



EUROOPAN  
KOMISSIO

Strasbourg 8.3.2016  
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Ehdotus

## **EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI**

**palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön  
toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annetun Euroopan parlamentin ja  
neuvoston direktiivin 96/71/EY muuttamisesta**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

## PERUSTELUT

### 1. EHDOTUKSEN TAUSTA

#### 1.1. Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet

Komissio ilmoitti poliittisissa suuntaviivoissaan ja vahvisti vuoden 2016 työohjelmassaan, että lähetetyistä työntekijöistä annettua direktiiviä on tarkistettava kohdennetusti, jotta voitaisiin puuttua sopimattomiin käytäntöihin ja edistää periaatetta, jonka mukaan samassa paikassa tehtävästä samasta työstä olisi saatava sama korvaus.

Työntekijöiden lähettäminen työhön toiseen jäsenvaltioon on sisämarkkinoiden olennainen osa varsinkin silloin, kun palveluja tarjotaan rajojen yli. Direktiivissä 96/71/EY<sup>1</sup>, jäljempänä 'direktiivi', jaetaan tällainen lähettäminen seuraaviin kolmeen luokkaan: palvelusopimuksen alaisen yrityksen suora palvelujen tarjonta, samaan ryhmittymään kuuluvan laitoksen tai yrityksen suorittama työntekijöiden lähettäminen työhön toiseen jäsenvaltioon ("ryhmittymän sisäinen lähettäminen") ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen vuokrayrityksen kautta tapahtuva työntekijöiden vuokraus.

EU on toteuttanut sisämarkkinat, jotka perustuvat erittäin kilpailukykyiseen sosiaaliseen markkinatalouteen ja joiden tarkoituksena on saavuttaa täystyöllisyys ja sosiaalinen edistys (SEU-sopimuksen 3 artiklan 3 kohta).

SEUT-sopimuksessa määrätään yritysten oikeudesta tarjota palvelujaan muissa jäsenvaltioissa. Sen 56 artiklassa kielletään "rajoitukset, jotka koskevat muuhun jäsenvaltioon kuin palvelujen vastaanottajan valtioon sijoittautuneen jäsenvaltion kansalaisen vapautta tarjota palveluja unionissa". Palvelujen tarjoamisen vapautta voidaan rajoittaa ainoastaan säännöillä, joita voidaan perustella yleistä etua koskevilla pakottavilla syillä ja joiden on oltava perusteltuja, oikeasuhteisia ja syrjimättömästi sovellettavia.

Vuonna 2014 (viimeisimmät saatavilla olevat tiedot) yhteensä yli 1,9 miljoonaa työntekijää lähetettiin työhön toiseen jäsenvaltioon EU:ssa (0,7 prosenttia koko EU:n työvoimasta), mikä oli 10,3 prosenttia enemmän kuin vuonna 2013 ja 44,4 prosenttia enemmän kuin vuonna 2010. Tämä kehitys tapahtui vuosien 2009 ja 2010 taloudellisen pysähtyneisyyden jälkeen.

Vuoden 1996 direktiivi muodostaa EU:n sääntelykehiksen, jonka tavoitteena on luoda tasapaino niiden tavoitteiden välille, joiden tarkoituksena on edistää ja helpottaa rajatylittävää palvelujen tarjontaa, suojella lähetettyjä työntekijöitä ja varmistaa tasapuoliset toimintaedellytykset ulkomaisille ja paikallisille kilpailijoille. Sen 3 artiklan 1 kohdassa säädetään vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavat keskeiset työehdot ja -olot, joita ulkomaisten palveluntarjoajien on noudatettava ja joihin kuuluvat mm. seuraavat: enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat; vähimmäispalkat, myös ylityökorvaukset; palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto; työntekijöiden vuokraamisen edellytykset; työturvallisuus, työterveys ja työhygieniat; raskaana olevia naisia, äskettäin synnyttäneitä naisia sekä lapsia ja nuoria koskevat

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

suojatoimenpiteet; sukupuolten tasa-arvo, ja muut syrjimättömyyttä koskevat säännökset.

Vuoden 2014 täytäntöönpanodirektiivissä<sup>2</sup> säädetään uusia ja tehostettuja välineitä säännösten kiertämisen, petosten ja väärinkäytösten estämiseksi ja niistä rankaisemiseksi. Siinä puututaan ns. postilaatikkoyritysten aiheuttamiin ongelmiin ja parannetaan jäsenvaltioiden mahdollisuuksia seurata työoloja ja panna sovellettavat säännöt täytäntöön. Siinä mm. luetellaan laadulliset perusteet työnantajan ja sijoittautumisjäsenvaltion välisen aidon yhteyden arvioimiseksi. Niiden avulla voidaan myös todeta, onko henkilö määritettävissä lähetetyksi työntekijäksi. Täytäntöönpanodirektiivissä on myös säännöksiä, joilla pyritään parantamaan lähettämistä vastaavien kansallisten viranomaisten välistä hallinnollista yhteistyötä. Siinä mm. säädetään velvoitteesta vastata muiden jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten esittämään avunpyyntöön kiireellisissä tapauksissa kahden työpäivän kuluessa ja muissa tapauksissa 25 työpäivän kuluessa. Lisäksi direktiivissä luetellaan kansalliset valvontatoimenpiteet, joita jäsenvaltiot voivat soveltaa valvoessaan lähetettyihin työntekijöihin sovellettavien työolojen noudattamista, ja edellytetään asianmukaisten ja tehokkaiden tarkastusten ja seurantamenettelyjen käyttöönottoa ja vaaditaan kansallisia viranomaisia tekemään alueellaan tehokkaita ja riittäviä tarkastuksia direktiivin 96/71/EY säännösten ja sääntöjen noudattamisen valvomiseksi. Direktiivin vaikutusten olisi näytävä vuoden 2016 puolivälissä, sillä jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin säännökset osaksi kansallista lainsäädäntöään viimeistään 18. kesäkuuta 2016.

Tässä aloitteessa ei puututa niihin kysymyksiin, joita käsitellään täytäntöönpanodirektiivissä. Sen sijaan siinä keskitytään kysymyksiin, joita ei käsitelty täytäntöönpanodirektiivissä ja jotka kuuluvat alkuperäisessä vuoden 1996 direktiivissä säädetyn EU:n sääntelykehyyksen piiriin. Näin ollen lähetetyistä työntekijöistä annetun direktiivin tarkistus ja täytäntöönpanodirektiivi täydentävät ja vahvistavat toinen toistaan.

## **1.2. Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

Komissio on asettanut yhdeksi toimikautensa tärkeimmäksi tavoitteeksi sisämarkkinoiden syventämisen ja niiden oikeudenmukaisuuden vahvistamisen. Lähetetyistä työntekijöistä annetun direktiivin kohdennettuja muutoksia koskeva ehdotus yhdistää ja täydentää täytäntöönpanodirektiivin säännöksiä, jotka jäsenvaltioiden on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöään viimeistään 18. kesäkuuta 2016.

Komission johdolla käytyihin valmisteleviin kuulemisiin osallistui noin 300 sidosryhmää, joista valtaosa oli pk-yrityksiä. Palveluja rajojen yli tarjoavista yrityksistä 30 prosenttia ilmoitti kohdanneensa ongelmia nykyisissä työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevissa säännöissä. Ongelmina mainittiin mm. raskaat hallinnolliset vaatimukset, paperityö, maksut ja rekisteröitymisvelvoitteet. Epäselvyyttä määräämaan työmarkkinasäännöistä pidetään myös merkittävänä esteenä palvelujen tarjoamiselle yli rajojen. Erityisesti pk-yritykset olivat tätä mieltä.

<sup>2</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettamisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 11).

Lähetetyistä työntekijöistä annettu direktiivi tukee samalla komission vuoden 2016 työohjelmassaan ilmoittamia maantieliikennealan aloitteita. Kyseisillä toimenpiteillä pyritään ennen kaikkea parantamaan maantielikenteen työntekijöiden sosiaali- ja työoloja ja samalla edistämään maantielikennepalvelujen tehokasta ja oikeudenmukaista tarjoamista. Kansainvälisen maantielikenteen parissa työskentelevät kaksi miljoonaa työntekijää tekevät säännöllisesti lyhyitä aikoja töitä eri jäsenvaltioiden alueilla. Tässä tilanteessa olisi maantieliikennealan tulevilla aloitteilla syytä selkeyttää liikennealan työsopimukseen sovellettavia sääntöjä ja helpottaa niiden täytäntöönpanoa. Niillä voitaisiin lisäksi puuttua erityisiin haasteisiin, joita lähetetyistä työntekijöistä annetun direktiivin säännösten soveltaminen aiheuttaa tällä alalla.

Työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan lainsäädäntökehyksen nykyaikaistaminen edistää osaltaan avointen ja oikeudenmukaisten edellytysten luomista Euroopan investointiohjelman täytäntöönpanolle. Investointiohjelma lisää rajatylittävää palvelujen tarjontaa, mikä puolestaan lisää ammattitaitoisen työvoiman kysyntää. Yritykset tarvitsevat ammattitaitoista työvoimaa jäsenvaltioissa toteutettaviin strategiisiin infrastruktuurihankkeisiin, minkä vuoksi on syytä vahvistaa asianmukaiset ehdot, jotta kysyntä voitaisiin tyydyttää riittävällä tarjonnalla rajojen yli. Lähetetyistä työntekijöistä annetun direktiivin nykyaikaistaminen edistää vääristymättömässä kilpailuympäristössä ja työntekijöiden oikeuksia suojellen tehtäviä investointeja.

EU:n pimeän työn vastainen foorumi voi vaikuttaa myönteisellä tavalla sellaisten väärinkäytösten ratkaisemiseen, jotka liittyvät työntekijöiden lähettämiseen työhön toiseen jäsenvaltioon. Lähetetyt työntekijät ovat vaarassa joutua tekemään pimeää työtä, jolloin vain osa heidän palkastaan maksetaan virallisesti ja loput epävirallisesti (ruskeat kirjekuoret tai käteismaksut), tai toimimaan näennäisesti itsenäisenä ammatinharjoittajana asiaankuuluvia EU:n ja kansallista lainsäädäntöä kiertäen. EU ponnistelee entistä lujemmin kitkeäkseen laittoman työn ja estääkseen postilaatikkoyritysten toiminnan. Komissio ehdotti huhtikuussa 2014 pimeän työn vastaisen foorumin perustamista. Foorumi kokoaa yhteen kaikkien jäsenvaltioiden täytäntöönpanoviranomaiset. Se helpottaa parhaiden käytäntöjen vaihtoa, kehittää asiantuntemusta ja analysointia sekä tukee jäsenvaltioiden rajatylittävää yhteistyötä laittoman työn torjumiseksi tehokkaammin.

## **2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISSUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE**

### **2.1. Oikeusperusta**

Tällä ehdotuksella muutetaan direktiiviä 96/71/EY, minkä vuoksi sillä on sama oikeusperusta eli SEUT-sopimuksen 53 artiklan 1 kohta ja 62 artikla.

### **2.2. Toissijaisuusperiaate (jaetun toimivallan osalta)**

Voimassa olevaa direktiiviä voidaan muuttaa ainoastaan antamalla uusi direktiivi.

### **2.3. Suhteellisuusperiaate**

Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan palvelujen tarjonnan vapautta saa rajoittaa ainoastaan, jos tätä voidaan perustella erityisesti työntekijöiden suojeluun liittyvillä yleistä etua koskevilla pakottavilla syillä. Lisäksi kyseisten rajoitusten on oltava oikeasuhteisia ja tarpeellisia.

Tämä ehdotus noudattaa tätä vaatimusta, koska sillä ei yhdenmukaisteta työvoimakustannuksia Euroopassa ja koska se koskee ainoastaan sitä, mikä on tarpeen vastaanottavan jäsenvaltion elinkustannuksiin ja elintasoon sopeutettujen edellytysten takaamiseksi koko työntekijöiden lähettämiskauden ajaksi.

Erittäin kilpailluilla sisämarkkinoilla kilpailu perustuu palvelujen laatuun, tuottavuuteen, kustannuksiin (joista työvoimakustannukset ovat vain yksi osa) ja innovointiin. Sen vuoksi tässä ehdotuksessa ei ylitetä sitä, mikä on välttämätöntä ehdotuksen tavoitteen saavuttamiseksi.

### **3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET**

#### **3.1. Sidosryhmien kuuleminen**

Alankomaat, Belgia, Itävalta, Luxemburg, Ranska, Ruotsi ja Saksa ilmoittivat yhteisessä kirjeessään tukevansa lähetetyistä työntekijöistä annetun direktiivin nykyaikaistamista ”sama palkka samasta työstä samassa paikassa” -periaatetta noudattaen. Nämä jäsenvaltiot esittivät seuraavat ehdotukset: lähetettyihin työntekijöihin sovellettavia työ- ja sosiaalioloja, mukaan lukien työstä maksettavat korvaukset, koskevia säännöksiä olisi muutettava ja laajennettava; lähettämisen enimmäiskeston rajoittamista olisi harkittava erityisesti säännösten yhdenmukaistamiseksi sosiaaliturvan koordinoinnista annetun EU:n asetuksen kanssa; maantieliikennealaa sovellettavia edellytyksiä olisi selkeytettävä; esitettävissä asiakirjoissa A1 olevaa tietopohjan luotettavuutta olisi parannettava; tarkastusviranomaisten välistä rajatylittävää yhteistyötä olisi parannettava ja näennäisesti itsenäisenä ammatinharjoittajana toimimisen laajuutta ja vaikutusta olisi tutkittava lähetettyjen työntekijöiden parissa.

Bulgaria, Latvia, Liettua, Puola, Romania, Slovakia, Tšekki, Unkari ja Viro totesivat yhteisessä kirjeessään, että vuoden 1996 direktiivin uudelleentarkastelu on liian aikaista ja että se olisi tehtävä vasta sen jälkeen, kun määräaika täytäntöönpanodirektiivin saattamiselle osaksi kansallista lainsäädäntöä on umpeutunut ja sen vaikutukset on arvioitu huolellisesti. Nämä jäsenvaltiot ilmoittivat olevansa huolissaan, että ”sama palkka samasta työstä samassa paikassa” -periaate ei välttämättä sovellu sisämarkkinoille, sillä palkkauksen erot ovat legitiimi osa palveluntarjoajien kilpailuetua. Ne katsoivat lisäksi, että lähetettyjen työntekijöiden olisi pysyttävä lähetävän jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädännön piirissä eikä näin ollen ole mitään syytä toteuttaa toimenpiteitä työntekijöiden lähettämisen ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen välisten kytkösten tarkistamiseksi. Lopuksi ne kehottivat komissiota harkitsemaan toimien toteuttamista vasta sitten, kun rajatylittävän palvelujen tarjonnan haasteet ja erityispiirteet on analysoitu perusteellisesti.

EAY ilmoitti tukevansa tarkistusta, jotta tasavertainen kohtelu voitaisiin varmistaa. Tässä yhteydessä EAY kehotti kuitenkin komissiota kunnioittamaan työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta palkkaneuvotteluissa ja kansallisten työmarkkinasuhdejärjestelmien monimuotoisuutta ja antamaan palkan muodostavia eri tekijöitä koskevia säännöksiä, joiden seurauksena suositaan yrityskohtaisia työehtosopimuksia alakohtaisten työehtosopimusten sijaan. Lisäksi EAY pyysi komissiota ehdottamaan toimenpiteitä aiempaa työsuhdetta alkuperämaassa koskevan vaatimuksen soveltamiseksi erityisesti lähetettyihin vuokratyöntekijöihin, uusia sääntöjä näennäisesti itsenäisten ammatinharjoittajien toiminnan estämiseksi ja

parempia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jotka koskisivat erityisesti tarkastuksia ja luotettavampia sosiaaliturvalomakkeita.

Rakennusalan pk-yrityksiä edustava Euroopan rakennusyritysten yhteenliittymä (EBC) ilmoitti tukevansa vuoden 1996 direktiivin tarkistamista ”sama palkka samasta työstä samassa paikassa” -periaatetta noudattaen. Direktiivin tarkistamista puolsivat myös Euroopan rakennus- ja puutyöntekijöiden liitto (EFBWW), Alankomaiden ammattiliittojen keskusjärjestö (FNV), Viron ammattiliittojen keskusjärjestö ja Pohjolan ammatillinen yhteisjärjestö. Eurooppalaiset rakennusalan työmarkkinaosapuolet (FIEC ja EFBWW) esittivät myös yhteisen kannan, jossa ne pyysivät komissiota arvioimaan kysymyksiä, jotka koskevat useita lähetettyjä työntekijöitä.

BusinessEurope pitää täytäntöönpanodirektiivin asianmukaista saattamista osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä ensisijaisena tavoitteena, koska sen mielestä useimmat lähetettyihin työntekijöihin liittyvät ongelmat johtuvat heikosta täytäntöönpanosta ja tarkastusten puuttumisesta jäsenvaltioissa. BusinessEurope totesi myös, että direktiivin tarkistaminen voi vähentää työntekijöiden lähettämistä, koska neuvottelut aiheuttavat epävarmuutta yritysten keskuudessa. Vaikka BusinessEurope tukee sinällään esitettävien asiakirjojen luotettavuuden ja avoimuuden parantamiseen tähtäviä toimenpiteitä, se katsoo, että ”sama palkka samasta työstä” -periaatteella EU puuttuisi tarpeettomasti työmarkkinaosapuolten vapautteen määrittää palkkataso. Se muistuttaa, että EU:ssa on tasapuoliset kilpailuedellytykset työlainsäädännön eri näkökohtia koskevan laajan EU:n lainsäädännön ansiosta. Euroopan metalli-, konepaja- ja teknologiateollisuuden etujärjestö (CEEMET) ja Euroopan johtajien yhteisjärjestö (CEC) olivat tästä samaa mieltä. Myös Tšekin, Suomen, Ruotsin, Tanskan, Islannin ja Norjan Elinkeinoelämän keskusliitot ilmoittivat yhteisessä kirjeessään olevansa huolissaan ”samasta työstä sama palkka” -periaatteen lisäämisestä lähetetyistä työntekijöistä annettuun direktiiviin.

Myös UAPME katsoi, että lähetetyistä työntekijöistä annettua direktiiviä ei tulisi muuttaa ennen kuin täytäntöönpanodirektiivin saattaminen osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä on saatu päätökseen ja sen vaikutuksia on arvioitu.

Vuokratyöyrityksiä edustava Eurociett totesi, ettei vuoden 1996 direktiivin tarkistamiseen ole yleisesti ottaen mitään tarvetta. Eurociett tuki kuitenkin lähetettyjen vuokratyöntekijöiden ”sama palkka samasta työstä” -periaatetta ja sitä, että kaikkia vuokratyöntekijöistä annetun direktiivin sääntöjä sovelletaan lähetettyihin vuokratyöntekijöihin.

#### **4. ASiantuntijatiedon kerääminen ja käyttö**

Tämän aloitteen valmistelussa käytettiin useita tutkimuksia, raportteja ja artikkeleita. Niitä koskevat viittaukset ovat tähän ehdotukseen liitettyssä vaikutustenarvioinnissa.

#### **5. VAIKUTUSTENARVIOINTI**

Tähän ehdotukseen on liitetty vaikutustenarviointiraportti, jossa analysoidaan työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon, kuvataan nykyisen lainsäädäntökehyksen aiheuttamia ongelmia, kartoitetaan erilaisia toimintavaihtoehtoja ja arvioidaan niiden sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia.

## 6. PERUSOIKEUDET

Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustettuja periaatteita. Sen tarkoituksena on erityisesti varmistaa perusoikeuskirjan 31 artiklan noudattaminen. Mainitun artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

## 7. YKSITYISKOHTAINEN SELVITYS EHDOTUKSEN ERITYISSÄÄNNÖKSISTÄ

Ehdotuksen 1 artikla sisältää useita muutoksia direktiiviin 96/71/EY.

### 7.1. 1 kohta

Kyseisellä kohdalla lisätään direktiiviin uusi 2 a artikla. Mainittu artikla koskee lähetettyihin työntekijöihin sovellettavaa työlainsäädäntöä, kun oletettu tai tosiasiallinen lähettämiskausi kestää yli 24 kuukautta. Tämä ei kuitenkaan vaikuta palvelujen väliaikaisen tarjonnan mahdolliseen keston. Unionin tuomioistuin on johdonmukaisesti katsonut, että sijoittautumisvapauden ja palvelujen väliaikaisen tarjonnan vapauden välistä eroa on tarkasteltava tapauskohtaisesti. Tässä yhteydessä on palvelujen tarjonnan keston lisäksi otettava huomioon sen säännöllisyys, jaksollisuus ja jatkuvuus.

Uuden 2 a artiklan 1 kohtaa sovelletaan, kun lähettämiskauden oletetaan kestävän yli 24 kuukautta tai kun lähettämiskausi on tosiasiallisesti kestänyt yli 24 kuukautta. Molemmissa tapauksissa vastaanottavana jäsenvaltiona pidetään maata, jossa työ tavallisesti tehdään. Rooma I -asetuksen<sup>3</sup> säännösten mukaisesti vastaanottavan jäsenvaltion työlainsäädäntöä sovelletaan tällaisten lähetettyjen työntekijöiden työ sopimuksiin, jos osapuolet eivät ole valinneet toisen maan lainsäädännön soveltamista. Jos osapuolet ovat valinneet toisen maan lainsäädännön soveltamisen, tästä ei kuitenkaan voi seurata se, että työntekijä jää ilman sellaisten sääntöjen mukaista suojaa, joista vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännön nojalla ei voida sopimuksin poiketa.

Jotta 1 kohdan säännöstä ei kierrettäisi, 2 kohdassa selkeytetään, että jos lähetetty työntekijä korvataan toisella samaa työtä tekevällä työntekijällä, lähettämiskauden kesto laskettaessa on otettava huomioon asianomaisten työntekijöiden lähettämisen yhteenlaskettu kesto. Näin ollen 1 kohtaa sovelletaan, kun lähettämiskauden yhteenlaskettu kesto ylittää 24 kuukautta. mutta koska suhteellisuusperiaatetta on noudatettava, sitä sovelletaan ainoastaan työntekijöihin, joiden lähettämiskausi on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

### 7.2. 2 kohta

Kyseisellä kohdalla tehdään useita muutoksia direktiivin 3 artiklaan.

#### 2 kohdan a alakohta

Kyseisellä alakohdalla korvataan direktiivin 3 artiklan 1 kohta.

Uudella tekstillä tehdään erityisesti seuraavat muutokset:

<sup>3</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) (EUVL L 177, 4.7.2008, s. 6).

- sillä poistetaan toisessa luetelmakohdassa oleva ilmaisu ”liitteessä tarkoitettua toimintaa”;
- sillä korvataan ilmaisu ”vähimmäispalkka” ilmaisulla ”korvaus”<sup>4</sup>;
- sillä lisätään uusi alakohta, jolla asetetaan jäsenvaltioita koskeva velvoite julkaista tiedot korvauksen muodostavista eri tekijöistä.

Ensin mainitun muutoksen myötä 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitettuja yleisesti sovellettaviksi julistettuja työehtosopimuksia aletaan soveltaa lähetettyihin työntekijöihin kaikilla talouden aloilla riippumatta siitä, mainitaanko kyseiset toiminnot direktiivin liitteessä (jossa tällä hetkellä mainitaan ainoastaan rakennusala).

Jäsenvaltioilla on toimivalta antaa korvauksia koskevia sääntöjä omien lakiansa ja käytäntöjensä mukaisesti. Toiseksi mainittu muutos johtaa siihen, että lainsäädännössä tai 3 artiklan 8 kohdassa tarkoitetuissa yleisesti sovellettaviksi julistetuissa työehtosopimuksissa määrättyjä paikallisiin työntekijöihin sovellettavia korvauksia koskevia sääntöjä sovelletaan myös lähetettyihin työntekijöihin.

Uudella alakohdalla asetetaan jäsenvaltioille velvoite julkaista direktiivin 2014/67/EU 5 artiklassa tarkoitettulla verkkosivustolla lähetettyihin työntekijöihin sovellettavan korvauksen muodostavat eri tekijät.

## **2 kohdan b alakohta**

Kyseisellä alakohdalla lisätään uusi kohta, joka koskee alihankintaketjuun liittyviä tilanteita. Mainitulla uudella säännöksellä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus määrätä, että yritykset voivat käyttää alihankkijoina ainoastaan sellaisia yrityksiä, jotka myöntävät työntekijöille tietyt urakoitsijaan sovellettavat korvausta koskevat ehdot, mukaan lukien ehdot, jotka johtuvat sellaisista työehtosopimuksista, jotka eivät ole yleisesti sovellettavia. Tällaisen säännöksen on oltava oikeasuhteinen ja syrjimätön, joten siinä olisi edellytettävä, että samat velvoitteet koskevat kaikkia kansallisia alihankkijoita.

## **2 kohdan c alakohta**

Kyseisellä alakohdalla lisätään uusi kohta, jossa asetetaan ehtoja direktiivin 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitetuille työntekijöille eli muuhun jäsenvaltioon kuin käyttäjäyrityksen sijoittautumisjäsenvaltioon sijoittautuneen vuokratyöntekijöiden vuokratyöntekijöille. Mainittu uusi kohta vastaa direktiivin 3 artiklan 9 kohtaa. Siinä täsmennetään, että rajatylittävää toimintaa harjoittaviin vuokratyöntekijöihin on sovellettava samoja ehtoja kuin ne, joita sovelletaan kansallisiin vuokratyöntekijöihin direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan nojalla. Direktiivin 3 artiklan 9 kohdasta poiketen tämä on nyt jäsenvaltioille asetettu oikeudellinen velvoite.

### **7.3. 3 kohta**

Kyseisellä kohdalla muutetaan direktiivin liite 3 artiklan 1 kohtaan tehtyjen muutosten mukaisesti.

<sup>4</sup> Ks. unionin tuomioistuimen asia C-396/13.



Ehdotus

**EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI****palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettamisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY muuttamisesta**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 53 artiklan 1 kohdan ja 62 artiklan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon<sup>5</sup>,

noudattavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Työntekijöiden vapaa liikkuvuus, sijoittautumisvapaus ja palvelujen tarjoamisen vapaus ovat Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen, jäljempänä 'SEUT-sopimus', kirjattuja unionin sisämarkkinoiden peruseriaatteita. Unioni vie näiden periaatteiden toteuttamista eteenpäin tavoitteena taata tasapuoliset toimintaedellytykset yrityksille ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen.
- (2) Palvelujen tarjoamisen vapauteen kuuluu yritysten oikeus tarjota palveluja toisessa jäsenvaltiossa, jonne ne voivat lähettää omia työntekijöitään tilapäisesti kyseisten palvelujen tarjoamiseksi siellä.
- (3) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan unioni edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja sosiaalista suojelua. SEUT-sopimuksen 9 artiklassa unionille annetaan tehtäväksi edistää korkeaa työllisyystasoa, taata riittävä sosiaalinen suojelu ja torjua sosiaalista syrjäytymistä.
- (4) Lähes 20 vuotta työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan direktiivin antamisen jälkeen on tarpeen arvioida, taataanko sillä edelleen asianmukainen tasapaino palvelujen tarjoamisen vapauden edistämisen ja lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien suojelun välillä.
- (5) Yhdenvertaisen kohtelun periaate ja kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltäminen ovat olleet kirjattuina EU:n lainsäädäntöön perustamissopimuksista alkaen. Samapalkkaisuuden periaate on pantu täytäntöön sekundaarilainsäädännöllä miesten ja naisten, määräaikaisessa työsopimuksessa olevien työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden, osa-aikaisten työntekijöiden ja kokoaikaisten

---

<sup>5</sup> EUVL C, , s. .

työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen vastaavien työntekijöiden välillä.

- (6) Rooma I -asetuksessa sallitaan pääsääntöisesti, että työnantajat ja työntekijät voivat valita, minkä maan lakia työsopimukseen sovelletaan. Työntekijä ei saa kuitenkaan jäädä ilman sen maan lainsäädännön pakottavien sääntöjen mukaista suojaa, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä. Jos valinnan mahdollisuutta ei ole, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi.
- (7) Rooma I -asetuksessa säädetään, että maa, jossa työ tavallisesti tehdään, ei muutu, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti muussa maassa.
- (8) Koska lähettämiskausi on toisinaan pitkä, on tarpeen säätää, että lähettämiskauden kestäessä yli 24 kuukautta vastaanottavana jäsenvaltiona pidetään maata, jossa työ tehdään. Rooma I -asetuksen periaatteen mukaisesti vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädäntöä sovelletaan tällaisten lähetettyjen työntekijöiden työsopimukseen, jos osapuolet eivät ole valinneet toisen maan lainsäädännön soveltamista. Jos osapuolet ovat valinneet toisen maan lainsäädännön soveltamisen, tästä ei kuitenkaan voi seurata se, että työntekijä jää ilman sellaisten sääntöjen mukaista suojaa, joista vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännön nojalla ei voida sopimuksin poiketa. Tätä olisi sovellettava lähettämiskauden alusta alkaen, kun sen keston oletetaan ylittävän 24 kuukautta, ja 24 kuukauden pituista lähettämiskautta seuraavasta ensimmäisestä päivästä alkaen, kun tämä lähettämiskauden kesto tosiasiallisesti ylittyy. Tämä sääntö ei vaikuta työntekijöitä toisen jäsenvaltion alueelle työhön lähettävien yritysten oikeuteen vedota palvelujen tarjonnan vapauteen myös silloin, kun lähettämiskausi kestää yli 24 kuukautta. Tarkoituksena on pelkästään taata oikeusvarmuus silloin, kun Rooma I -asetusta sovelletaan tiettyyn erityistilanteeseen, ilman että mainittua asetusta muutetaan millään tavalla. Tämän myötä työntekijä pääsee nauttimaan varsinkin Rooma I -asetuksen mukaisista suojasta ja eduista.
- (9) Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan palvelujen tarjonnan vapautta saa rajoittaa ainoastaan, jos tätä voidaan perustella yleistä etua koskevilla pakottavilla syillä. Kyseisten rajoitusten on oltava oikeasuhteisia ja tarpeellisia.
- (10) Kansainvälisen maantielikenteen parissa tehtävän työn suuren liikkuvuuden vuoksi työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan direktiivin täytäntöönpano herättää tällä alalla erityisiä oikeudellisia kysymyksiä ja vaikeuksia (erityisesti silloin, kun yhteys asianomaiseen jäsenvaltioon ei ole riittävä). Näihin haasteisiin olisi parempi vastata alakohtaisella lainsäädännöllä ja muilla EU:n aloitteilla, joilla pyritään parantamaan maantielikenteen sisämarkkinoiden toimintaa.
- (11) Kilpailuun perustuvilla sisämarkkinoilla palvelujentarjoajat eivät kilpaile pelkästään työvoimakustannuksilla, vaan myös tuottavuuden ja tehokkuuden sekä tavaroiden ja palvelujen laadun ja innovatiivisuuden kaltaisilla tekijöillä.
- (12) Jäsenvaltioilla on toimivalta antaa korvauksia koskevia sääntöjä omien lakiansa ja käytäntöjensä mukaisesti. Lähetettyihin työntekijöihin sovellettavia kansallisia korvauksia koskevia sääntöjä on kuitenkin voitava perustella tarpeella suojella lähetettyjä työntekijöitä, eivätkä ne saa rajoittaa suhteettomasti palvelujen tarjoamista rajojen yli.
- (13) Kansallisen lain tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisen korvauksen muodostavien tekijöiden olisi oltava selkeitä ja läpinäkyviä kaikille palveluntarjoajille. Sen vuoksi on perusteltua velvoittaa jäsenvaltiot julkaisemaan korvauksen

muodostavat tekijät täytäntöönpanodirektiivin 5 artiklassa säädetyllä yhdellä verkkosivustolla.

- (14) Jäsenvaltioissa sovellettavilla laeilla, asetuksilla, hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla voidaan varmistaa, että alihankinta ei anna yrityksille mahdollisuutta kiertää sääntöjä, joilla taataan tietyt korvausta koskevat työehdot ja -olot. Kun tällaisia korvausta koskevia sääntöjä on annettu kansallisella tasolla, asianomainen jäsenvaltio voi soveltaa niitä syrjimättömällä tavalla yrityksiin, jotka lähettävät työntekijöitä työhön sen alueelle, edellyttäen että nämä säännöt eivät suhteettomasti rajoita palvelujen tarjoamista rajojen yli.
- (15) Vuokratyöstä annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2008/104/EY esitetään periaate, jonka mukaan vuokratyöntekijöihin sovellettavien keskeisten työehtojen olisi oltava heille vähintään yhtä edulliset kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät samaan tehtävään. Tätä periaatetta olisi sovellettava myös sellaisiin vuokratyöntekijöihin, jotka on lähetetty työhön toiseen jäsenvaltioon.
- (16) Selittäviä asiakirjoja koskevan 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman<sup>6</sup> mukaisesti jäsenvaltiot ovat sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään täytäntöönpanotoimia koskeviin ilmoituksiinsa yhden tai useamman selittävän asiakirjan, josta käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Tämän direktiivin osalta lainsäätäjät pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

#### *1 artikla*

#### **Muutokset direktiiviin 96/71/EY**

Muutetaan direktiivi 96/71/EY seuraavasti:

- 1) Lisätään 2 a artikla seuraavasti:

##### *”2 a artikla*

Yli 24 kuukautta kestävä lähettämiskausi

1. Jos oletetun tai tosiasiallisen lähettämiskauden kesto on yli 24 kuukautta, sitä jäsenvaltiota, jonka alueelle työntekijä lähetetään työhön, pidetään maana, jossa hänen työnsä tavallisesti tehdään.

2. Kun 1 kohtaa sovelletaan, jos lähetetty työntekijä korvataan toisella samaa työtä samassa paikassa tekevällä lähetetyllä työntekijällä, asianomaisten työntekijöiden lähettämiskauden yhteenlasketussa kestossa on otettava huomioon vain sellaiset työntekijät, joiden tosiasiallinen lähettämiskausi kestää vähintään kuusi kuukautta.”

- 2) Muutetaan 3 artikla seuraavasti:

- a) Korvataan 1 kohta seuraavasti:

”1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työsuhteeseen sovellettavasta lainsäädännöstä riippumatta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettut yritykset varmistavat niiden alueelle työhön lähetetyille työntekijälle jäljempänä

<sup>6</sup> EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

tarkoitettujen seikkojen osalta työehdot ja -olot, jotka siinä jäsenvaltiossa, jossa työ tehdään, vahvistetaan:

- laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, ja/tai
- työehtosopimuksin tai välitystuomioin, jotka on julistettu yleisesti sovellettaviksi 8 kohdassa tarkoitetulla tavalla:
  - a) enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat;
  - b) palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto;
  - c) korvaus, mukaan lukien ylityökorvaus; tätä alakohtaa ei sovelleta ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin;
  - d) työntekijöiden vuokraamista koskevat ehdot, erityisesti kun kyseessä on tilapäistyövoimaa välittävien yritysten suorittama työntekijöiden vuokraaminen;
  - e) työturvallisuus, työterveys ja työhygieniat;
  - f) raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavat suojatoimenpiteet;
  - g) miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjintäkieltoa koskevat säännökset.

Tässä direktiivissä ilmaisulla 'korvaus' tarkoitetaan kaikkia kansallisen lain, asetuksen, hallinnollisen määräyksen, yleisesti sovellettaviksi julistettujen työehtosopimusten tai välitystuomioiden ja/tai, jos työehtosopimuksen tai välitystuomion yleisesti sovellettavaksi julistamista koskevaa järjestelmää ei ole, muiden 8 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettujen työehtosopimusten tai välitystuomioiden mukaisesti pakollisia korvauksen muodostavia tekijöitä siinä jäsenvaltiossa, jonka alueelle työntekijä lähetetään.

Jäsenvaltioiden on julkaistava direktiivin 2014/67/EU 5 artiklassa tarkoitetulla yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla c alakohdan mukaisen korvauksen muodostavat tekijät. ”

- b) Lisätään kohta seuraavasti:

”1 a. Jos jäsenvaltion alueelle sijoittautuneet yritykset saavat lain, asetuksen, hallinnollisen määräyksen tai työehtosopimuksen nojalla käyttää sopimusvelvoitteidensa yhteydessä alihankkijana ainoastaan yrityksiä, jotka varmistavat tietyt korvausta koskevat työehdot ja -olot, kyseinen jäsenvaltio voi syrjimättömästi ja oikeasuhteisesti määrätä, että tällaisiin yrityksiin sovelletaan samoja alihankintaa koskevia velvoitteita kuin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin yrityksiin, jotka lähettävät työntekijöitä työhön sen alueelle. ”

- c) Lisätään kohta seuraavasti:

1 b. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitettujen yritysten on varmistettava lähetetyille työntekijöille samat työehdot ja -olot kuin ne, joita sovelletaan vuokratyöstä 19 päivänä marraskuuta 2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY 5 artiklan mukaisesti sellaisen vuokratyöryhtymän vuokratyöntekijöihin, joka on sijoittautunut jäsenvaltioon, jossa työ tehdään.”

- d) Poistetaan 9 kohta.

- e) Poistetaan 10 kohdan toinen alakohta.
- 3) Muutetaan liitteen ensimmäinen kohta seuraavasti:  
”Edellä 3 artiklassa mainitut toiminnot sisältävät kaikki rakennusalan työt, jotka koskevat varsinaista rakentamista, korjaamista, kunnostamista, rakenteiden muuttamista tai hajottamista ja erityisesti seuraavia töitä:”

#### *2 artikla*

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään [kahden vuoden kuluttua sen antamisen jälkeen]. Niiden on viipymättä toimitettava nämä säännökset kirjallisina komissiolle.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä tarkoitetuista kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

#### *3 artikla*

Tämä direktiivi tulee voimaan [kahdentenkymmenentenä] päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

#### *4 artikla*

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa

*Euroopan parlamentin puolesta*  
*Puhemies*

*Neuvoston puolesta*  
*Puheenjohtaja*