EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 25.9.2019
COM(2019) 426 final

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE JA EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE

palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta 15 päivänä toukokuuta 2014 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU soveltamisesta ja täytäntöönpanosta

{SWD(2019) 337 final}

1. JOHDANTO

1.1. Direktiivi

Työntekijöiden vapaa liikkuvuus, sijoittautumisvapaus ja palvelujen tarjoamisen vapaus ovat Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen (SEUT) kirjattuja unionin sisämarkkinoiden perusperiaatteita. Nämä periaatteet pannaan täytäntöön työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetulla direktiivillä 96/71/EY[1] (sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2018/957/EU[2][3]), jäljempänä 'työntekijöiden lähettämistä koskeva direktiivi'. Tavoitteena on varmistaa yritysten tasapuoliset toimintaedellytykset ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen.

Täytäntöönpanodirektiivillä 2014/67/EU[4], jäljempänä 'direktiivi', vahvistetaan yhteiset puitteet asianmukaisille säännöksille, toimenpiteille ja valvontamenettelyille, jotka ovat välttämättömiä direktiivin 96/71/EY paremman ja yhtenäisemmän täytäntöönpanon, soveltamisen ja noudattamisen varmistamiseksi käytännössä.

1.2. Kertomus

Direktiivin 24 artiklassa edellytetään, että komissio tarkastelee uudelleen direktiivin soveltamista ja täytäntöönpanoa ja antaa tästä kertomuksen sekä ehdottaa tarvittaessa tarpeellisia muutoksia viimeistään 18. kesäkuuta 2019. Kertomuksessa täsmennetään erityisesti tiettyjä direktiivin säännöksiä, joita on erityisesti arvioitava, kuten niitä, jotka mainitaan 4 artiklassa (joka koskee aidon lähettämisen tunnistamista sekä väärinkäytösten ja säännösten kiertämisen estämistä), 6 artiklassa (keskinäinen avunanto), 9 artiklassa (hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet), 12 artiklassa (vastuu alihankinnassa) ja VI luvussa (taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja/tai sakkojen rajat ylittävä täytäntöönpano), ja sen lisäksi käytettävien tietojen riittävyyttä ja sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmään liittyvien kahdenvälisten sopimusten tai järjestelyjen käyttöä. Kertomuksessa tarkastellaan näiden seikkojen lisäksi myös direktiivin muita säännöksiä. Siinä otetaan käytettävissä olevien tietojen perusteella huomioon myös jäsenvaltioiden toteuttamien toimenpiteiden tuloksellisuus käytännössä. Lisäksi tarkastellaan, tarvitaanko direktiiviin muutoksia.

Kertomus perustuu jäsenvaltioiden direktiivin 23 artiklan 2 kohdan nojalla komissiolle toimittamiin tietoihin kansallisista toimenpiteistä, joilla direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä.[5] Komissio on myös kuullut työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean[6] jäseniä (kansallisia asiantuntijoita) ja

[1] 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).

[2] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2018/957/EU, annettu 28 päivänä kesäkuuta 2018, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta (EUVL L 173, 9.7.2018, s. 16).

[3] Direktiivillä 2018/957/EU käyttöön otettuja muutoksia sovelletaan vasta 30. heinäkuuta 2020 lähtien.

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

[5] EUR-Lex-verkkosivustolla on tiedot kansallisista laeista, joilla direktiivi on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/NIM/?qid=1547558891458&uri=CELEX%3A32014L0067

[6] Perustettu 19 päivänä joulukuuta 2008 tehdyllä komission päätöksellä työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean perustamisesta (EUVL L 8, 13.1.2009. s. 26).

tarkkailijoita (Euroopan vapaakauppa-alueen maiden ja Euroopan työmarkkinaosapuolten asiantuntijoita) lähettämällä heille kyselylomakkeen, jäljempänä ’kyselylomake’, ja alustavan kertomusluonnoksen. Komissio on niin ikään käyttänyt työlainsäädännön, työllisyyden ja työmarkkinapolitiikan alaa käsittelevän eurooppalaisen asiantuntijakeskuksen (European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policy) keräämiä tietoja toimenpiteistä, joilla direktiivi on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä. Lisäksi on otettu huomioon Euroopan parlamentin jäsenten komissiolle toimittamat tiedot, kansalaisten kantelut ja kirjeet sekä eri sidosryhmien kanssa käydyn yhteydenpidon ansiosta saadut tiedot.

Kertomukseen liittyy komission yksiköiden valmisteluasiakirja, johon sisältyy useita liitteitä: Liite I koskee 9 artiklaa ja liite II 12 artiklaa koskevia jäsenvaltioiden täytäntöönpanotoimia. Liitteeseen III sisältyvät sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän tilastot työntekijöiden lähettämistä koskevan moduulin käytöstä sekä seuraamusten ja sakkojen rajat ylittävän täytäntöönpanon alan hallinnollista yhteistyötä koskevan moduulin käytöstä. Liitteeseen IV sisältyy kertomus kansallisista ilmoitusvälineistä peräisin olevan tiedon keräämisestä vuonna 2017. Sen on laatinut työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ja sosiaaliturvan yhdenmukaistamista sekä petosten ja virheiden torjuntaa koskevia tilastoja käsittelevä verkosto (Network Statistics of the Free Movement of Workers, Social Security Coordination and Fraud and Error).

2. SAATTAMINEN OSAKSI KANSALLISTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Direktiivin 23 artiklan 1 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään 18. kesäkuuta 2016 mennessä.

Avustaakseen jäsenvaltioita direktiivin saattamisessa osaksi kansallista lainsäädäntöä komissio perusti työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin 2014/67/EU täytäntöönpanodirektiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä käsittelevän asiantuntijaryhmän, joka kokoontui joulukuun 2014 ja toukokuun 2016 välisenä aikana yhdeksän kertaa. Direktiivin täytäntöönpanosta ja käytännön soveltamisesta on myös keskusteltu useissa työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean kokouksissa.

Tähän mennessä kaikki jäsenvaltiot ovat saattaneet direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Kaikki jäsenvaltiot antoivat tämän vuoksi uusia lakeja tai hallinnollisia säädöksiä tai muuttivat voimassa olevia säädöksiä, lukuun ottamatta Saksaa, joka piti lainsäädäntöään direktiivin mukaisena. Määräaikaan 18. kesäkuuta 2016 mennessä kymmenessä jäsenvaltiossa (Tanska, Suomi, Ranska, Unkari, Malta, Alankomaat, Puola, Slovakia, Slovenia ja Yhdistynyt kuningaskunta) tulivat voimaan lait, joilla direktiivi saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä. Määräajan jälkeen, myöhemmin vuonna 2016, asiaa koskeva lainsäädäntö tuli voimaan kuudessa jäsenvaltiossa (Belgia, Viro, Kreikka, Irlanti, Italia ja Latvia). Uusi lainsäädäntö tuli voimaan vuonna 2017 Itävallassa, Bulgariassa, Kroatiassa, Tšekissä, Kyproksessa, Liettuassa, Luxemburgissa, Portugalissa, Romaniassa, Espanjassa ja Ruotsissa.

3. DIREKTIIVIN TÄYTÄNTÖÖNPANO

3.1. Kohde ja määritelmät (1 ja 2 artikla)

Direktiivin 1 artiklassa määritellään sen soveltamisala ja tavoitteet sekä sen suhde työntekijöiden lähettämistä koskevaan direktiiviin. Vaikka tämän säädöksen nimenomainen saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ei ole välttämätöntä, kansallisessa lainsäädännössä on varmistettava, että täytäntöönpanosäännösten soveltamisala kattaa direktiivissä ja erityisesti sen 1–3 artiklassa määritellyt lähettämistapaukset.

Monet jäsenvaltiot eivät ole tästä syystä nimenomaisesti määritelleet täytäntöönpanolainsäädännön soveltamisalaa, mutta ne ovat selventäneet sitä kansallisen lainsäädännön muiden säännösten kontekstin ja niihin esitettyjen viittausten avulla. Jäsenvaltiot, jotka määrittelevät soveltamisalan nimenomaisesti työntekijöiden lähettämistä koskevaan direktiiviin viitaten, ovat Bulgaria, Kypros, Viro, Suomi, Kreikka, Italia, Latvia, Malta, Puola, Portugali, Romania, Slovakia ja Espanja.

Kaikki jäsenvaltiot soveltavat lähetettyihin työntekijöihin kansallisia säännöksiään, jotka johtuvat direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jotkut jäsenvaltiot soveltavat näitä säännöksiä laaja-alaisemmin eli henkilöihin, jotka eivät ole lähetettyjä työntekijöitä työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin merkityksessä, tai toimintoihin, joihin ei sisälly palvelun tarjoamista. Näin toimitaan Itävallassa, jossa lainsäädäntö kattaa kaikki tapaukset, joissa työnantaja on lähettänyt työntekijän työhön Itävaltaan. Unkarin työlain säännökset edellyttävät tällaista laaja-alaista soveltamista, vaikkakaan sitä ei nimenomaisesti mainita. Alankomaiden ja Slovenian lainsäädännön perusteella näitä säännöksiä sovelletaan osittain myös rajatylittäviin itsenäisiin ammatinharjoittajiin.

Kahden jäsenvaltion (Itävalta ja Ranska) työnantajajärjestöt huomauttivat, että direktiivin täytäntöönpanotoimenpiteitä olisi sovellettava vain tilanteisiin, joita voidaan pitää työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin mukaisina. Ammattiliitot puolestaan katsoivat yleisesti ottaen, että on mahdollista ja täysin jäsenvaltioiden toimivallan mukaista soveltaa direktiivin säännöksiä myös muihin työntekijäryhmiin, joita ei pidetä työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin mukaan lähetettyinä työntekijöinä.

3.2. **Toimivaltaiset viranomaiset ja yhteysvirastot (3 artikla)**

Direktiivin 3 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot nimeävät toimivaltaiset viranomaiset ja yhteystoimistot direktiivin soveltamista varten.

Velvollisuus nimetä toimivaltaiset viranomaiset ja yhteystoimistot, joiden kautta työntekijöiden lähettämistä koskeva hallinnollinen yhteistyö ja/tai tietojenvaihto toteutetaan, perustuu jo työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin 4 artiklan saattamiseen osaksi kansallista lainsäädäntöä. Siksi kaikki jäsenvaltiot ovat nimenneet viranomaiset ja yhteysvirastojen toimijat, jotka vastaavat työntekijöiden lähettämiseen liittyvistä kysymyksistä.

Suurin osa jäsenvaltioista on saattanut direktiivin 3 artiklan suoraan osaksi kansallista lainsäädäntöään. Viranomaiset on joko nimetty suoraan lainsäädännössä, tai hallitus tai muu viranomainen on nimennyt ne.

Luettelo toimivaltaisista viranomaisista ja yhteystoimistoista löytyy Sinun Eurooppasi -verkkosivustolta[7].

3.3. **Aidon lähettämisen tunnistaminen sekä väärinkäytösten ja säännösten kiertämisen estäminen (4 artikla)**

Direktiivin 4 artiklassa vahvistetaan kaksi viitteellistä luetteloa tosiseikoista, joita jäsenvaltiot voivat käyttää etenkin kokonaisarvioinnissa määrittämään, harjoittaako yritys aidosti merkittävää toimintaa sijoittautumisjäsenvaltiossa (4 artiklan 2 kohta) ja suorittaako lähetetty työntekijä työtään tilapäisesti muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa hän tavallisesti työskentelee (4 artiklan 3 kohta). Näistä seikoista voi olla toimivaltaisille viranomaisille apua niiden suorittamien valvonta- ja tarkastustoimien yhteydessä sekä tapauksissa, joissa toimivaltaisilla viranomaisilla on aihetta

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_fi.htm

epäillä, että työntekijää ei ehkä voida pitää lähetettynä työntekijänä. On pidettävä mielessä, että yhden tai useamman tosiseikan toteutumatta jättäminen ei sulje pois tilanteen luonnehtimista lähettämiseksi (4 artiklan 4 kohta) eli kaikkien tosiseikkojen ei vaadita toteutuvan jokaisen lähettämisen yhteydessä.

3.3.1. Tosiseikat sen määrittämiseksi, harjoittaako yritys aidosti merkittävää toimintaa

Useimmissa jäsenvaltioissa on vahvistettu tosiseikkoja koskevat luettelot, jotka ovat täsmälleen samat kuin direktiivissä. Itävalta, Saksa, Irlanti, Alankomaat, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta eivät ole nimenomaisesti saattaneet tätä osaa artiklasta osaksi kansallista lainsäädäntöään. Kahdeksan jäsenvaltiota (Bulgaria, Kroatia, Italia, Romania, Slovenia, Itävalta, Espanja ja Kreikka) on lisännyt luetteloon uusia tai säilyttänyt luettelossa jo olevia seikkoja, kuten

- tosiasiallisen lähettämisen kesto (Bulgaria);
- työnantajan toiminnan kesto ja toistuvuus kansallisella alueella ja se, harjoittaako se toimintaa satunnaisesti vai jatkuvasti (Kroatia);
- muut kokonaisarvioinnissa hyödylliset tosiseikat (Italia);
- yrityksen pääasiallinen toiminta, jonka harjoittamiseen sillä on lupa, ja palvelusopimuksen kohde; työsopimukset / muut työjärjestelyt, jotka yritys on tehnyt omien työntekijöidensä kanssa (Romania);
- se, onko työnantajalla sopivia tiloja, joissa palvelu tarjotaan; työnantajan päätoimipaikassa tai tiloissa työskentelevä hallintohenkilöstö; se, mainostaako työnantaja toimintaa ja onko työnantajan toiminnassa ollut muutoksia viimeisen kuuden kuukauden aikana (Slovenia);
- se, että työsuhteen, työntekijöiden rajatylittävän lähettämisen tai vuokraamisen olemassaolon arvioinnissa on merkitystä toiminnan todellisella taloudellisella luonteella pikemmin kuin näennäisesti toteutuvilla seikoilla (Itävalta), ja se, ettei lähettäminen edellytä palvelusopimuksen tekemistä Itävallan ulkopuolelle sijoittautuneen työnantajan ja Itävallassa toimivan palvelun vastaanottajan välillä;
- työntekijöitä lähettävän yrityksen tunnistetiedot (Espanja);
- yrityksen perustamisajankohta ja yritys, joka tosiasiallisesti maksaa palkkaa lähetetyille työntekijöille (Kreikka).

3.3.2. Tosiseikat sen arvioimiseksi, suorittaako lähetetty työntekijä työtään tilapäisesti toisessa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa hän tavallisesti työskentelee

Suurin osa jäsenvaltioista (kaikki paitsi Itävalta, Tanska, Saksa, Irlanti, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut osaksi kansallista lainsäädäntöään 4 artiklan 3 kohdassa esitetyn tosiseikkojen luettelon vahvistamalla luettelon samoista seikoista kuin direktiivissä. Kroatia, Latvia, Italia, Luxemburg, Kreikka ja Slovenia ovat säätäneet lisäksi täydentävistä seikoista:

- työsuhteen alkamispäivä, esitettävä A1-todistus (tai sitä koskeva hakemus), tiedot siitä, onko työnantaja lähettänyt työntekijöitä jäsenvaltioon edeltävien 12 kuukauden aikana ja jos, niin mitä työtehtäviä varten, ja missä työntekijä suoritti niitä kuukautta ennen kuin hänet lähetettiin jäsenvaltioon (Kroatia);

– kaikki muut seikat, jotka ovat hyödyllisiä sovellettavan sosiaaliturvalainsäädännön kokonaisarvioinnissa ja varmentamisessa (Italia);

– valtion työsuojelutarkastajan etukäteen tekemä tarkastus työsuhteen aitoudesta, kun arvioidaan, tekeekö lähetetty työntekijä työtä muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa hän tavallisesti työskentelee (Latvia);

– työntekijän aikomus palata kotimaahan (Luxemburg, oikeuskäytännön seurauksena);

– lähetetyn työntekijän aikaisemmat vakuutuskaudet työsuhteen tai itsenäisen ammatinharjoittamisen perusteella (Slovenia);

– lähettämisen päättymispäivä ja tiedot siitä, jatketaanko työsopimusta tai lähetetyn työntekijän ja palveluntarjoajan välistä suhdetta lähettämisen päätyttyä (Kreikka).

Suurin osa jäsenvaltioista on nimenomaisesti saattanut 4 artiklan 4 kohdan kansalliseen lainsäädäntöön ja selventänyt myös, että edellä mainitut perusteet eivät ole tyhjentäviä.

3.4. **Tiedonsaannin parantaminen (5 artikla)**

Direktiivin 5 artiklalla jäsenvaltiot velvoitetaan asettamaan tiedot saataville ja perustamaan yhdet viralliset kansalliset verkkosivustot, jäljempänä ’verkkosivustot’.

Direktiivin 5 artiklan 2 kohdan kansalliseen lainsäädäntöön saattamisen osalta useimpien jäsenvaltioiden (Itävalta, Belgia, Tšekki, Tanska, Viro, Suomi, Saksa, Kreikka, Unkari, Irlanti, Liettua, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Espanja ja Yhdistynyt kuningaskunta) kansallisessa lainsäädännössä ei täsmennetä verkkosivustossa annettuihin tietoihin sovellettavia perusteita.

Tästä huolimatta kaikki jäsenvaltiot ovat laatineet verkkosivustot, ja sivustot täyttävät suurelta osin direktiivissä säädetyt ehdot, mukaan lukien kielivaatimukset, sillä suurin osa verkkosivustoista on saatavilla vastaanottavan jäsenvaltion kansallisen kielen lisäksi englanniksi ja monessa jäsenvaltiossa ne on laadittu myös muilla asiaankuuluvilla kielillä.

Lainsäädäntöön perustuvia työehtoja koskevien tietojen esittämiseen jäsenvaltiot ovat soveltaneet eri lähestymistapoja. Ne julkaisevat joko kansallisia lainsäädäntö- tai hallintotekstejä tai selkeällä kielellä laadittuja yhteenvetoja tai yleiskatsauksia ja/tai kysymyksiä ja vastauksia.

Jäsenvaltiot esittävät verkkosivustoillaan eri tavoin tietoja lähetettyihin työntekijöihin sovellettavista työehdoista, jotka johtuvat työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin 3 artiklan 8 kohdan mukaisesti sovellettavista työehtosopimuksista (5 artiklan 4 kohta), mikäli tällaisia sopimuksia on olemassa. Tietoja on esitetty esimerkiksi seuraavasti: 1) työehtosopimuksen koko teksti (Itävalta, Kroatia, Luxemburg, Latvia ja Ruotsi); 2) verkkosivustolla julkaistaan yhteenveto työehtosopimuksesta (Itävalta, Belgia, Saksa, Luxemburg ja Viro); 3) verkkosivustolla on linkki työehtosopimukseen (Belgia, Bulgaria, Kroatia, Suomi, Irlanti, Viro ja Alankomaat); ja 4) kansallisilla verkkosivustoilla on linkki työehtosopimuksia sisältävään tietokantaan (Belgia, Espanja, Suomi, Unkari, Italia, Portugali, Slovakia, Slovenia ja Alankomaat).

Työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean aloitteesta komissio, jäsenvaltiot ja Euroopan tason työmarkkinaosapuolet tarkastelevat verkkosivustoja ja esittävät näkemyksiään ja havaintojaan, mukaan lukien parhaat käytännöt, ja tekevät parannusehdotuksia. Tämä työ on vielä kesken. Alustavat tulokset osoittavat, että vaikka suurin osa verkkosivustoista on perustettu direktiivin 5 artiklan mukaisesti, monet verkkosivustot menevät esitettyjen tietojen laajuuden ja katettujen kielten suhteen pidemmälle.

Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat korostaneet tiedonsaantia yhtenä tärkeimmistä tekijöistä, joilla varmistetaan lähetettyjen työntekijöiden oikeudet ja yritysten oikeusvarmuus. Työnantajat ovat huomauttaneet, että yhtenäisen verkkosivuston malli olisi tietojen selkeyden ja saatavuuden kannalta merkittävä parannus. Ammattiliitot ovat korostaneet, että verkkosivustoille on tärkeää sisällyttää myös asiaankuuluvien työmarkkinaosapuolten yhteystiedot.

Kaikkien jäsenvaltioiden virallisille verkkosivustoille pääsee Sinun Eurooppasi -sivuston[8] kautta.

3.5. **Hallinnollinen yhteistyö (6 ja 7 artikla)**

Direktiivin 6 ja 7 artikla koskevat jäsenvaltioiden välistä hallinnollista yhteistyötä, jota tulisi tehdä ilman aiheetonta viivytystä direktiivin ja työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin täytäntöönpanon, soveltamisen ja noudattamisen varmistamisen helpottamiseksi. Lisäksi 6 artiklassa asetetaan määräajat pyyntöihin vastaamiselle: kaksi työpäivää kiireellisissä tapauksissa ja 25 työpäivää muiden pyyntöjen osalta. Direktiivin 7 artiklassa täsmennetään vastaanottavan ja kotijäsenvaltion tehtäviä hallinnollisessa yhteistyössä.

Useimmat jäsenvaltiot ovat nimenomaisesti saattaneet 6 ja 7 artiklan osaksi kansallista lainsäädäntöään tai soveltavat aiemmin voimaan tullutta lainsäädäntöä. Yhdistynyt kuningaskunta, Belgia, Ranska, Luxemburg ja Alankomaat noudattavat 6 ja 7 artiklan säännöksiä kokonaisuudessaan tai osittain hallinnollisen käytännön kautta eikä niistä ole erikseen säädetty lainsäädännössä.

Direktiivin 6 artiklan 3 kohdan perusteella jäsenvaltiot voivat lähettää ja antaa tiedoksi asiakirjoja. Tämä säännös ei ole pakollinen, mutta useimmat jäsenvaltiot soveltavat sitä käytännössä, kun vastaanottavien jäsenvaltioiden yhteystoimistot toimittavat asiakirjoja kotijäsenvaltion palveluntarjoajille. Tämä toimii yleensä hyvin jopa niissä jäsenvaltioissa, jotka eivät ole saattaneet sitä osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Koska työntekijöiden lähettämiseen liittyvä hallinnollinen yhteistyö koostuu pääasiassa toimivaltaisten viranomaisten perusteltujen tietopyyntöjen lähettämisestä ja niihin vastaamisesta sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän kautta, järjestelmän käytöstä laaditut tilastot antavat määrällisen yleiskuvan käytännön soveltamisesta.

Tietojen pyytämiseen hallinnollisen yhteistyön kautta liittyy tiettyjä vaikeuksia, joita jäsenvaltiot ovat tuoneet julki. On tapauksia, joissa pyynnön vastaanottaneiden jäsenvaltioiden viranomaiset katsovat, etteivät ne ole toimivaltaisia vastaamaan tiettyihin kysymyksiin, ja/tai jättävät vastaamatta tai toimittavat puutteellisen vastauksen. Joissakin tapauksissa viranomaiset eivät pysty suorittamaan tarkastusta lyhyiden määräaikojen vuoksi. Tämän vuoksi pyyntöihin ei vastata tai niihin vastataan vain osittain.

Useimmat jäsenvaltiot pitävät 6 artiklan 6 kohdassa asetettuja määräaikoja riittävinä, vaikkakin joissakin tapauksissa liian lyhyinä, esimerkiksi jos asiakirjat on kerättävä muilta viranomaisilta tai tarpeellisten tietojen saamiseen tarvitaan tarkastuksia. Sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän tilastot (ks. komission valmisteluasiakirjan liite III) osoittavat, että noin kolmasosaan pyynnöistä ei vastata määräajassa.

Vastauksissaan työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean kyselyyn ammattiliitot painottivat, että on tärkeää varmistaa 6 artiklan 6 kohdassa säädettyjen määräaikojen noudattaminen. Ne korostivat, että väärinkäytösten torjumiseksi on tärkeä saada luotettavia ja kattavia tietoja nopeasti. Lisäksi ne painottivat, että jäsenvaltioiden on varmistettava riittävät resurssit hallinnolliseen yhteistyöhön.

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_fi.htm#national-websites

Sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän tilastot pyyntöjen lähettämisestä ja vastaanottamisesta

Vuonna 2018 sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmään lähetettiin 4 789 työntekijöiden lähettämistä koskevaa tiedonvaihtopyyntöä. Suurin osa näistä pyynnöistä oli tietopyyntöjä (2 785 yhteydenottoa) ja asiakirjojen lähettämispyyntöjä (1 089). Muunlaisia yhteydenottoja tehtiin vähemmän: hallinnollisen seuraamuksen ja/tai sakon määräämistä koskevien päätösten ilmoituspyynnöt (568), seuraamuksen tai sakkojen perimistä koskevat pyynnöt (201), kiireelliset pyynnöt (130) ja ilmoitukset väärinkäytöksistä (16).

Yhteistyö on lisääntynyt tasaisesti vuodesta 2017 lähtien, jolloin tietojenvaihdon kokonaismäärä kasvoi 873:sta vuoden 2017 viimeisellä neljänneksellä 1 214 tietojenvaihtoon vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä. Erityisesti kiireellisten pyyntöjen määrä nousi 22 pyynnöstä vuoden 2017 viimeisellä neljänneksellä 50 pyyntöön vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä.

Vuonna 2018 Belgia oli aktiivisin tietopyyntöjen lähettäjä. Seuraavaksi aktiivisimmat olivat Itävalta ja Ranska. Belgia lähetti myös suurimman osan kiireellisistä pyynnöistä, ja Itävalta lähetti eniten asiakirjojen lähettämistä, päätöksien ilmoittamista ja seuraamusten tai sakkojen perimistä koskevia pyyntöjä. Slovakia lähetti eniten ilmoituksia sääntöjenvastaisuuksista.

Kaiken kaikkiaan eniten pyyntöjä vuonna 2018 vastaanotti Slovenia, vaikka *tieto*pyyntöjä lähetettiin eniten Puolaan ja seuraavaksi eniten Portugaliin ja Sloveniaan. *Kiireellisiä* pyyntöjä vastaanotti eniten Romania ja seuraavaksi eniten Puola ja Portugali. Slovenia sai eniten asiakirjojen lähettämistä, päätöksien ilmoittamista ja seuraamusten tai sakkojen perimistä koskevia pyyntöjä, ja Saksa puolestaan sai eniten ilmoituksia sääntöjenvastaisuuksista.

Kiireellisiin pyyntöihin vastaamiseen keskimäärin kulunut aika silloin, kun vaadittujen tietojen pitäisi olla saatavilla rekisterissä, oli vuonna 2018 kymmenen kalenteripäivää. Direktiivissä asetetaan kuitenkin määräajaksi vain kaksi työpäivää.

Keskimääräinen vastausaika (muihin kuin kiireellisiin) tietopyyntöihin oli vuonna 2018 43 päivää, mutta näihin pyyntöihin vastaamisen lainmukainen määräaika on 35 päivää (25 työpäivää). Joskus paljon pyyntöjä vastaanottavat jäsenvaltiot vastaavat nopeammin kuin jäsenvaltiot, joille pyyntöjä esitetään vähemmän.

Komission yksikköjen valmisteluasiakirjan liitteessä III esitetään tilastoista yleiskatsaus.

3.6. Hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet (9 artikla)

Direktiivi sallii jäsenvaltioiden säätävän hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä, joilla varmistetaan tämän direktiivin ja työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin noudattaminen. Hallinnollisten vaatimusten ja valvontatoimenpiteiden on kuitenkin oltava unionin oikeuden mukaisesti perusteltuja ja oikeasuhteisia. Jäsenvaltioilla ei ole velvollisuutta ottaa käyttöön tällaisia toimenpiteitä. Mahdollisista toimienpiteistä esitetty luettelo ei ole tyhjentävä. Muita hallinnollisia vaatimuksia ja valvontatoimenpiteitä voidaan kuitenkin asettaa vain, jos ne ovat perusteltuja ja oikeasuhteisia.

Valmisteluasiakirjan liitteessä I esitetään yleiskatsaus jäsenvaltioiden 9 artiklan nojalla toteuttamiin toimenpiteisiin.

3.6.1. 9 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukainen yksinkertainen ilmoitus

Tämän säännöksen ansiosta jäsenvaltiot voivat vaatia toiseen jäsenvaltioon sijoittautunutta palveluntarjoajaa toimittamaan ”yksinkertaisen ilmoituksen”, joka sisältää asiaankuuluvat tiedot, joita tarvitaan tosiasiallisen valvonnan toteuttamiseen työpaikalla, mukaan lukien: i) palveluntarjoajan

henkilöllisyys; ii) selvästi yksilöitävissä olevien lähetettyjen työntekijöiden ennakoitu lukumäärä; iii) 9 artiklan 1 kohdan e–f alakohdassa tarkoitetut yhteyshenkilöt; iv) työntekijöiden lähettämisen ennakoitu kesto sekä suunniteltu alkamis- ja päättymispäivä; v) työpaikan osoite (osoitteet); ja vi) lähettämisen perusteena olevien palvelujen luonne.

Kaikki jäsenvaltiot paitsi Yhdistynyt kuningaskunta (Gibraltaria lukuun ottamatta) edellyttävät, että palveluntarjoaja antaa tällaisen ilmoituksen ennen toiminnan aloittamista alueellaan. Useimmissa jäsenvaltioissa ilmoitus on tehtävä milloin tahansa ennen palvelun tarjoamisen alkamista ja sen voi tehdä myös samana päivänä (Itävalta, Belgia, Bulgaria, Kroatia, Kypros, Tšekki, Tanska, Viro, Suomi, Ranska, Saksa, Kreikka, Unkari, Irlanti, Latvia, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Puola, Portugali, Slovakia, Slovenia, Espanja, Ruotsi). Joissakin jäsenvaltioissa (Italia, Liettua, Romania) ilmoitus on kuitenkin tehtävä edellisenä päivänä (eli palvelun tarjoamisen alkamista edeltävänä päivänä). Koska ilmoitusta voidaan vaatia annettavaksi ”viimeistään palvelun tarjoamisen aloittamishetkellä”, kaikki vaatimukset antaa ilmoitus tiettyyn määräaikaan mennessä (esimerkiksi muutama tunti tai muutama päivä) ennen lähettämistä menevät direktiivissä nimenomaisesti sallittua pidemmälle.

Jos ilmoituksessa toimitettuihin tietoihin tehdään muutoksia, Itävallan, Suomen ja Saksan lainsäädännössä vaaditaan, että muutoksista ilmoitetaan viipymättä, ja joissakin muissa jäsenvaltioissa on asetettu tällaiselle ilmoittamiselle täsmällinen aikataulu: Tanskassa ensimmäisenä arkipäivänä muutoksen jälkeen ja Kroatiassa ja Ruotsissa kolme päivää, Italiassa ja Romaniassa viisi päivää, Puolassa seitsemän päivää, Tšekissä kymmenen päivää ja Kyproksessa ja Kreikassa viisitoista päivää muutosten tekemisen jälkeen. Italiassa ei saa tehdä muutoksia olennaisiin tietoihin (palveluntarjoajan tunnistenumero ja sijoittautumisjäsenvaltio, lähetettyjen työntekijöiden tunnistetiedot jne.) ja tällaisissa tapauksissa ilmoitus on toimitettava uudelleen palvelujen tarjoamisen alkamisajankohtaan mennessä. Jos Kreikassa tehdään muutoksia työaikaan, tiedot on toimitettava viimeistään muutospäivänä.

3.6.1.1. Tiedot palveluntarjoajasta/työnantajasta

Jäsenvaltiot vaativat tietoina vähintään palveluntarjoajan nimen ja osoitteen ja yleensä myös muita yhteystietoja, kuten puhelinnumeron ja/tai sähköpostiosoitteen. Näiden vaatimusten lisäksi 12 jäsenvaltiota (Itävalta, Tšekki, Tanska, Viro, Suomi, Kreikka, Unkari, Italia, Latvia, Puola, Slovakia ja Espanja) vaatii lähettävää työnantajaa ilmoittamaan arvonlisävero- ja yritysrekisterinumeronsa tai vastaavat ja Kypros vaatii yritystä ilmoittamaan oikeudellisen muotonsa. Yhdeksän jäsenvaltiota (Itävalta, Kroatia, Kypros, Viro, Suomi, Saksa, Kreikka, Unkari ja Liettua) vaatii esittämään tietoja liiketoiminnan lajista eli toimialasta, jolla yritys toimii.

3.6.1.2. Tiedot lähetetyistä työntekijöistä

Perustiedot työntekijöistä sisältävät yleensä työntekijöiden nimet ja osoitteet. Tšekissä ja Saksassa ne sisältävät myös heidän syntymäaikansa ja kolmessatoista jäsenvaltiossa (Itävalta, Kroatia, Tanska, Suomi, Ranska, Kreikka, Italia, Liettua, Luxemburg, Malta, Puola, Slovakia ja Slovenia) syntymäajan ja kansalaisuuden. Espanjassa vaaditaan henkilötiedot ja ammattia koskevat tiedot. Suomi ja Unkari pyytävät ilmoitusta lähetettyjen työntekijöiden lukumäärästä, ja Unkari pyytää myös lähetettyjen työntekijöiden nimet.

Tietoja koskevia lisävaatimuksia on asetettu 13 jäsenvaltiossa: kahdeksassa jäsenvaltiossa (Kroatia, Tšekki, Tanska, Suomi, Kreikka, Italia, Liettua ja Portugali) on ilmoitettava passin numero tai henkilötunnus, Tšekissä, Tanskassa ja Kreikassa työntekijöiden sukupuoli, Itävallassa, Suomessa ja Ruotsissa työntekijöiden sosiaaliturvatunnus, Sloveniassa työntekijöiden tilapäinen osoite Sloveniassa, Ranskassa sosiaaliturva-asema, Tanskassa tietoja sosiaaliturvasta ja Alankomaissa asiakirjoja sosiaaliturvamaksujen maksamisesta kotimaassa. Itävalta, Kroatia, Suomi ja Latvia

vaativat alueelleen lähetettyjen kolmansien maiden kansalaisten työ- ja/tai oleskeluluvat. Luxemburg ja Liettua vaativat myös työntekijän ammattia koskevat tiedot.

3.6.1.3. Tiedot yhteyshenkilöistä

Direktiivin 9 artiklan 1 kohdassa mainitaan, että jäsenvaltiot voivat vaatia palveluntarjoajaa ilmoittamaan henkilön, joka on yhteydessä vastaanottavan valtion viranomaisiin. Vaikka jäsenvaltiot voivat vaatia tämän yhteyshenkilön olevan läsnä vastaanottavassa jäsenvaltiossa, suhteettomia vaatimuksia ei saa asettaa. Lisäksi jäsenvaltiot voivat vaatia toisen yhteyshenkilön nimittämistä edustajaksi, jonka välityksellä työmarkkinaosapuolet voivat pyytää palveluntarjoajaa osallistumaan työehtosopimusneuvotteluihin. Tämä yhteyshenkilö ei todennäköisesti ole sama kuin viranomaisten kanssa yhteydessä oleva yhteyshenkilö, eikä hänen läsnäoloaan vastaanottavassa jäsenvaltiossa voida vaatia. Hänen on kuitenkin oltava kohtuullisesta ja perustellusta pyynnöstä käytettävissä.

Kaikki jäsenvaltiot, jotka hyödynsivät 9 artiklan 1 kohdan e ja/tai f alakohdan säännöksiä, myös vaativat näiden henkilöiden ilmoittamista yksinkertaisessa ilmoituksessa. Näin ollen kaikki jäsenvaltiot Tšekkiä, Liettuaa ja Yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta vaativat, että ilmoituksessa on oltava tiedot toimivaltaisiin viranomaisiin yhteydessä olevasta yhteyshenkilöstä. Bulgariassa, Kyproksessa, Tanskassa, Unkarissa, Italiassa, Latviassa, Maltassa, Portugalissa ja Espanjassa ilmoitukseen on sisällytettävä tiedot työehtosopimusneuvotteluja varten tarvittavasta yhteyshenkilöstä.

Lisäksi yksitoista jäsenvaltiota (Itävalta, Kroatia, Kypros, Viro, Suomi, Kreikka, Unkari, Italia, Luxemburg, Slovenia ja Ruotsi) pyytää tietoja yhteyshenkilöstä, jolla on yleisesti oikeus edustaa työnantajaa. Alankomaiden lainsäädännön mukaan on ilmoitettava palkanmaksusta vastaava henkilö. Kaikista näistä kolmentyyppisistä yhteyshenkilöistä on annettava tunnistamista varten nimet ja osoitteet ja mahdollisesti muita yhteystietoja.

3.6.1.4. Tiedot suoritetusta työstä

Lähes kaikki ilmoitusta edellyttävät jäsenvaltiot vaativat 9 artiklan 1 kohdan a alakohdan iv ja v alakohtaan liittyviä tietoja, eli työntekijöiden lähettämisen ennakoitu kesto sekä suunniteltu alkamis- ja päättymispäivä ja työpaikan osoite (osoitteet). Samoin velvollisuus ilmoittaa työn tyyppi tai luonne vastaa direktiivin 9 artiklan 1 kohdan a alakohdan vi alakohtaa (lähettämisen perusteena olevien palvelujen luonne). Myös näitä tietoja edellytetään kaikissa maissa, jotka vaativat ilmoituksen, Kreikkaa ja Irlantia lukuun ottamatta. Espanjan osalta työn/palvelun tyypin ilmoittamisvelvollisuus voi johtua laissa olevasta viittauksesta ”ammatillisiin tietoihin”.

Näiden vaatimusten lisäksi jäsenvaltiot pyytävät mainitsemaan ilmoituksessa muita tietoja, jotka eivät liity 9 artiklan 1 kohdan a alakohtaan vaan kyseisen artiklan muihin säännöksiin. Tällaiset vaatimukset ovat sallittuja, jos ne ovat perusteltuja ja oikeasuhteisia. Seitsemän jäsenvaltion lainsäädännössä (Itävalta, Kroatia, Saksa, Unkari, Liettua, Puola ja Slovenia) säädetään säilytettävien ja viranomaisille pyynnöstä toimitettavien asiakirjojen sijainnista. Viisi jäsenvaltiota (Itävalta, Bulgaria, Kroatia, Ranska ja Kreikka) edellyttää tietoja työajasta ja palkoista. Belgia edellyttää ainakin esittämään työaikataulun ja maininnan siitä, ovatko sopimukset määräaikaisia, ja Italia palkkatiedot, jos lähetetty työntekijä työskentelee liikenteen alalla. Liettuan lainsäädännössä määrätään ”takuiden” tarjoamisesta työntekijöille monilla aloilla, esimerkiksi terveys- ja turvallisuusasioissa.

3.6.1.5. Tiedot palvelun vastaanottajasta

Useat jäsenvaltiot pyytävät sisällyttämään yksinkertaiseen ilmoitukseen myös palvelun vastaanottajaa koskevat tiedot. Tämä ei sisälly 9 artiklan 1 kohdan a alakohdan luetteloon. Useimmissa tapauksissa ne vaativat sisällyttämään ilmoitukseen perustiedot (nimi, osoite, yhteystiedot) lähettävän työnantajan

sopimuskumppanista. Saksassa ja Puolassa tämä on pakollista vain, jos lähettäminen tapahtuu vuokratyöyrityksen kanssa tehdyn työsopimuksen perusteella, jolloin käyttäjäyritys on ilmoitettava. Sen sijaan yhteensä 15 jäsenvaltiota (Itävalta, Belgia, Kroatia, Tanska (ei yksityishenkilön tapauksessa), Viro, Suomi, Ranska, Kreikka, Italia, Latvia, Liettua, Malta, Alankomaat, Slovenia ja Espanja) vaatii, että palvelun vastaanottaja ilmoitetaan kaikissa lähettämistapauksissa. Kahdeksassa näistä maista (Kypros, Viro, Suomi, Italia, Ranska, Kreikka, Liettua ja Slovenia) edellytetään myös tietoja palvelun vastaanottajan liiketoiminnan lajista, ja Itävallassa on ilmoitettava sovellettava työehtosopimus. Itävalta, Kreikka ja Italia määräävät lisäksi ilmoittamaan palvelun vastaanottajan alv-numeron, Itävalta myös sen elinkeinoluvan ja Viro rekisteröintitunnuksen. Italia kysyy tietoja myös palvelun vastaanottajan laillisesta edustajasta.

Joissakin jäsenvaltioissa lähetettyjen työntekijöiden ilmoittamiseen liittyvät velvoitteet asetetaan palvelun vastaanottajalle. Näin toimitaan Tšekissä, jossa palvelun vastaanottajan on tehtävä ilmoitus. Tanskassa palvelun vastaanottaja on velvollinen ilmoittamaan Tanskan toimivaltaiselle viranomaiselle, jos se ei ole saanut asiakirjoja, jotka todistavat palveluntarjoajan ilmoittaneen tiedot Tanskan toimivaltaiselle viranomaiselle, tai jos tiedot ovat puutteellisia tai vääriä.

3.6.2. 9 artiklan 1 kohdan b–d alakohta – asiakirjavaatimukset

Asetuksen 9 artiklan 1 kohdan b alakohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus vaatia, että tietyt työsopimukseen liittyvät asiakirjat säilytetään tai asetetaan saataville paperilla tai sähköisessä muodossa. Tämä ei tarkoita, että tällaisista asiakirjoista voidaan vaatia ilmoittamaan yhdessä yksinkertaisen ilmoituksen kanssa.

Kaikki jäsenvaltiot (Yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta) pyytävät asiakirjoja, jotka vastaavat suurelta osin 9 artiklan 1 kohdan b alakohdassa nimenomaisesti mainittuja asiakirjoja (”työsopimus tai vastaava asiakirja […], palkkalaskelmat, työaikakirjanpito, josta käy ilmi vuorokautisen työajan alku, loppu ja kesto, ja palkanmaksun suorittamista koskeva todistus”).

Lisäksi kuusi jäsenvaltiota vaatii, että työntekijöiden henkilöllisyyttä ja/tai asemaa koskevista asiakirjoista on oltava saatavilla jäljennökset työpaikalla. Tällaisia asiakirjoja ovat tyypillisesti passit tai henkilötodistukset (Itävalta, Kroatia, Latvia, Luxemburg), esitettävät A1-todistukset (Itävalta, Italia, Luxemburg, Slovenia) sekä kolmansien maiden kansalaisten työ- ja/tai oleskeluluvat (Itävalta, Kroatia, Latvia, Luxemburg ja Espanja).

Luxemburg pyytää jäljennöksiä työkykyyn liittyvistä lääkärintodistuksista ja osa-aikatyön tai määräaikaisen työsopimuksen yhteydessä toimivaltaisen valvontaviranomaisen myöntämästä vaatimustenmukaisuustodistuksesta. Kroatia ja Liettua pyytävät muita valvonnan kannalta tarpeellisia todisteita.

Useimmat jäsenvaltiot ovat saattaneet 9 artiklan 1 kohdan b alakohdan osaksi kansallista lainsäädäntöään säätämällä, että asiakirjojen on oltava saatavilla paperilla tai sähköisessä muodossa työpaikalla, johon työntekijät lähetetään.

Asiakirjojen säilyttämisvelvollisuus päättyy virallisesti lähettämiskauden päättyessä yhdeksässä maassa (Itävalta, Kypros, Tšekki, Tanska, Suomi, Liettua, Luxemburg, Alankomaat ja Slovakia).

Luxemburgissa kaikki asiakirjat on toimitettava sähköisesti ennen työntekijän lähettämistä sen sijaan, että niitä säilytetään tai ne asetetaan saataville helposti saavutettavissa olevassa ja selvästi tunnistettavassa paikassa sen alueella.

Direktiivissä sallitaan, että asiakirjat toimitetaan työntekijän lähettämisen jälkeen vastaanottavan jäsenvaltion viranomaisten pyynnöstä kohtuullisen ajanjakson aikana (9 artiklan 1 kohdan c alakohta). Suurin osa jäsenvaltioista vaatii, että asiakirjat ovat saatavilla tietyn ajan lähettämiskauden päättymisen jälkeen, paitsi Malta, jossa kestoa ei ole määritelty, ja Liettua, jossa asiakirjojen on oltava saatavilla mutta ne voidaan säilyttää lähettävässä jäsenvaltiossa. Tällainen ajanjakso on yksi vuosi Belgiassa, Bulgariassa ja Portugalissa, kaksi vuotta kahdeksassa jäsenvaltiossa (Suomi, Ranska, Saksa, Kreikka, Italia, Latvia, Puola ja Slovenia), kolme vuotta Unkarissa, Irlannissa ja Romaniassa, viisi vuotta Kroatiassa ja seitsemän vuotta Virossa.

3.6.3. Kieli- ja käännösvaatimukset

Direktiivin 9 artiklan 1 kohdan a ja d alakohdan perusteella jäsenvaltiot voivat säätää ilmoitusta ja asiakirjan antoa koskevaa velvollisuutta varten käytettävästä kielestä, ja ne voivat pyytää, että kummassakin tapauksessa käytetään vastaanottavan valtion virallista kieltä tai mitä tahansa vastaanottavan jäsenvaltion hyväksymää muuta kieltä.

Useimmat jäsenvaltiot vaativat, että ilmoitus on tehtävä yhdellä (tai useammalla) niiden virallisista kielistä. Virallisen kielen lisäksi englanninkielinen ilmoitus on vaihtoehto Itävallassa, Kroatiassa, Tanskassa, Virossa, Unkarissa, Puolassa ja Ruotsissa. Itävallassa ilmoitus voidaan tehdä tšekiksi, englanniksi, espanjaksi, kroatiaksi, italiaksi, unkariksi, puolaksi, romaniaksi, slovakiksi ja sloveeniksi. Ruotsissa käytettävissä olevat kielet ovat englanti, saksa, puola, romania ja ranska. Tanskassa lähetetyt työntekijät voidaan rekisteröidä englanniksi, saksaksi ja puolaksi. Monissa jäsenvaltioissa, joissa on sähköiset ilmoitusjärjestelmät, ilmoitus voidaan tehdä muilla kielillä.

Asiakirjojen säilyttäminen ilman käännöstä on hyväksytty kahdessatoista jäsenvaltiossa, joista yhdeksässä (Belgia, Kroatia, Tanska, Viro, Unkari, Liettua, Puola, Slovakia ja Slovenia) viranomaiset voivat pyytää käännöstä viralliselle kielelleen (tai englanniksi Belgiassa ja Suomessa) yksittäistapauksissa. Englannin kieli on vaihtoehtoinen kieli työsopimukselle Itävallassa, ja asiakirjoja voidaan säilyttää virallisella kielellä tai englanniksi Kyproksessa ja Ruotsissa. Alankomaissa ei ole asiakirjojen kääntämistä edellyttävää säännöstä.

3.6.4. Muut hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet

Jotkut jäsenvaltiot ovat ottaneet käyttöön toimenpiteitä lähetettyjen työntekijöiden tunnistamiseksi, kuten ammatilliset tunnistuskortit rakennusalalla (”Carte d’identification professionnelle du BTP”) Ranskassa, ConstruBadge Belgiassa ja tunnistuskortti (”social identification badge”) Luxemburgissa.

Yleinen arviointi

Useimmat jäsenvaltiot edellyttävät suurinta osaa tai kaikkia 9 artiklan 1 kohdassa luetelluista hallinnollisista toimenpiteistä. Vaikka tämän perusteella voisi olettaa, että palveluntarjoajiin sovelletaan hyvin samanlaisia velvollisuuksia kaikissa jäsenvaltioissa, eri jäsenvaltioissa asetetut konkreettiset vaatimukset ovat etenkin ilmoitusmenettelyn, asiakirjojen annon ja käännösvaatimusten suhteen melko erilaisia.

Kaikki jäsenvaltiot katsovat, että käyttöön otetut hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet ovat hyödyllisiä direktiivissä ja työntekijöiden lähettämistä koskevassa direktiivissä asetettujen velvoitteiden noudattamisen valvonnan helpottamiseksi.

Jäsenvaltiot pitävät yksinkertaista ilmoitusta erityisen hyödyllisenä, koska se tekee lähetetyn työntekijän ”näkyväksi” tarkastuslaitoksille ja helpottaa siten heidän työolosuhteidensa seurantaa ja petosten havaitsemista. Lisäksi ilmoituksessa annetaan tarvittavat tiedot riskinarvioinnin perusteella

valvonnan kohdistamiseksi aloihin/alueisiin/yrityksiin, joihin vaikutetaan eniten. Samaan tavoitteeseen pyritään asiakirjoilla, joita tarkastuslaitokset voivat edellyttää. Yhteyshenkilön nimeäminen on vaikuttanut myönteisesti edellä mainittujen asiakirjojen vastaanottamiseen ja yhteydenpitoon työnantajan edustajan kanssa.

Monet jäsenvaltiot ovat myös ryhtyneet toimenpiteisiin rajoittaakseen hallinnollista taakkaa, jota edellä mainitut toimenpiteet voivat aiheuttaa. Yleensä nämä toimenpiteet koskevat lyhytaikaista lähettämistä tai tiettyjä aloja tai ammatteja. Belgia, Tanska, Saksa, Ranska, Italia, Luxemburg, Unkari, Malta, Itävalta, Puola, Slovenia, Slovakia, Suomi ja Ruotsi ovat ottaneet käyttöön työntekijän lähettämistä koskevan sähköisen välineen/verkkovälineen.

Belgiassa koneiden tai laitteiden kiireelliset korjaus- ja huoltotyöt, jotka sama työnantaja toimittaa yritykselle, jossa korjaus tai huolto suoritetaan, vapautetaan Limosa-ilmoitukseen (pakollinen ilmoitus työntekijöille ja itsenäisille ammatinharjoittajille, jotka lähetetään työskentelemään Belgiaan tai jotka työskentelevät Belgiassa) liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta, jos tällaisen työn kesto ei ylitä viittä päivää kuukaudessa.

Saksassa ilmoitus on pakollinen vain rakennusteollisuudessa ja siihen liittyvillä aloilla, rakennusten puhdistuspalveluiden alalla ja hoitoalalla.

Ammattiliitot katsovat, että työntekijöiden lähettämistä koskevassa direktiivissä asetettujen velvoitteiden noudattamisen valvonta edellyttää riittäviä ja toimivia hallinnollisia vaatimuksia ja valvontatoimenpiteitä. Ne katsovat myös, että EU:n tasolla olisi tärkeää määritellä tietyt pakolliset hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet, mukaan lukien velvollisuus ilmoittaa työntekijän lähettämisestä ennen aloitusajankohtaa ja lähetettyjä työntekijöitä koskevan sähköisen rekisterin käyttöönotto, jotka voisivat parantaa sovellettavien sääntöjen noudattamisen valvomista. Toteutettujen konkreettisten toimien osalta ammattiliitot ovat esittäneet, että jos työehtosopimusneuvotteluissa on nimettävä yhteyshenkilö direktiivin täytäntöön panevan kansallisen lainsäädännön perusteella, tätä koskevat tiedot olisi toimitettava myös ammattiliitoille.

Työnantajat ovat puolestaan ilmaisseet huolensa siitä, että 9 artiklan mukaisten toimenpiteiden käyttöönotto on aiheuttanut käytännön ongelmia työntekijöiden lähettämisessä etenkin lisääntyneen hallinnollisen taakan vuoksi.

Direktiivin 9 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat toteuttaa muita hallinnollisia vaatimuksia ja valvontatoimenpiteitä, jos nämä toimenpiteet ovat perusteltuja ja oikeasuhteisia. Edellä kuvattujen direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä koskevien toimenpiteiden perusteella on selvää, että useimmissa jäsenvaltioissa on toteutettu useita tämän artiklan soveltamisalaan kuuluvia toimenpiteitä.

3.7. **Tarkastukset (10 artikla)**

Direktiivin 10 artikla koskee tarkastuksia lähettämistilanteissa, ja siinä säädetään, että niiden on perustuttava riskinarviointiin ja eivätkä ne saa olla syrjiviä ja/tai suhteettomia.

Suurin osa jäsenvaltioista on valinnut direktiivin 10 artiklan suoran saattamisen osaksi kansallista lainsäädäntöään. Useat jäsenvaltiot (Belgia, Bulgaria, Tšekki, Viro, Luxemburg, Alankomaat ja Ruotsi) katsovat kuitenkin, että voimassa oleva lainsäädäntö on 10 artiklan mukainen työsuojeluviranomaisten toimivallan vahvistavien yleisten säännösten kautta. Yhdistynyt kuningaskunta on ilmoittanut, että noudattaminen perustuu viranomaisten käytäntöön.

Viitattaessa 10 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun riskinarviointin monissa jäsenvaltioissa (Bulgaria, Kypros, Tanska, Kreikka, Unkari, Irlanti, Latvia, Malta, Portugali, Romania ja Slovenia) on voimassa säädöksiä, joissa vaaditaan tällaisen riskinarvioinnin suorittamista tarkastettavia yksiköitä valittaessa. Kyprosta, Tanskaa ja Irlantia lukuun ottamatta tällaisissa säädöksissä vahvistetaan myös riskinarvioinnissa käytettävät perusteet, joista monissa noudatetaan tiiviisti 10 artiklan 1 kohdassa ehdotettuja perusteita.

Eräät muut maat ovat ilmoittaneet, ettei tällainen riskinarviointi ole niiden kansallisessa järjestelmässä lakisääteinen vaatimus vaan tarkastuksesta vastaavien viranomaisten yleinen käytäntö. Nämä maat ovat Tšekki, Saksa, Espanja ja Ruotsi.

Vaikka tilanne onkin eri jäsenvaltioissa erilainen, ammattiliitot katsovat valvonnan ja tarkastusten olevan edelleen riittämättömiä. Ne pitävät tärkeänä, että jäsenvaltiot ottavat käyttöön riittävät menettelyt, valvonnan ja tarkastukset, joilla varmistetaan sääntöjen noudattaminen ja vältetään rajat ylittävät väärinkäytökset.

Vaikka toimivat seurantamenettelyt ovat direktiivin ja työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin noudattamisen valvomisessa välttämättömät, komissio katsoo, että tarkastusten on perustuttava ensisijaisesti toimivaltaisten viranomaisten suorittamaan riskinarviointiin. Jäsenvaltioiden on myös varmistettava, että vaatimustenmukaisuuden tarkastaminen ja valvonta on syrjimätöntä ja oikeasuhteista. Toimien on näin ollen sovelluttava niillä tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseen ilman, että rajatylittävää palvelutarjontaa rajoitetaan enempää kuin on tarpeen[9].

3.8. Oikeuksien puolustaminen - kantelujen helpottaminen - taannehtivat maksut (11 artikla)

Direktiivin 11 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltioilla on menettelyjä, joiden kautta lähetetyt työntekijät voivat suoraan tehdä kantelun työnantajaansa vastaan sekä käynnistää oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä. Siinä vahvistetaan täytäntöönpanostandardit, joissa edellytetään erityisesti menettelyjä työntekijöiden, ammattiliittojen ja kolmansien osapuolten osallistumiseen lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien puolustamiseksi vastaanottavan valtion oikeudellisissa ja hallintoelimissä.

Kaikki jäsenvaltiot[10] tarjoavat lähetetyille työntekijöille mahdollisuuden kantelun tekemiseen toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle, jos työnantaja rikkoo heidän oikeuksiaan.

Kaikki jäsenvaltiot antavat lähetetyille työntekijöille pääsyn oikeusjärjestelmäänsä lähettämiskautta koskevien kanteluiden vuoksi. Lähettämiskauden päättyminen tai paluu kotivaltioon ei estä lähetettyjä työntekijöitä esittämästä kanteluita vastaanottavassa jäsenvaltiossa missä tahansa maassa.

Ammattiliittojen ja kolmansien osapuolten mahdollisuudesta osallistua oikeudellisiin menettelyihin säädetään periaatteessa useimmissa mutta ei kaikissa jäsenvaltioissa. Slovenia ei tarjoa näille osapuolille suoraa mahdollisuutta osallistua oikeudenkäynteihin, ja viisi jäsenvaltiota (Bulgaria, Suomi, Unkari, Liettua ja Luxemburg) tarjoaa tämän mahdollisuuden vain ammattiliitoille mutta eivät muille organisaatioille. Maltan lainsäädännössä puolestaan ei viitata ammattiliittoihin nimenomaisesti, mutta siellä kanteennostomahdollisuus on annettu organisaatioille tai muille oikeushenkilöille, joilla on oikeutettu intressi varmistaa näiden säännöksien noudattaminen lainsäädännössä. Italiassa sen sijaan ammattiliitoilla ei ole oikeutta toimia suoraan tuomioistuimessa yksittäisen työntekijän puolesta, mutta ne voivat olla lähetettyjen työntekijöiden tukena.

[9] Ks. 27 päivänä maaliskuuta 1990 asiassa Rush Portuguesa annetun tuomion C-113/89 17 kohta samoin kuin asiassa C-445/03, komissio vastaan Luxemburg, 21 päivänä lokakuuta 2004 annetun tuomion 40 kohta sekä asiassa C-244/04, komissio vastaan Saksa, 19 päivänä tammikuuta 2006 annetun tuomion 36 kohta.

[10] Paitsi Yhdistynyt kuningaskunta, jossa ei ole työsuojeluviranomaista tai vastaavaa viranomaista.

Ammattiliittojen ja kolmansien osapuolten osallistumiselle on Itävaltaa, Viroa, Kreikkaa, Slovakiaa, Espanjaa ja Yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta kaikissa jäsenvaltioissa asetettu lisäedellytyksiä: työntekijän on esimerkiksi kuuluttava ammattiliittoon tai rikkomuksen täytyy liittyä työehtosopimukseen, jossa liitto on osapuolena.

Jotta kolmannet osapuolet voisivat osallistua menettelyihin, jäsenvaltiot vaativat yleensä, että osapuolet osoittavat niillä olevan oikeutettu intressi käsiteltävänä olevassa asiassa. Sen voi osoittaa esimerkiksi viittaamalla organisaation perussääntöön kirjattuun organisaation tarkoitukseen. Tästä säädetään Kroatian, Tšekin, Latvian, Maltan, Puolan, Portugalin ja Romanian lainsäädännössä.

Käytännössä ammattiliitot nostavat lähetettyjen työntekijöiden puolesta kanteita usein Suomessa, Tanskassa, Alankomaissa ja Ruotsissa.

Yksitoista jäsenvaltiota (Belgia, Bulgaria, Kroatia, Kypros, Tanska, Kreikka, Malta, Puola, Portugali, Romania ja Ruotsi) on nimenomaisesti saattanut 11 artiklan 5 kohdan osaksi kansallista lainsäädäntöään ottamalla kansallisessa lainsäädännössään käyttöön lähetettyjen työntekijöiden nimenomaiset suojakeinot työnantajan vastatoimilta. Kahdessatoista jäsenvaltiossa (Itävalta, Tšekki, Viro, Ranska, Saksa, Unkari, Italia, Latvia, Luxemburg, Slovenia, Espanja ja Yhdistynyt kuningaskunta) tämä ei ollut tarpeen, koska vastatoimia koskevan suojan yleisten periaatteiden soveltaminen koskee myös lähetettyjä työntekijöitä.

Suomessa, Irlannissa ja Slovakiassa tällaista periaatetta sovelletaan vain niillä aloilla, joilla se on nimenomaisesti tehty sovellettavaksi. Alankomaissa ei ole säännöksiä, joilla määrätään vastatoimenpiteiltä suojelusta, lukuun ottamatta aloja, joilla vastatoimenpiteitä koskeva suoja perustuu EU:n lainsäädäntöön ja on sisällytetty säännöksiin, joilla se saatetaan osaksi kansallista oikeusjärjestystä. Liettuassa työntekijöitä suojellaan nimenomaisesti ”vastatoimilta”, joilla tarkoitetaan työnantajan taloudellisten etujen rikkomisesta johtuvia korvausvaatimuksia.

3.9. **Vastuu alihankinnassa (12 artikla)**

Jäsenvaltioille annetaan 12 artiklassa petoksiin ja väärinkäytöksiin puuttumiseksi mahdollisuus toteuttaa toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että alihankintaketjuissa toimeksiantajaa, jonka välitön alihankkija työnantaja on, voidaan työnantajan ohella tai tämän sijasta pitää velvollisena vastaamaan lähetetyn työntekijän oikeuksista. Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tällainen alihankintaan liittyvä vastuujärjestelmä, joka kattaa ainakin maksamatta olevat vähimmäispalkkatasoa vastaavat nettopalkkasaatavat (12 artiklan 1 kohta) ainakin rakennusalalla, mutta ne voivat säätää tällaisesta vastuusta minkä tahansa alan osalta myös muiden tasojen toimijoille kuin välittömille toimeksiantajille, ja vastuu voi ulottua laajemmalle kuin vain vähimmäispalkkatasoon (12 artiklan 2 ja 4 kohta). Jäsenvaltiot voivat toteuttaa tällaisen alihankinnan vastuujärjestelmän asemesta muita asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä (12 artiklan 6 kohta). Kaikki nämä toimenpiteet on toteutettava syrjimättömästi ja oikeasuhteisesti.

Valmisteluasiakirjan liitteessä II esitetään yleiskatsaus jäsenvaltioiden 12 artiklan nojalla toteuttamiin toimenpiteisiin. Työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean kyselyyn saatujen vastausten perusteella vastuuta koskevia sääntöjä ei ole vielä monessa jäsenvaltiossa sovellettu käytännössä, koska asiaan liittyviä tapauksia ei ole ollut. Useat jäsenvaltiot (Belgia, Bulgaria, Kroatia, Tanska, Saksa, Suomi, Italia, Liettua, Luxemburg, Malta, Alankomaat ja Ranska) kuitenkin ilmoittivat, että tällaisten sääntöjen käyttöönotto on lisännyt työntekijöiden oikeuksien tosiasiallista suojelua alihankintaketjuissa. Työnantajat yleisesti ottaen katsovat, ettei alihankinnan vastuusääntöjen tai vaihtoehtoisten toimenpiteiden käyttöönotto ole lisännyt työntekijöiden oikeuksien tosiasiallista suojelua alihankintaketjuissa. Ammattiliittojen mielestä jäsenvaltioissa, joissa on asetettu alihankinnan täysi vastuu tai rajoitettu mahdollisten alihankintaketjujen pituutta, lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien suojeluun on kohdistunut ketjussa myönteisiä vaikutuksia.

3.9.1. Rakennusalaa koskeva vähimmäisvaatimus

Kaikki jäsenvaltiot (paitsi Tanska ja Suomi, jotka ovat toteuttaneet 12 artiklan 6 kohdan mukaisia muita asianmukaisia täytäntöönpanotoimenpiteitä) ovat panneet täytäntöön vähimmäisvaatimuksen, jonka mukaan rakennusalan välittömät toimeksiantajat (”ensimmäisen tason toimijat”) ovat yleensä vastuussa, jos työnantajat (alihankkijat) eivät maksa vähintään sovellettavaa vähimmäispalkkaa vastaavaa palkkaa ja sosiaaliturvamaksuja.

Yhdeksän jäsenvaltiota (Kroatia, Viro, Suomi, Irlanti, Liettua, Puola, Romania, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta) rajoittavat tämän vastuun rakennusalaan. Kaikki muut jäsenvaltiot ulottavat alihankintaan liittyvän vastuujärjestelmän muille aloille. Yksitoista jäsenvaltiota (Ranska, Saksa, Kreikka, Unkari, Italia, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Portugali, Slovakia ja Espanja) on päättänyt ulottaa järjestelmän kaikkiin talouden aloihin.

3.9.2. Laajempi soveltaminen vastuun alan ja laajuuden suhteen

Vaikka suurin osa jäsenvaltioista rajoittaa vastuun välittömään toimeksiantajaan, kymmenessä jäsenvaltiossa (Itävalta, Saksa, Kreikka, Italia, Liettua, Luxemburg, Alankomaat, Slovenia, Espanja ja Ruotsi) on säädetty mahdollisuudesta vaatia maksamattomia maksuja myös osapuolilta, jotka eivät ole suorassa sopimussuhteessa lähettävän työnantajan kanssa. Itävallassa tämä pätee kuitenkin vain tapauksissa, joissa monien eri tasojen toimijoiden käytön tarkoituksena on kiertää oikeudellisia velvoitteita. Liettua ja Ruotsi ovat rajoittaneet vastuun rakennushankkeen pääasialliseen toimeksiantajaan.

Yleisimmin työntekijöillä on oikeus vaatia täysimääräistä palkkaa (myös sopimuksessa määrättyä palkkaa, joka on korkeampi kuin vähimmäispalkka) tai ainakin korvausta ylitöistä toimeksiantajalta. Ensimmäistä toimintatapaa soveltaa kolmetoista jäsenvaltiota (Itävalta, Belgia, Viro, Ranska, Irlanti, Italia, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Puola, Slovenia, Espanja ja Ruotsi) ja jälkimmäistä kolme (Kroatia, Tšekki ja Slovakia). Ranskassa tähän sisältyy myös työnantajan tarjoama majoitus, ja Luxemburg on laajentanut vastuun kaikkiin työsuhteeseen liittyviin rahallisiin vaatimuksiin siltä osin kuin ne koskevat työn tekemistä työnantajan toimeksiantajalle tarjoamien palvelujen yhteydessä.

Kaikki maat Itävaltaa lukuun ottamatta rajoittavat toimeksiantajan vastuun alihankkijan kanssa tehdyssä sopimuksessa määrättyyn määrään.

3.9.3. Asianmukainen huolellisuus (due diligence)

Direktiivissä sallitaan poikkeus, jonka mukaan vastuusta vapautetaan toimeksiantajat, jotka täyttävät erityiset asianmukaista huolellisuutta koskevat standardit suhteessa niiden alihankkijoihin (12 artiklan 5 kohta).

Kuusitoista jäsenvaltiota on säätänyt mahdollisuudesta puolustautua asianmukaisen huolellisuuden perusteella. Useimmiten tämä toteutetaan tekemällä toimeksiantajan huolellisuutta koskeva kokonaisarvioin kussakin yksittäisessä tapauksessa (Kypros, Tšekki, Viro, Kreikka, Irlanti, Alankomaat, Puola ja Yhdistynyt kuningaskunta).

Kahdellatoista jäsenvaltiolla (Itävalta, Belgia, Kroatia, Tšekki, Ranska, Unkari, Luxemburg, Alankomaat, Puola, Romania, Slovakia ja Espanja) on nimenomaiset kriteerit toimeksiantajan velvollisuudelle valvoa, että alihankkijat noudattavat lainsäädäntöä ja/tai edistävät sen noudattamista. Niiden yksityiskohtaisuus vaihtelee hyvin yleisluonteisesta (Puola) laajaan kriteeriluetteloon (Kroatia). Italian lainsäädännössä asianmukaista huolellisuutta koskeva säännös on voimassa vain tieliikennealalla.

3.9.4. 12 artiklan 6 kohdan mukaiset muut asianmukaiset täytäntöönpanotoimenpiteet

Kuten edellä mainittiin, Tanska ja Suomi ovat ainoat maat, jotka eivät ole ottaneet käyttöön alihankintaan liittyviä vastuujärjestelmiä. Tanskassa vaihtoehtoinen järjestely 12 artiklan 6 kohdan saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä perustuu lähetettyjen työntekijöiden työmarkkinarahaston perustamiseen. Jos Tanskaan lähetettyjen ja Tanskan työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työntekijöillä on vaikeuksia saada palkkansa työnantajalta, työntekijä voi saada puuttuvan palkan edellä mainitusta rahastosta. Jos rahasto on maksanut palkkoja lähetetyille työntekijöille edellä mainitulla tavalla, työnantaja ja tanskalainen palvelun vastaanottaja velvoitetaan maksamaan ylimääräinen maksu rahastoon. Rahasto pyrkii perimään työnantajalta tämän kotimaassa palkan, jonka rahasto on maksanut työntekijöille. Rahastoa rahoitetaan kaikkien Tanskassa palveluja tarjoavien työnantajien (tanskalaiset ja ulkomaiset työnantajat) rahoitusosuuksilla.

Lähetetty työntekijä voi Suomessa ilmoittaa rakennustyömaan rakennusyrittäjälle tai pääurakoitsijalle, jos hänelle ei ole maksettu vähimmäispalkkaa. Ilmoituksen saatuaan rakennusyrittäjän tai pääurakoitsijan on välittömästi pyydettävä lähettävältä yritykseltä raportti lähetetylle työntekijälle maksetuista palkoista. Rakennusyrittäjän tai pääurakoitsijan on välittömästi lähetettävä sekä tietopyyntö että lähettävän yrityksen toimittama vastaus kyseiselle työntekijälle. Tietopyyntö ja raportti on työntekijän pyynnöstä toimitettava välittömästi työsuojeluviranomaiselle. Rakennusyrittäjän tai pääurakoitsijan on säilytettävä tietopyyntö ja raportti kahden vuoden ajan työn päättymisestä. Näiden velvoitteiden noudattamatta jättäminen voi johtaa seuraamukseen, mutta se ei merkitse, että toimeksiantaja on vastuussa maksamatta olevista saatavista.

3.9.5. Vastuusäännösten soveltaminen ainoastaan rajat ylittäviin palveluntarjoajiin

Jäsenvaltiot eivät voi ottaa käyttöön alihankintaan liittyvää vastuuta koskevaa järjestelmää, jota sovelletaan ainoastaan rajat ylittäviin palveluntarjoajiin, koska se olisi suoraan niitä syrjivää. Järjestelmä saattaisi rajoittaa asiakkaiden loppuasiakkaiden ja toimeksiantajien halukkuutta tehdä sopimuksia tai alihankintasopimuksia muihin jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten kanssa.

Näyttää siltä, että kuusitoista jäsenvaltiota (Itävalta, Bulgaria, Kroatia, Tšekki, Viro, Unkari, Irlanti, Latvia, Liettua, Malta, Puola, Portugali, Romania, Slovakia, Slovenia ja Yhdistynyt kuningaskunta) soveltaa alihankintaa koskevia vastuujärjestelmiä ainoastaan ulkomaisiin palveluntarjoajiin, kun taas muissa jäsenvaltioissa niitä tai vastaavia sääntöjä sovelletaan tasapuolisesti sekä kotimaisiin että ulkomaisiin palveluntarjoajiin.

Lisäksi Itävallan, Viron, Unkarin ja Italian vastuusääntöjä koskevaa kansallista lakia näytetään sovellettavan mihin tahansa tilanteeseen (ei vain alihankintaan), jossa työnantaja tekee sopimuksen toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen palveluntarjoajan kanssa.

3.10. **Taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja/tai sakkojen rajat ylittävä täytäntöönpano (VI luku)**

Direktiivin 13–19 artiklassa käsitellään taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja (tai) sakkojen rajat ylittävää täytäntöönpanoa. Näissä säännöksissä määrätään erityisesti, että yhden jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen päätöksestä määrätä seuraamus palveluntarjoajalle ilmoitetaan vastaanottajalle ja perinnän suorittaa sen jäsenvaltion toimivaltainen viranomainen, jossa palveluntarjoaja sillä hetkellä sijaitsee.

Useimmat maat ovat nimenomaisesti saattaneet 13–19 artiklan osaksi kansallista lainsäädäntöään. Saksa, Tanska, Irlanti ja Yhdistynyt kuningaskunta sen sijaan ilmoittavat, että ne noudattavat säännöksiä viranomaisten käytännöillä uusien säännösten sijaan. Kansalliseen lainsäädäntöön

saattaminen on toteutettu osittain Alankomaissa (13, 14 ja 18 artiklaa ei ole saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä) ja Sloveniassa (18 artiklaa ei ole saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä).

Sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän tilastot luvun VI soveltamisesta

Vain harvat jäsenvaltiot (Itävalta, Belgia, Suomi, Italia, Romania, Ruotsi, Slovakia, Slovenia ja Alankomaat) ovat käyttäneet pyynnön esittäneenä viranomaisena hallinnollista yhteistyötä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja/tai sakkojen rajat ylittävään täytäntöönpanoon. Kyse on pyynnöstä, joka lähetetään toiseen jäsenvaltioon seuraamusten tai sakkojen ilmoittamiseksi tai perimiseksi.

Tilanne on erilainen, kun tarkastellaan, kuinka moneen jäsenvaltioon on otettu yhteyttä pyynnön vastaanottavana viranomaisena eli kuinka monelle on lähetetty pyyntö ilmoittaa tai periä seuraamus tai sakko. Tällaisia maita ovat Belgia, Bulgaria, Kroatia, Kypros, Tšekki, Viro, Ranska, Saksa, Espanja, Unkari, Italia, Liettua, Latvia, Alankomaat, Puola, Portugali, Romania, Slovakia, Slovenia ja Yhdistynyt kuningaskunta.

Yleisesti ottaen sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän kautta tapahtuvaa hallinnollista yhteistyötä näissä kysymyksissä pidetään toimivana jäsenvaltioissa, jotka vastasivat työntekijän lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean kyselyyn. On kuitenkin tuotu esiin joitakin käytännön ongelmia, jotka liittyvät sakkojen ja seuraamusten tunnustamiseen muissa jäsenvaltioissa sekä perusteisiin kieltäytyä määräämästä seuraamuksia tai sakkoja. Jäsenvaltioiden asiantuntijat keskustelevat näistä kysymyksistä työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevässä asiantuntijakomiteassa. Jotkut jäsenvaltiot ilmoittivat, että työmäärä on lisääntynyt pyyntöjen vuoksi.

Sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän tilastot osoittavat, että hallinnollista yhteistyötä käytetään vain vähän taloudellisten ja hallinnollisten seuraamusten ja/tai sakkojen rajat ylittävään täytäntöönpanoon.

Vuonna 2018 sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän kautta lähetettiin 568 pyyntöä ilmoittaa hallinnollista seuraamusta tai sakkoa koskevasta päätöksestä ja 201 pyyntöä periä tällainen seuraamus tai sakko. Eniten päätöksen ilmoittamista koskevia pyyntöjä lähetti Itävalta (550), joka lähetti myös suurimman määrän seuraamusten tai sakkojen perimistä koskevia pyyntöjä (192).

Eniten päätöksen ilmoittamista koskevia pyyntöjä saivat Slovenia (190), ja seuraavaksi eniten Tšekki (90), Romania (67) ja Unkari (51). Slovenia vastaanotti myös eniten seuraamusten tai sakkojen perintäpyyntöjä (69), ja seuraavaksi eniten niitä saivat Unkari (44) ja Tšekki (21).

Komission yksikköjen valmisteluasiakirjan liitteessä III esitetään tilastoista yleiskatsaus.

3.11. **Seuraamukset**

Direktiivin 20 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan, kun tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä rikotaan. Näiden säädettävien seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

3.11.1. Seuraamukset työntekijöiden lähettämistä koskevien hallinnollisten velvollisuuksien rikkomisesta

Kaikki jäsenvaltiot ovat ottaneet käyttöön seuraamusjärjestelmän, jota sovelletaan hallinnollisiin rikkomuksiin.

Itävalta, Belgia, Bulgaria, Suomi, Ranska, Italia, Luxemburg ja Malta ovat määritelleet mahdollisten työntekijäkohtaisten taloudellisten seuraamusten suuruuden. Työntekijää kohti lasketun suurimman sakon vertailu osoittaa vaihtelun 1 165 eurosta Maltassa 10 000 euroon Itävallassa ja Suomessa.

Vaihtoehtoisesti tai tämän lisäksi Belgia, Kroatia, Kypros, Tšekki, Tanska, Viro, Ranska, Saksa, Kreikka, Unkari, Irlanti, Latvia, Liettua, Luxemburg, Alankomaat, Puola, Portugali, Romania, Slovakia, Slovenia ja Yhdistynyt kuningaskunta määrittelevät työnantajaa kohti sovellettavien seuraamusten rajat tai ainakin niiden ylärajan riippumatta asiaa koskevien työntekijöiden lukumäärästä. Sakkojen enimmäismäärä vaihtelee 240 eurosta Liettuassa 48 000 euroon Belgiassa.

Itävallassa, Bulgariassa, Tanskassa, Ranskassa, Latviassa, Liettuassa, Luxemburgissa, Alankomaissa ja Espanjassa toistuva rikkomus johtaa lisäseuraamuksiin. Tämän johdosta sakko työntekijää kohti voidaan nostaa 20 000 euroon Itävallassa, ja toiminnan keskeytystä voidaan harkita Itävallassa ja (työvoiman vuokrausyritysten osalta) Espanjassa. On myös määritelty olosuhteita, joissa sovellettavaa ylärajaa voidaan nostaa edelleen. Se voi olla jopa 40 000 euroa työntekijää kohti Itävallassa toistuvista rikkomuksista, jotka koskevat useampaa kuin kolmea työntekijää. Kolmessa maassa (Itävalta, Bulgaria ja Kroatia) on säädetty seuraamuksista rikkomukseen osallistuvalle henkilölle (esimiehelle).

3.11.2. Seuraamukset lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien rikkomisesta

Useimmissa jäsenvaltioissa on säädetty seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja ei noudata työntekijöiden lähettämistä koskevassa direktiivissä asetettuja velvoitteita työntekijöitään kohtaan.

Itävalta, Belgia, Bulgaria, Ranska, Kreikka, Unkari, Latvia, Luxemburg, Malta ja Espanja ottavat tässä tapauksessa huomioon työntekijöiden lukumäärän. Sakkojen enimmäismäärä vaihtelee 1 165 eurosta Maltassa 50 000 euroon (pyhäpäivinä tehtävästä työstä saatavan lisäkorvauksen epäämisestä) Luxemburgissa.

Belgia, Kroatia, Kypros, Tšekki, Viro, Kreikka, Unkari, Irlanti, Latvia, Liettua, Puola, Portugali (eräitä tapauksia lukuun ottamatta), Romania, Slovakia, Slovenia ja Yhdistynyt kuningaskunta ovat luoneet järjestelmän, jossa työnantajalle määrättävä seuraamus ei riipu asiaankuuluvien työntekijöiden lukumäärästä. Näiden järjestelmien mukaiset enimmäismäärät vaihtelevat 300 eurosta Liettuassa 500 000 euroon Saksassa.

Seuraamuksia korotetaan rikkomusten toistumisen tai muiden syiden vuoksi Itävallassa, Belgiassa, Bulgariassa, Kyproksessa, Ranskassa, Kreikassa, Unkarissa, Latviassa, Liettuassa, Slovakiassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa, ja Saksassa tällaiset tekijät otetaan huomioon tietyn seuraamuksen suuruuden määrittelyssä. Tällaisissa olosuhteissa enimmäissakko työntekijää kohti voi olla jopa 40 000 euroa Itävallassa, ja korkein mahdollinen kokonaissakko yritykselle on Belgiassa 96 000 euroa. Muina kuin rahamääräisinä seuraamuksina on tällaisissa vakavissa tapauksissa vankeusrangaistus Kyproksessa ja Kreikassa, toiminnan keskeyttäminen Ranskassa ja järjestelmä, jossa työnantajan nimi julkaistaan (”naming and shaming”), Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Itävalta, Bulgaria, Kroatia, Slovakia ja Slovenia määräävät sakkoja myös rikkomukseen osallistuville henkilöille, kuten esimiehille.

Sakkojen määrää koskevat perusteet ovat yleensä samat kuin luvussa 3.11.1 tarkoitetut perusteet.

3.11.3. Muut toimenpiteet

Itävallan kansallisessa lainsäädännössä säädetään mahdollisuudesta kieltää työnantajaa suorittamasta työtä. Lisäksi kansallisessa lainsäädännössä säädetään ”vakuudesta” ja ”maksujen jäädyttämisestä”, jotka voidaan määrätä, jos työnantajan epäillään rikkoneen asiaa koskevia sääntöjä.

Yleinen arviointi

Työnantajien edustajat ovat huomauttaneet, että seuraamukset ja sakkojen suuruus hallinnollisten vaatimusten noudattamatta jättämisestä eivät joissakin jäsenvaltioissa ole oikeasuhteisia. Sakkojen lisäksi käytetään myös kieltomääräyksiä, joilla lähetetyiltä työntekijöiltä evätään pääsy työpaikalleen ja siten palvelun tarjoaminen estetään. Ammattiliitot puolestaan katsovat, että seuraamusten ja sakkojen vaikuttavuus ja varoittavuus ovat liian usein riittämättömät. Niiden mukaan yritykselle koituva hyöty sääntöjen noudattamatta jättämisestä voi olla erittäin suuri ja riski jäädä kiinni ja joutua sakotetuksi on yleensä pieni.

Ilmoitusjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä monet jäsenvaltiot säätivät tämän hallinnollisen vaatimuksen rikkomista koskevista seuraamuksista. Sakot ovat joskus yhtä suuria kuin sakot työntekijöiden oikeuksien loukkauksista. Joissakin tapauksissa sakot lasketaan asianomaisten lähetettyjen työntekijöiden lukumäärän perusteella ja aiemmat rikkomukset huomioon ottaen, jolloin sakot voivat nousta korkeiksi.

Vaikka direktiiviä ei voitukaan ajankohdan huomioon ottaen soveltaa tapaukseen, on syytä mainita 13. marraskuuta 2018 annettu tuomio asiassa C-33/17, Čepelnik[11], jossa Euroopan unionin tuomioistuin katsoi, että Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 56 artiklaa on tulkittava siten, että se estää jäsenvaltion lainsäädännön, jonka mukaan toimivaltaiset viranomaiset voivat määrätä kyseiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen tilaajan keskeyttämään maksut toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle sopimuskumppanilleen. Lisäksi se estää velvollisuuden maksaa vakuus, joka vastaa suuruudeltaan vielä maksamatta olevaa urakkahintaa, sellaisen mahdollisen sakon maksamisen takaamiseksi, joka saatetaan määrätä tälle sopimuskumppanille, mikäli todetaan, että ensin mainitun jäsenvaltion työoikeutta on rikottu.

Itävallan lainsäädännössä säädetty seuraamusten oikeasuhteisuus on myös keskeisessä asemassa asiassa C-64/18, *Maksimovic*[12].

4. LÄHETTÄMISPROSESSIA KOSKEVAT TIEDOT

Lähettämisprosessia koskevien kattavien ja luotettavien tietojen saatavuudessa esiintyy joitakin puutteita, vaikka direktiivin täytäntöönpano tuo joitakin parannuksia.

Sosiaaliturvan yhteensovittamisen osalta lähettämisten ja lähetettyjen työntekijöiden lukumäärää koskevien vertailukelpoisten tietojen pääasiallinen lähde on niin kutsuttu esitettävä A1-asiakirja. Toimivaltainen jäsenvaltio toimittaa tämän lomakkeen työnantajan tai asianomaisen henkilön pyynnöstä, ja siinä vahvistetaan olettama, että haltija on asianmukaisesti liittynyt todistuksen myöntäneen jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmään. Kansallisten sosiaaliturvaviranomaisten tehtävänä on kerätä annettuja ja vastaanotettuja asiakirjoja koskevat kansalliset tiedot ja toimittaa ne komissiolle, joka laatii vuosittaisen vertailevan raportin sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista käsittelevän hallintotoimikunnan puitteissa.

[11] Unionin tuomioistuimen tuomio (suuri jaosto), 13.11.2018, Čepelnik d.o.o. v, Michael Vavti, asia C-33/17, ECLI:EU:C:2018:896.

[12] Unionin tuomioistuimen tuomio, 12.9.2019, asiassa C-64/18 Maksimovic (yhdistetyt asiat C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18), ECLI:EU:C:2019:723.

Tässä prosessissa kerättyjen tietojen etuna on luotettavuus ja vertailukelpoisuus kaikissa jäsenvaltioissa. Niihin liittyy kuitenkin myös puutteita. Ensinnäkin se, että tiedot perustuvat sosiaaliturvan yhteensovittamissääntöjen mukaiseen työhön lähettämisen määritelmään, aiheuttaa joitain eroja suhteessa työntekijöiden lähettämisestä annetun direktiivin määritelmiin. Tällaisia eroja on esimerkiksi siinä, sisällytetäänkö itsenäisiä ammatinharjoittajia ja kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa toimivia henkilöitä kokonaismäärään. Yli kahden vuoden pituisiin lähettämiskausiin liittyvät tiedot puuttuvat, vaikka ne sisältyvät esitettävien A1-asiakirjojen dataan. Toiseksi sosiaaliturvan yhteensovittamissääntöjen tosiasiallinen noudattaminen voi vaikuttaa lyhytaikaisia, äkillisiä ja toistuvia lähettämiskausia koskevien tietojen riittävyyteen. Lisäksi vastaanotettuja lähetettyjä työntekijöitä koskevissa tiedoissa on joitakin puutteita etenkin kahteen tai useampaan jäsenvaltioon lähetettyjen työntekijöiden määrämaan osalta. Jäsenvaltioiden ei tarvitse kerätä näitä tietoja sosiaaliturvan yhteensovittamisen liittyvässä tiedonkeruuprosessista.

Kuten 3.6.1 luvussa todettiin, kaikki jäsenvaltiot (paitsi Yhdistynyt kuningaskunta) ovat asettaneet yksinkertaista ilmoitusta koskevan velvoitteen, ja sen vuoksi A1-asiakirjan lomakkeeseen perustuvia tietoja on nyt mahdollista täydentää lähettämistä koskevista ilmoituksista saatavilla tiedoilla.

Vuonna 2018 nämä tiedot kerättiin ensimmäistä kertaa kyselylomakkeella, joka lähetettiin työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevälle asiantuntijakomitealle. Kertomuksessa esitetään vastaanottavien jäsenvaltioiden ilmoitusjärjestelmiin rekisteröityjen lähetettyjen työntekijöiden lukumäärää vuonna 2017 koskevan tiedonkeruun tulokset. Tämä kertomus on komission yksiköiden valmisteluasiakirjan liitteessä IV.

Nämä kaksi tiedonkeruulähdettä voivat täydentää toisiaan ja mahdollistaa tarkemman tiedon saamisen etenkin lähetettyjen työntekijöiden lukumäärästä ja lähettämisistä vastaanottavissa jäsenvaltioissa, toimialoista, joilla he työskentelevät, ja lähettämiskausien keskimääräisestä kestosta.

5. KAHDENVÄLISET SOPIMUKSET

Työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean kyselylomakkeeseen saatujen vastausten mukaan useimmat jäsenvaltiot (Itävalta, Belgia, Bulgaria, Tšekki, Saksa, Espanja, Suomi, Liettua, Luxemburg, Puola, Portugali, Romania, Slovakia, Viro, Tanska, Kroatia, Ranska, Alankomaat) ovat tehneet kahdenvälisiä sopimuksia tai ne ovat antaneet yhteisiä julkilausumia muiden jäsenvaltioiden kanssa työntekijöiden lähettämisen alan hallinnollisesta yhteistyöstä eri viranomaisten välillä. Suurin osa näistä jäsenvaltioista on ilmoittanut käyttäneensä tällaisia sopimuksia sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän sijasta tai sen lisäksi, ja tähän on monia syitä. Jäsenvaltioiden toimittamien vastausten mukaan Kroatiassa ja Alankomaissa ensimmäinen yhteydenotto tapahtuu kahdenvälisesti lisätietojen keräämiseksi ja sen jälkeen käytetään sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmää. Virossa puhelimitse ja sähköpostitse suoritettavaa tietojenvaihtoa pidetään nopeampana.

On kuitenkin myös suuri määrä jäsenvaltioita (Tšekki, Saksa, Unkari, Irlanti, Italia, Liettua, Latvia, Malta, Portugali, Ruotsi, Slovakia, Kypros ja Alankomaat), jotka käyttävät ainoastaan sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmää hallinnolliseen yhteistyöhön, koska sen käyttöä pidetään tarkoituksenmukaisempana tai koska sovellettavat kahdenväliset sopimukset puuttuvat.

6. MAHDOLLISIA MUUTOKSIA JA MUITA PARANNUKSIA

Direktiivin 24 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tarkastellessaan direktiivin soveltamista ja täytäntöönpanoa komissio ehdottaa tarvittaessa myös tarpeellisia muutoksia ja mukautuksia. Lisäksi direktiivin 24 artiklan 2 kohdassa mainitaan nimenomaisesti kahdessa tapauksessa muutosmahdollisuus. Muutoksia voidaan tehdä ensinnäkin 4 artiklan 2 ja 3 kohdassa säädettyjen tosiseikkoja koskevien luetteloiden osalta, joita käytetään kokonaisarvioinnissa määritettäessä, harjoittaako yritys aidosti merkittävää toimintaa sijoittautumisjäsenvaltiossa ja suorittaako lähetetty työntekijä työtään tilapäisesti muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa hän tavallisesti työskentelee.

Näihin luetteloihin voitaisiin määritellä mahdollisia uusia seikkoja. Toiseksi muutoksia voidaan tehdä 6 artiklan 6 kohdassa tarkoitettuihin määräaikoihin, joita voidaan lyhentää.

Jotkin jäsenvaltiot ilmoittivat yleisesti kyselylomakkeeseen antamissaan vastauksissa 4 artiklan 2 ja 3 kohdassa säädettyjen tosiseikkoja koskevien luetteloiden osalta, että luetteloita pidettiin riittävinä. Jotkin jäsenvaltiot ehdottivat, että 4 artiklan 2 kohtaan lisättäisiin esimerkiksi seuraavia tietoja: liikevaihto, yritysten päätoimipaikan tai henkilöstöhallinnon osoite, sosiaaliturvamaksujen ja yhtiöverojen maksaminen, sovellettava laki ja/tai työehtosopimus sekä yritys, joka ohjaa ja valvoo työntekijää, määrittelee ylityön ja asettaa työaikataulun. Nämä seikat katetaan kuitenkin jo 4 artiklassa (tai 4 artiklaan liittyvissä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän kysymyksissä) ja 9 artiklan 1 kohdassa, tai ne voivat kuulua 9 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan, jos jäsenvaltiot haluavat käyttää niitä. Lisäksi on huomattava, että 4 artiklan tosiseikkojen luettelot eivät ole tyhjentäviä. Jäsenvaltiot voivat määritellä muita/täydentäviä seikkoja direktiivin täytäntöön panevassa kansallisessa lainsäädännössään, kuten jotkin jäsenvaltiot ovat tehneet.

Tämän vuoksi komissio ei pidä tarpeellisena ehdottaa 4 artiklan muuttamista tässä vaiheessa.

Mikään jäsenvaltio ei ehdottanut kyselylomakkeeseen antamissaan vastauksissa sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä vaadittujen tietojen toimittamiselle 6 artiklan 6 kohdassa asetettujen määräaikojen lyhentämistä. Sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmän tilastot osoittavat, että noin kahteen kolmasosaan pyynnöistä vastataan määräajassa.

Edellä esitetyistä syistä komissio ei pidä aiheellisena muuttaa 6 artiklan 6 kohtaa tässä vaiheessa. Parantaakseen työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin täytäntöönpanoa edelleen komissio aikoo edistää ja helpottaa hallinnollista yhteistyötä erityisesti Euroopan työvoimaviranomaisen kautta.

Eri sidosryhmät ovat ottaneet yhteyttä komissioon joistakin asioista, joissa parannukset saattavat olla tarpeen. Näihin sisältyy hallinnollisten valvontajärjestelmien yksinkertaistaminen esimerkiksi ottamalla käyttöön yksi EU:n laajuinen ilmoitusjärjestelmä tai yhteinen malli verkkosivustoille. Nämä kysymykset voitaisiin ratkaista työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon käsittelevän asiantuntijakomitean yhteisellä työllä tai Euroopan työvoimaviranomaisen työllä heti, kun se pääsee aloittamaan toimintansa. Direktiiviä ei siten tarvitse muuttaa.

Kun otetaan huomioon edellä esitetyt seikat ja lyhyt ajanjakso, jonka direktiivi on ollut voimassa, sekä se, ettei ole esitetty muita ongelmia, joiden vuoksi direktiiviä pitäisi muuttaa, komissio ei pidä tarpeellisena ehdottaa muutoksia direktiiviin tässä vaiheessa.

7. PÄÄTELMÄT

Työntekijöiden lähettämiseen sovellettavista säännöistä on EU:n tasolla keskusteltu viimeisten viiden vuoden ajan. Toukokuussa 2014 Euroopan parlamentti ja neuvosto sopivat täytäntöönpanodirektiivistä 2014/67/EU, johon sisältyvät yhteiset puitteet säännöksille, toimenpiteille ja valvontamenettelyille, jotka ovat välttämättömiä direktiivin 96/71/EY paremman ja yhtenäisemmän täytäntöönpanon, soveltamisen ja noudattamisen varmistamiseksi käytännössä.

Komission maaliskuussa 2016 tekemän ehdotuksen perusteella Euroopan parlamentti ja neuvosto sopivat heinäkuussa 2018 palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamista koskevasta direktiivistä 2018/957/EU. Tavoitteena oli taata työntekijöiden oikeudet ja varmistaa palveluntarjoajien välinen reilu kilpailu. Direktiivillä 2018/957/EU tehtyjä muutoksia sovelletaan vasta 30. heinäkuuta 2020 alkaen.

Komissio valmisteli uusien sääntöjen täytäntöönpanoa tiiviissä yhteistyössä kaikkien jäsenvaltioiden asiaankuuluvien toimijoiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa. Tätä direktiiviä 2018/957/EU koskevaa työtä jatketaan edelleen.

Komissio voi nyt todeta, että direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä kaikissa jäsenvaltioissa on parantanut työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa etenkin hallinnollisen yhteistyön kautta sisämarkkinoiden tietojärjestelmän avulla. Ottamalla käyttöön hallinnollisia vaatimuksia ja valvontatoimenpiteitä jäsenvaltioilla on paremmat mahdollisuudet valvoa sääntöjen noudattamista ja varmistaa, että lähetettyjen työntekijöiden oikeudet taataan.

Komissio jatkaa yhteistyötä jäsenvaltioiden kanssa varmistaakseen, että direktiivi otetaan asianmukaisesti huomioon kansallisessa lainsäädännössä ja sitä sovelletaan oikein etenkin hallinnollisten vaatimusten, valvontatoimenpiteiden ja alihankintaan liittyvän vastuun osalta.

Komissio on jäsenvaltioiden edustajia ja Euroopan tason työmarkkinaosapuolten järjestöjä kuultuaan myös julkaissut aiheesta ohjeasiakirjan, jotta työntekijöiden lähettämistä koskevia sääntöjä tulkittaisiin ja sovellettaisiin yhdenmukaisesti kaikkialla EU:ssa. Ohjeasiakirjan tarkoituksena on auttaa työnantajia, työntekijöitä ja kansallisia viranomaisia ymmärtämään lähettämistä koskevia sääntöjä. Sitä päivitetään säännöllisesti alalla tapahtuvan kehityksen huomioon ottamiseksi. Tämä koskee erityisesti lähettämistä koskevien sääntöjen soveltamista liikennealan kansainvälisiin liikkuviin työntekijöihin tuomioistuimen oikeuskäytännön[13] ja oikeudellisen kehyksen muutosten[14] huomioon ottamiseksi.

Komissio tarjoaa myös jatkossa tukea kaikille asianosaisille toimijoille yhdessä Euroopan työvoimaviranomaisen kanssa heti, kun sen toiminta käynnistyy. Komissio edistää erityisesti hallinnollisesta yhteistyöstä ja keskinäisestä avusta vastaavien viranomaisten välistä yhteistyötä, jotta varmistetaan kaikki tieto- ja avustuspalvelujen väliset synergiaedut, helpotetaan hallinnollisten vaatimusten noudattamista ja tuetaan seuraamuksiin ja sakkoihin liittyviä rajat ylittäviä täytäntöönpanomenettelyjä.

[13] Erityisesti yhdistetyt asiat C-370/17 ja C-37/18 sekä asiat C-16/18 ja C-815/18.

[14] Ks. ehdotus kansainvälisen maanliikenteen alan työntekijöitä koskevien erityisten sääntöjen vahvistamisesta, asiakirja COM(2017) 278, ja ehdotus asetukseksi sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevien sääntöjen muuttamisesta, COM(2016) 815.