

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1493-23

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

27.2.2023

13/2022

Lausuntopyyntöön vastaaminen edellytti työntekijöiden lähettämistä annetun lain tulkintaa sekä Suomen työaikalain työajan enimmäismäärää koskevan säännöksen ja lähtövaltion lain keskinäistä vertailua. Työneuvoston toimivaltaan ei kuulu työntekijöiden lähettämistä annetun lain tulkinta. Näin ollen työneuvosto ei voinut muuta kuin esittää yleisen näkemyksen, jonka mukaan työajan enimmäismäärää koskevaa työaikalain säännöstä on tulkittava lähetetyn työntekijän työhön Suomessa samalla tavoin kuin Suomessa muutoin tehtävään työhön.

Lausunnonpyytäjä: Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Asia: Työaikalain (872/2019) 18 §:n 1 momentin tulkinta lähetettyjen työntekijöiden työskentelyyn Suomessa

Vireille: 10.10.2022

## Lausuntopyyntö

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä työsuojeluviranomainen) on pyytänyt työneuvostolta yleistä lausuntoa työaikalain (872/2019) 18 §:n 1 momentin soveltamisesta lähetettyjen työntekijöiden työskentelyyn Suomessa. Työntekijöiden lähettämistä annetun lain (447/2016) noudattamisen valvonnassa ja asiakkaiden neuvonnassa on tullut esille kysymys siitä, miten työaikalaisissa säädettyä työajan enimmäismäärän laskentaa on tarkoitus tulkita silloin, kun työntekijä on lähetetty Suomeen työhön alle neljän kuukauden pituiseksi ajaksi.

Lausuntopyynnössä tuodaan esille taustana seuraavaa. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota muusta valtiosta lähetetty työntekijä tekee Suomessa työnantajan valtioiden rajat ylittävää palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella alihankintana, yritysryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyössä rajoitetun ajan. Lain 2 §:n 1 kohdan mukaan lähetetty työntekijä on työntekijä, 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.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 luvussa säädetään lähetetyn työntekijän työsuhteeseen sovellettavista vähimmäisehdoista Suomessa työskentelyn aikana. Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 mukaan. Vaikka lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulisi sovellettavaksi niin sanottu vieraan valtion laki, on hänen työsuhteessa kuitenkin sovellettava lain 2 luvussa tarkoitettuja Suomen lakien säännöksiä. Edellytyksenä Suomen lain soveltamiselle on, että se on työntekijän kannalta edullisempi kuin vieraan valtion laki.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4 §:n 1 momentin 1 kohdan (743/2020) mukaan lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan työaikalain 2 luvun työaika ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaika, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja sekä 8 luvun 36 ja 37 §:n säännöksiä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaika koskevasta paikallisesta sopimuksesta sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä. Mainitut säännökset tulevat sovellettaviksi vain lähettämisen aikana, eikä Suomen lainsäädännön voida työsuojeluviranomaisen mukaan katsoa soveltuvan lähettämisen päätyttyä työntekijän lähtövaltiossa.

Työaikalain 18 §:n 1 momentin mukaan työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään työaikalain 34 §:ssä. Työsuojeluviranomainen viittaa työneuvoston lausuntoon TN 1488-22, ään., jossa on tarkasteltu työajan enimmäismäärää alle neljän kuukauden pituisissa työsuhteissa. Työneuvoston mukaan työaikalain 18 §:n 1 momentin mukaista neljän kuukauden pituisia tasoittumisjaksoa lyhyemmiksi sovituisissa määräaikaisissa työsuhteissa enimmäistyöaika tulee suhteuttaa työsuhteen pituuden mukaisesti.

Työsuojeluviranomainen pyytää työneuvostolta lausuntoa tilanteessa, jossa työntekijä lähetetään työhön Suomeen alle neljän kuukauden ajaksi ja hänen työsuhteensa on lähettämisyksiköä pidempi. Työsuhde jatkuu siis lähtövaltiossa vielä lähettämisen jälkeen. Työneuvostoa on pyydetty vastaamaan seuraaviin yksilöityihin kysymyksiin:

- 1) Onko työnantajan sovitettava työaikalain 18 §:n 1 momentin mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso työntekijän lähettämiskäsen pituuteen sen ollessa alle neljä kuukautta?
- 2) Voiko työaikalain 18 §:n 1 momentissa säädetty tasoittumisjakso alkaa Suomessa työskentelyn alkaessa jatkaa ensimmäisestä työskentelypäivästä neljä kuukautta (tai vaihtoehtoisesti ajan, joka yritystä sitovassa työehtosopimuksessa on sovittu)?

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

### Lähtökohdat ja työneuvoston toimivalta

Työneuvostolta on pyydetty lausuntoa työaikalain (872/2019) 18 §:n 1 momentin tulkinnasta silloin, kun työntekijä on lähetetty työhön Suomeen alle neljäksi kuukaudeksi ja työhön tulee sovellettavaksi työntekijöiden lähettämisestä annettu laki (447/2016). Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 luvun mukaan lähetetyn työntekijän työsopimukseen on sovellettava muun ohessa Suomen työaikalain 5 luvun säännöksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisimpia kuin työsopimukseen muutoin mahdollisesti sovellettavat vieraan valtion lain säännökset. Työaikalain 18 §:n 1 momentti kuuluu edellä tarkoitettuihin työaikalain säännöksiin, joita tulee lähtökohtaisesti soveltaa lähetetyn työntekijän työskentelyyn Suomessa (HE 39/2016 vp, s. 40–41 ja HE 158/2018 vp, s. 126).

Lausuntopyynnössä esitetty kysymys työaikalain 18 §:n 1 momentin mukaisen tasoittumisjakson määräytymisestä edellyttää työntekijöiden lähettämisestä annetun lain tulkintaa. Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:ssä on säädetty tyhjentävästi niistä laeista, joiden soveltamisesta ja tulkinnasta työneuvosto voi ylipäänsä antaa lausunnon. Lausunnon antaminen työntekijöiden lähettämisestä annetun lain soveltamisesta tai tulkinnasta ei kuulu työneuvoston toimivallan piiriin.

### Kysymys 1

Yleisenä näkemyksenään työneuvosto toteaa, että työaikalain 18 §:n 1 momentin soveltaminen Suomeen työhön lähetettyyn työntekijään edellyttää tietoa sen lain sisällöstä, joka häneen tulee sovellettavaksi lähtövaltiossa. Sen jälkeen on vertailtava keskenään lähtövaltiossa sovellettavaksi tulevan lain ja (Suomen) työaikalain 18 §:n 1 momenttia. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaan edellytyksenä työaikalain 18 §:n 1 momentin soveltamiselle Suomessa on se, että se on työntekijän kannalta edullisempi kuin edellä tarkoitettu vieraan valtion laki. Se, tuleeko työaikalain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettu tasoittumisjakso sovellettavaksi, tulee työneuvoston käsityksen mukaan ratkaista säännösten edullisemmuutta koskevan vertailun perusteella.

Työneuvoston tiedossa ei ole perustetta, jonka nojalla työaikalain 18 §:n 1 momenttia olisi tulkittava lähetetyn työntekijän työhön Suomessa eri tavoin kuin Suomessa muutoin tehtävään työhön. Työneuvosto on lausunnossaan TN 1488-22, ään. tarkastellut tasoittumisjaksoa vain alle neljän kuukauden pituisissa työsuhteissa. Työneuvosto ei ole siinä – eikä missään muussakaan aiemmassa lausunnossaan – ottanut kuitenkaan kantaa työaikalain 18 §:n 1 momentin mukaiseen tasoittumisjaksoon silloin, kun työskentely Suomessa kestää alle neljä kuukautta.

## Kysymys 2

Työneuvosto on lausunnossaan TN 1488-22, ään. päätynyt siihen, että työaikalain 18 §:n 1 momentin mukainen tasoittumisjakso voi alkaa lausunnossa TN 1339-97 todetuin tavoin joko kunkin kalenterivuoden alusta tai työnantajan työaikakirjanpidossaan noudattaman neljän kuukauden pituisen jaksotuksen mukaan. Myös työntekijäkohtaista määräytymistä on pidetty mahdollisena. Vastaaminen työsuojeluviranomaiseen esittämään kysymykseen siitä, voiko työaikalain 18 §:n 1 momentissa säädetty tasoittumisjakso alkaa lähetetyn työntekijän Suomessa työskentelyn alkaessa ja jatkua ensimmäisestä työskentelypäivästä neljä kuukautta (tai vaihtoehtoisesti ajan, joka yritystä sitovassa työehtosopimuksessa on sovittu), edellyttää työntekijöiden lähettämisestä annetun lain tulkintaa sekä Suomen työaikalain 18 §:n 1 momentin lain ja lähtövaltion lain säännösten keskinäistä vertailua. Näin ollen työneuvosto ei voi lausua asiasta enemmälti.

### Sovelletut lainkohdat

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §.

Työaikalain (872/2019) 18 §:n 1 momentti.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan sekä jäsenten Douglas, Hjelt, Ilveskivi, Lahti-Leeve, Kannisto, Kiiski, Rautio ja Salonen mielipiteeseen.