältä osin seuraavat:

> Pykälän 2 momentin mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan lähettävän yrityksen ja työntekijöiden paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään. Paikallisen sopimuksen tekeminen edellyttäisi ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 1 momentin mukaan sitä, että sopimuksen tekemisessä noudatettaisiin työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Mikäli yleissitovassa työehtosopimuksessa olisi määritelty paikallisen sopimuksen tekemiseen oikeutetut osapuolet, tulisi tätä soveltaa myös lähettävään yritykseen ja tämän Suomeen lähettämiin työntekijöihin samalla tavalla kuin kotimaisissa tilanteissa. Mainitun pykälän 2 momentin mukaan tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa olisi sovittu paikallisen sopimuksen osapuoleksi luottamusmies, työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Säännös soveltuisi ehdotetun 1 momentin nojalla myös lähetettyihin työntekijöihin. Sovellettavaksi tulisi myös ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n säännös, joka mahdollistaa paikallisen sopimuksen tekemisen luottamusvaltuutetun kanssa työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetyn luottamusmiehen puuttuessa. Samoin sovellettaviksi tulisivat ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 5 momentin säännökset henkilöstön edustajan kanssa tehdyn sopimuksen kirjallisuusvaatimuksesta ja velvollisuudesta toimittaa sopimus työsuojeluviranomaiselle.
>
> Pykälän 2 momentissa säädettäisiin myös siitä, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen tekemiseen sovellettaisiin lisäksi työaikalain 36 §:n 2 momentin säännöksiä. Työaikalain 36 §:n 2 momentti täydentäisi työsopimuslakiin ehdotettua 2 luvun 7 a §:ää säännöllistä työaikaa koskevien paikallisten sopimusten osalta.
>
> Lähettävien yritysten ja heidän työntekijöidensä kannalta merkityksellisiä ovat erityisesti ehdotettavan työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 1 ja 3 momentin säännökset, koska lähettävät yritykset eivät juurikaan järjestäydy Suomessa tai liity työehtosopimuslaissa tarkoitettuun normaalisitovaan työehtosopimukseen.
>
> Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 4 momentin säännökset täydentäisivät yleissitovassa työehtosopimuksessa sovittuja menettelytapoja, joita myös lähettävän yrityksen tulisi noudattaa paikallisen sopimuksen tekemisessä. Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä

sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Luottamusvaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus käydä vuoropuhelua henkilöstön kanssa sopimuksen sisällöstä ja merkityksestä.

Perustelujen kommentointia

Paikallisen sopimuksen tekemisessä noudatettaisiin siis työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Mikäli yleissitovassa työehtosopimuksessa olisi määritelty paikallisen sopimuksen tekemiseen oikeutetut osapuolet, tulisi tätä soveltaa myös lähettävään yritykseen ja tämän Suomeen lähettämiin työntekijöihin samalla tavalla kuin kotimaisissa tilanteissa. Jos työehtosopimuksessa olisi sovittu paikallisen sopimuksen osapuoleksi luottamusmies, työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä.

Käsittelen 3 ja 4 momenttien arvioinnin yhteydessä erilaisia luottamusmies-/luottamusvaltuutettu -tilanteita.

Tässä yhteydessä keskeistä on huomata, että perusteluissa ei käsitellä sitä, voiko luottamusvaltuutettu tehdä paikallisen sopimuksen, jos luottamusmiehen mukaan sellaista ei ole tarkoituksenmukaista tehdä. Voivatko siis järjestäytymättömät lähetetyt työntekijät tehdä paikallisen sopimuksen vastoin asianomaisen työehtosopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen kantaa? Mielestäni tällainen lopputulos ei ole juridisesti mahdollinen. Se sotii sekä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain että työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian lähtökohtia vastaan. Olen ensimmäisessä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassani lausunnossa edustanut kantaa, jonka mukaan yleissitovuusjärjestelmässä voidaan lainsäätäjälle antaa laajempaa harkintavaltaa kuin mikä on mahdollista työehtosopimuslain yhteydessä. Silti sellainen ratkaisu, jossa työehtosopimusten soveltaminen on ulkomaisten toimijoiden harkintavallassa, ei ole ainakaan tarkoituksenmukainen myöskään yleissitovuusjärjestelmässä.

3 ja 4 momentit

Perustelut ovat tältä osin seuraavat:

> Mikäli lähettävä yritys olisi sidottu työehtosopimuslain mukaisesti normaalisitovaan työehtosopimukseen, voisi lähettävä yritys tehdä paikallisen sopimuksen viimesijaisesti luottamusvaltuutetun kanssa työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisesti. Tästä säädettäisiin pykälän 3 momentissa.
>
> Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi lähetettyjen työntekijöiden oikeudesta valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä noudattaen työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia. Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa ei ole viittaussäännöstä luottamusvaltuutettua koskevaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Tästä syystä myös lähetetyille työntekijöille tulisi antaa oikeus valita luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetun edustusoikeus koskisi ehdotettavan säännöksen mukaan kuitenkin vain paikallista sopimusta koskevia kysymyksiä. Suomeen lähetetyt työntekijät valitsisivat keskuudestaan luottamusvaltuutetun paikallisen sopimuksen tekemistä varten samoin periaattein kuin kotimaisissa työntekotilanteissa. Luottamusvaltuutettuun sovellettaisiin myös työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 2 momenttia.

Perustelujen kommentointia

Koska työntekijöiden edustusjärjestelmä perustuu kunkin työehtosopimuksen osalta luottamusmieheen, lähettävän yrityksen tulee ensisijaisesti pyrkiä tekemään paikallinen sopimus kyseisen työehtosopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen kanssa. Jos kyseisen työehtosopimuksen piirissä olevat työntekijät ovat valinneet itselleen lain tarkoittamin tavoin luottamusvaltuutetun, lähettävän yrityksen tulee yrittää tehdä paikallinen sopimus tämän kanssa. Tämä vastaa sitä ilmaistua lähtökohtaa, että paikallinen sopimus on mahdollinen samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuvalla työnantajalla. Tätä tarkoittaa myös säännöksen 3 momentissa olevan viittaus työehtosopimuslain 5 a §:ään.

> Kyseisessä säännöksessä todetaan seuraavasti:
>
> 5 a §. Jos työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallisen sopimuksen tekeminen työnantajan ja luottamusmiehen välillä eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.
>
> Paikallista sopimusta tehtäessä 1 momentissa tarkoitetussa tilanteessa on noudatettava työehtosopimuksen menettelytapaa koskevia määräyksiä lukuun ottamatta henkilöstön edustajaa koskevia vaatimuksia. Tämän lisäksi työnantajan on annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, jollei toisin ole työehtosopimuksessa sovittu. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. (…)

Jos kyseisen työehtosopimuksen perusteella ei ole valittu mitään henkilöstön edustajaa ja, jos laki ei salli henkilöstön kanssa tehtäviä paikallisia sopimisia, ei lähettävällä yrityksellä ole normaalia mahdollisuutta paikallisen sopimuksen tekemiseen. Uusi 5 b § on mahdollisesti säädetty tällaista tilannetta varten.

Lakiehdotuksen sanamuodon (5 b §) mukaan lähettävällä yrityksellä ja sen henkilöstöllä on oikeus tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuvalla yrityksellä. Paikallista sopimista koskevaa lainsäädäntökokonaisuutta muutettiin saadun lausuntopalautteen mukaisesti siten, että henkilöstö ei enää voi olla paikallisen sopimuksen työntekijäosapuoli. Tähän lakiehdotukseen on kuitenkin jäänyt henkilöstön sopijapuoleksi oikeuttava säännös. Tämä ei liene tietoinen säännös vaan huolimattomuusvirhe.

Sellainen lopputulos ei voine olla tarkoitettu, että jos varsinaisen työehtosopimuksen puitteissa ei olisi tehty paikallista työehtosopimusta heikentävää sopimusta, ulkomaiselle yritykselle annettaisiin itsenäinen oikeus tehdä työehtosopimusta heikentävä paikallinen sopimus omien työntekijöittensä valitseman edustajan kanssa. Yhdenvertainen kohtelukaan ei tällaista lopputulosta hyväksy eikä se myöskään vastaisi ideaa työehtosopimuksesta minimiturvan perusteena. Myös kyseisen työehtosopimuksen solmineiden varsinaisten osapuolten kannalta tämä ratkaisu siirtäisi työehtosopimuksen tulevasta soveltamisesta päättämisen täydellisesti sopimuksen ulkopuolisille tahoille, jopa vieraan valtion työnantajalle ja käytännössä pienen määrän työntekijöitä valitsemalle edustajalle. Työehtosopimusosapuolet eivät ole ajatelleet sopia tällaista oikeutusta eikä osapuolten näkökulmasta voida sopimuksen soveltamista lainsäätäjän toimin täysin irrottaa sen sopijapuolilta vieraan valtion toimijoille.

Hallituksen esityksessä ei kuitenkaan poissuljeta tätä lopputulosta, vaan itse asiassa lakiehdotuksen 4 momentti suuntaa ajattelua juuri tällaisen lopputuloksen suuntaiseksi. Sen mukaan ”Lähetetyt työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa

kysymyksissä”. Mitä tämä lausuma tarkoittaa? Se voi tarkoittaa sitä, että jos on tehty työehtosopimuksen nojalla ”kotimainen” paikallinen sopimus, kyseinen luottamusvaltuutettu edustaa lähetettyjä työntekijöitä kyseistä sopimusta koskevissa kysymyksissä. Todennäköisemmin sillä kuitenkin tarkoitetaan sitä, että luottamusvaltuutettu edustaa työntekijöitä oman työnantajansa kanssa tehtyä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Eli jälleen palataan siihen, milloin kyseinen oma paikallinen sopimus on lähettävän yrityksen ja sen työntekijöiden edustajan kanssa ylimalkaan tehtävissä.

Työntekijöiden edustajan valinnassa on arvioitava myös se, mikä merkitys on sillä, jos näillä työntekijöillä on kotimaassa jo valittu edustaja. Työnantajan pitänee tällaisessa tilanteessa neuvotella paikallisesta sopimuksesta kotimaassa olevan edustajan kanssa. Muussa tapauksessa rikotaan tämän valitun edustajan ammattiyhdistysoikeuksia, koska kyseiset työntekijät ovat vain väliaikaisesti Suomessa ja oman luottamusmiehen edustusvalta on koko ajan olemassa myös näihin tilapäisesti lähetettyihin työntekijöihin nähden. Suomessa työskentelyaikahan voi olla vaikka vain muutamia päiviä. Lisäksi lähettävän yrityksen kotimaan työlainsäädäntö suurella todennäköisyydellä ei tunnista lainkaan luottamusvaltuutettu -järjestelmää.

Jos kyseiset lähetetyt työntekijät ovat järjestäytyneitä, heillä on siis koko ajan suhde oman maansa ammattiyhdistyselimiin (luottamusmieheen, liittoon). Tällöin Suomessa tilapäisesti lähetettyinä olevat työntekijät eivät voi valita tätä aikaa varten omaa edustajaa rikkomatta omassa maassaan säädettyä edustusjärjestelmää. Jos he ovat järjestäytymättömiä, silloin tilanne on toinen. Tällöin oman luottamusvaltuutetun valinta on mahdollinen ratkaisu

5 momentti

Perustelut ovat tältä osin seuraavat:

> Pykälän 5 momentissa ehdotetaan rajoitettavaksi 1 momentissa tarkoitettu paikallisen sopimisen mahdollisuus ainoastaan Euroopan unionin jäsenvaltion tai Euroopan talousalueelle sijoittautuneisiin yrityksiin, jotka soveltavat lain perusteella yleissitovaa tai normaalisitovaa työehtosopimusta. Vain EU- tai ETA-alueelle sijoittautuneet yritykset toimivat yhteisillä sisämarkkinoilla samoin säännöin. Kolmansiin maihin sijoittautuneita yrityksiä voidaan kohdella muun muassa hallinnollisten vaatimusten suhteen poikkeavasti, koska kolmansien maiden viranomaisten kanssa ei ole viranomaisten välistä yhteistyötä ja sitä tukevia tietojärjestelmiä kuten on Euroopan unionin jäsenmaiden kanssa. Paikallisen sopimisen mahdollisuutta ei ole tarkoituksenmukaista tässä yhteydessä ulottaa koskemaan kolmansiin maihin sijoittautuneita yrityksiä. Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 1 artiklan 4 kohdan mukaan muuhun kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset eivät voi saada suotuisampaa kohtelua kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset. Siten kolmansista maista Suomeen lähetettyihin työntekijöihin ja heidän työnantajiinsa sovelletaan lähtökohtaisesti yhdenvertaisesti työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia työehtojen määräytymisessä samoin kuin sovelletaan Euroopan unionin jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten lähettämiin työntekijöihin. Hallinnolliset vaatimukset ja valvontakeinot voivat kuitenkin olla erilaisia.

Perustelujen kommentointia

Momentti on sinänsä tarkoituksenmukainen. On syytä kuitenkin huomata, että myös EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta tuleva Suomessa toimintaa harjoittava yritys on paikallista sopimista koskevien ehdotusten piirissä arvioituna asiaa esimerkiksi työsopimuslain ja työehtosopimuslain uusien säännösten kannalta. Näissä laeissa toisin sopimisoikeus liittyy siihen, onko työnantaja velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta. Ulkomainen yritys voi olla sidottu myös ns. normaalisitovaan työehtosopimukseen.

Työntekijöiden lähettämisestä annettu laki koskee myös yritysten sisäistä siirtoa ulkomailta Suomeen. Tässä laissa ne EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta suoritettuina jäävät paikallisen sopimisen ulkopuolelle. Työsopimuslain ja työehtosopimuslain perusteella vastaanottava suomalainen yhtiö kuitenkin voi kuitenkin tehdä tilanteeseen liittyviä paikallisia sopimuksia.

3. Lopuksi

Olen edellä lausuntoni konkreettisen osan aluksi esittänyt tavan, jolla nykyisessä työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa on säädetty tällaisten työntekijöiden minimiturvasta. Ehdotus paikallisen sopimisen mahdollistamisesta minimiturvaa heikentäen ei sovi tämän lain tarkoitukseen. Yhdenvertaisuusargumentointi ei sovellu lyhytaikaisen työn suorittamiseen lähetetyn työntekijän toimesta. Nykylaissakin se on käytössä vain pitkäaikaisen työskentelyn yhteydessä.

Lähetettyjen työntekijöiden joukko on heterogeeninen ja lähetettyjen työntekijöiden oikeusasema (minimiturva) on vaikeasti hahmotettavissa sekä kyseisen heterogeenisyyden että myös monissa laeissa tapahtuvan sääntelyn johdosta.

Kiistatonta on kuitenkin se, että minimiturva ei toteudu tilanteessa, jossa mahdollistetaan sen heikentäminen. Tämä on notorista. Nykyisessä laissa toisin sopiminen on mahdollistettu vain työaikakysymyksissä, minne tämä oikeus luontevasti sopiikin. Esimerkiksi työpalkoista toisin sopimisoikeuden mahdollistaminen työntekijöiden lähettämisen yhteydessä on minimiturvan kannalta selkeä heikennys.

Mahdollisuus heikentää paikallisella sopimuksella palkkaehtoja johtaa myös sosiaalisen dumppauksen mahdollistumiseen tavalla, jonka rajoja ei voida tässä vaiheessa edes tietää. Jos paikallista sopimista perustellaan yritysten kilpailukyvyn parantumisella, meidän ei tarvitse eikä tule soveltaa samaa lähtökohtaa tänne lähetettävien työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisiin suhteisiin. Kun kyse on vain tilapäisesti Suomeen lähetettävistä työntekijöistä, yhdenvertaisuusargumentti ei siis sovellu tähän tilanteeseen, koska suomalaisen yrityksen kannalta on kyse pysyvästä työllistämisestä. Näitä kahta erilaista työnantajaryhmää ei ole velvollisuutta kohdella yhdenvertaisesti.

Suomalaisen yritysmaailman näkökulmasta on syytä korostaa minimiturvaa, joka on lähetetyille työntekijöille tärkeää. Edullisemmista ehdoista myös voidaan sopia. Tällä tavoin muunmaalainen työnantajayritys ei saa sitä mahdollista etua, joka suomalaiselle työnantajalle tulee paikallisista sopimuksista.