

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki
puh. +358 9 696207-0
faksi +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

Kuljetustyövoiman käyttämiseen liittyvät työoikeudelliset kysymykset

Alan kansainvälisyydestä johtuen useat kuljetusyritysten työntekijät suorittavat huomattavan osan työstään ulkomailla. Tämä voi helposti johtaa ristiriitaisuuksiin työoikeudellisten säädösten välillä, kun useampien valtioiden lainsäädäntö täytyy ottaa huomioon samanaikaisesti.

laatinut

Claudia Greiner

Päiväys

Marraskuu 2007

1. Työntekijöiden rajanylittävän käytön oikeudellinen tausta

Jollei työ sopimuksessa ole sovittu tietyn oikeusjärjestelmän soveltamisesta, sovelletaan lähtökohtaisesti sen valtion lainsäädäntöä, jossa työntekijä tavanomaisesti työskentelee, vaikka hän väliaikaisesti oleskellisikin toisessa valtiossa. Tapauksissa, joissa säännöllistä työvaltiota on mahdotonta selvittää, lainvalinta kytkeytyy työnantajan sen toimipaikan sijaintiin, jonka palveluksessa työntekijä on, jollei yksittäistapauksessa yhteys toiseen valtioon ole kiinteämpi.

Näin ollen esimerkiksi suomalaisen kuljetusyrittäjän palveluksessa olevan ja pääosin Suomessa sijaitsevasta toimipaikasta käsin toimivan kuljettajan työsuhteen sovelletaan lähtökohtaisesti Suomen työoikeudellisia säädöksiä. Kohdemaiden työoikeudellisia säädöksiä ei tarvitse ottaa huomioon pelkästään sillä perusteella, että työntekijä suorittaa rajanylittäviä kuljetuksia ja oleskelee sen tähden ulkomailla.

Usein kuljetusyrittäjät myös siirtävät työntekijöitään väliaikai-

sesti toisessa valtiossa sijaitsevaan toimipaikkaansa suorittamaan kuljetuksia sieltä käsin. Jos työntekijä sijoitetaan toiseen Euroopan Unionin jäsenvaltioon, työsuhteessa on noudatettava yleisten työehtojen lisäksi myös tiettyjä kohdevaltion vähimmäisvaatimuksia muun muassa työajan, minimipalkan ja työturvallisuuden suhteen.

Kuljettaja katsotaan toiseen valtioon sijoitetuksi, jos hänet on määrätty suorittamaan CEMT-kuljetuksia, jolloin kuljettaja suorittaa säännöllisesti kuljetuksia ulkomailla sijaitsevasta toimipisteestä käsin ja yleensä myös asuu tässä valtiossa työskentelyn ajan.

Mutta myös siinä tapauksessa, että kuljetusyrittäjällä ei ole toisessa valtiossa kiinteää toimipistettä, mutta työntekijä suorittaa maan sisäisiä kuljetuksia *kabotaasikuljetuksina*, voidaan toiminta tulkita työntekijän sijoittamiseksi ulkomailla. Kohdevaltion työoikeuden mukaiset vähimmäisvaatimukset tulee tällöin ottaa huomioon.

Eri maissa on päädytty erilaisiin ratkaisuihin siitä, milloin työntekijää voidaan pitää yllä mainit-

la tavoin komennustyöntekijänä. Joissain maissa on katsottu, että kyseessä on komennus vasta, kun oleskelu on kestänyt vähintään tietyn aikaa. Oleskelun vaadittu kesto on kuitenkin pääsääntöisesti lyhyempi kuin joissain valtioissa kabotaasiliikenteen harjoittamiselle asetetut rajoitukset. Toiminnan kestosta riippumatta kabotaasiliikenteessä on noudatettava kansallisen lainsäädännön määräyksiä ajo- ja lepoajoista. (Erityiskysymyksiä on käsitelty artikkelissa „Kabotaasi tavaraliikenteessä – mahdollisuudet ja velvollisuudet“)

Jäsenvaltioiden lainsäädäntö on yhtälailla epäyhtenäistä sen suhteen, kuinka pitkään kestävä komennus oikeuttaa vähimmäispalkan ja vuosilomaan. Asiaa koskevien Eurooppa-oikeudellisten säädösten mukaan jäsenvaltiot voivat asettaa tältä osin korkeintaan kuukauden mittaisen odotusajan, ja osa jäsenvaltioista on myös toiminut näin.

Kuten edellä esitetty pohdinta osoittaa, on kansainvälisessä tavarakuljetuksessa sovellettavien työoikeudellisten säädösten selvittäminen monivivahteinen

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki
puh. +358 9 696207-0
faksi +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

kysymys. Kun konkreettisessa tapauksessa joudutaan sovelta-
maan rinnakkain eri valtioiden
lainsäädäntöä, on selvää että voi
ilmaantua ongelmia. Tilannetta
helpottavat koko EU:n alueella
yhtäläisesti sovellettavat säädök-
set, jotka koskevat esimerkiksi
ajoaikaa, taukoja ja lepoaikaa. Ei
kuitenkaan voida puhua lähes-
kään kattavasta työoikeudellisten
säännösten harmonisoimisesta.

Näistä sysistä juuri säännöllisesti
tai pitkäaikaisesti ulkomailla työ-
skentelevien työntekijöiden osalta
on suositeltavaa laatia selviä so-
pimuksia, jotka ottavat huomioon
erilaiset pakottavat säädökset ja
estävät mahdollisuuksien mukaan
erilaisten kansallisten säännösten
rinnakkaisen soveltamisen.

2. Ajoaika, tauot ja lepoaika

Erittäin keskeinen kysymys kul-
jettajien käytössä on säädetyn
enimmäisajoajan ja lepoajan
noudattaminen, sillä nämä vai-
kuttavat merkittävästi myös reitin
suunnitteluun.

Euroopan Unionin sisällä sekä
EU:n ja ETA:n maiden tai Sveit-
sin välillä tapahtuvia kuljetuksia
koskee huhtikuussa 2007 voi-
maan tullut asetus (561/2006),
joka korvaa aiemmin voimassa
olleet säädökset. Uuden säädök-
sen myötä enimmäisajoaikaa on
edelleen alennettu. Samanaikai-
sesti tiukennettiin ajopiirtureita ja
ajotositteita koskevaa sääntelyä.

2.1. Maksimaalinen ajoaika

Asetuksen mukaisesti 4,5 tunnin
ajoaikaa kohti on oltava vähintään
45 minuuttia lepoaikaa. Lepoaika
voidaan jakaa korkeintaan kah-
deksi tauoksi, joista ensimmäisen

on oltava vähintään 15 minuuttia
ja jälkimmäisen vähintään 30
minuuttia.

Maksimaalinen ajoaika 24 tunnin
kuluessa on yhdeksän tuntia ja
sitä voidaan kahdesti viikon aika-
na korottaa kymmeneen tuntiin.
Maksimaalinen ajoaika saadaan
ylittää ainoastaan silloin, kun
se on poikkeuksellisesti välttä-
mätöntä kuljetettavien tavaroiden
saamiseksi turvalliseen paikkaan
ja ajoajan pidentyminen ei ollut
ennakoitavissa reittiä suunnitel-
taessa. Ajoajan ylityksestä on
liitettävä selvitys ajopiirturin tu-
losteeeseen.

Uudessa asetuksessa on ensim-
mäistä kertaa asetettu maksimi
viikoittaiselle ajoajalle ja rajaksi
on asetettu 56 tuntia. Kahden
toisiaan seuraavan viikon aikana
yhteenlaskettu ajoaika saa myös
olla korkeintaan 90 tuntia.

2.2. Lepoaika

Yhtenäisen lepoajan on oltava
vähintään yksitoista tuntia 24
tunnin kuluessa. Kolmesti vii-
kossa lepoaika voidaan alentaa
yhdeksään tuntiin. Lepoaika voi-
daan myöntää kahdessa osassa,
jolloin ensimmäisen osan oltava
vähintään kolme tuntia ja toisen
vähintään yhdeksän tuntia.

Myös silloin kun ajoneuvossa
on useampia kuljettajia, jotka
vuorottelevat ajamisessa, täytyy
30 tunnin aikana pitää vähintään
yhdeksän tunnin lepoaikaa, jonka
aikana ajoneuvo ei ole liikkeessä.

Tämän lisäksi viikoittaisen le-
poajan tulee olla vähintään 45
tuntia. Tämä voidaan alentaa
24 tuntiin, mutta vähennystä
ei saa tehdä kahtena viikkona
peräkkäin. Jos viikoittaista le-

poaikaa on alennettu, alennusta
vastaava lepoaika on pidettävä
viimeistään kolmen viikon kulu-
essa alennuksesta. Viikoittainen
lepoaika on pidettävä viimeistään
kuusi päivää edellisen lepoajan
päättymisen jälkeen.

Päivittäisen tai viikoittaisen vä-
himmäislepoajan aikana ei voida
suorittaa mitään muuta työtä, ku-
ten kuorman lastausta ja purkua
tai ajoneuvon puhdistamista.

2.3. Työehtosopimusten ankarammat säädökset

Edellä mainitussa asetuksessa
säädetään ainoastaan työehtoja
koskevat vähimmäisvaatimukset.
Työehtosopimuksissa työmarkki-
naosapuolet voivat sopia työn-
tekijän kannalta edullisemmista
ehdoista ja näin on myös monin
paikoin tapahtunut.

Työehtosopimuksen soveltamis-
alaan kuuluvissa työsuhteissa on
siten aina otettava huomioon
myös työehtosopimuksen vaati-
mukset. Esimerkiksi Suomessa
yleissitovana voimassa olevan
kuorma-autoalan työehtosopi-
muksen säädökset enimmäistyö-
ajasta ja vähimmäislepoajasta
ovat tietyiltä osin ankarammat
kuin asetuksen määräykset. Esi-
merkiksi viikoittainen lepoaika
asemapaikassa voidaan alentaa
vain 36 tuntiin. Lepoajan alenta-
minen 24 tuntiin on mahdollista
ainoastaan toisella paikkakunnal-
la kuin asemapaikkakunnalla.

3. Kokonaistyöaika

Tavallisesti kuljettajan toiminta
ei rajoitu pelkkään ajamiseen
vaan sisältää myös muuta työtä,
kuten kuorman lastaamisen ja
purkamisen, ajoneuvon huollon

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki
puh. +358 9 696207-0
faksi +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

ja hallinnollisia tehtäviä. Reitin suunnittelussa on ajo- ja lepoaika koskevien säädösten ohella aina huomioitava myös kokonais-työaikaa koskeva sääntely.

EU:n alueella kokonaistyöaikaa sääntelee niin sanottu työaikadirektiivi (15/2002). Sen mukaan viikoittainen enimmäistyöaika on 48 tuntia. Viikoittainen työaika voidaan väliaikaisesti pidentää 60 tuntiin, mutta keskimääräisen viikkotyöajan on neljän kuukauden ajanjaksolla oltava enintään 48 tuntia. Lisäksi on huomioitava, että yhtäjaksoinen työaika ilman taukoa saa olla korkeintaan kuusi tuntia. Työajan ollessa kuudesta yhdeksään tuntia on tauon oltava vähintään 30 minuuttia ja yli yhdeksän tunnin työajalla tauon on oltava vähintään 45 minuuttia.

Direktiivin säädökset ovat ainoastaan vähimmäisvaatimuksia ja osa kansallisista työoikeudellisista säädöksistä sekä soveltuvien työehtosopimusten määräyksistä on ankarampia kuin työaikadirektiivin määräykset. Työmarkkinajärjestöillä on työaikadirektiivin perusteella lisäksi mahdollisuus sopia viikoittaisesta enimmäistyöajasta poikkeavasti. Näin on tehty Suomen kuorma-autoalan työehtosopimuksessa, jonka mukaan säännönmukainen työaika on 80 tuntia kahden viikon jaksossa.

4. Reittisuunnittelu ja kirjausvelvollisuus

Kuljetusyrittäjien on työn järjestelyissä otettava huomioon kuljettajiensa ajo- ja lepoaika sekä työaikajärjestelyjä koskevat määräykset. Säädösten noudattamista on valvottava säännöllisesti.

Työnantaja on vastuussa kuljettajiensa rikkomuksista myös silloin, kun nämä toimivat ulkomailla.

Työaikajärjestelyjä koskevat säädökset on otettava huomioon jo kuljetussopimusta tehtäessä. Kuljetusyrittäjän on tässä yhteydessä varmistettava, että sopimuksen mukainen aikataulu voidaan toteuttaa kuljettajan toimintaa sääntelevän lainsäädännön puitteissa.

Mahdollisen tarkastuksen varalta kuljettajan on aina pidettävä mukanaan sekä kuluvan viikon että viikkoa edeltävän 15 päivän matka-asiakirjat. Velvollisuus käsittää kaikki käsin tehdyt merkinnät sekä analogista ajopiiruria käytettäessä sen kiekot. Ajoneuvossa, joka on varustettu digitaalisella valvontalaitteella toukokuusta 2006 kaikkia uusia ajoneuvoja koskevan velvollisuuden mukaisesti, kuljettajan on voitava esittää kuljettajakortti. Tammikuusta 2008 alkaen kuljettajan tulee pitää mukanaan kuluvan päivän ja 28 edeltävän päivän asiakirjat.

5. Palkka

5.1. Minimipalkka

Kuljetusalalla pätee useissa valtioissa lainsäädännön tai työehtosopimusten määrittelemä minimipalkka. Esimerkiksi Suomessa minimipalkka on määritetty kuorma-autoalan yleissitovassa työehtosopimuksessa, ja siten määräykset sitovat kaikkia alalla toimivia työnantajia.

Työnantajan on kiinnitettävä huomiota työehtosopimusten määräyksiin minimipalkasta myös silloin, kun ne työehtosopimuksen

yleissitomuudesta johtuen eivät sido suoraan työnantajaa. Merkittävästi työehtosopimuksen mukaisen minimipalkan alittavaa palkkaa pidetään yleisesti ”palkkojen polkemisenä”. Tällöin työnantaja joutuu sovitun palkan sijasta maksamaan työntekijälle alan keskipalkkaa vastaavan korvauksen. Olosuhteista riippuen alan keskipalkka voi olla työehtosopimuksen mukaista minimipalkkaa korkeampi.

Kuljetusyrittäjän tulisi sen tähden aina ottaa selvää sovellettavaksi tulevasta minimipalkkaa koskevista säädöksistä, jos hän ottaa palvelukseensa työntekijöitä ulkomaisessa toimipaikassa tai lähettää omia työntekijöitään komennukselle tällaiseen toimipaikkaan.

5.2. Korvaukset ylitöistä, yötyöstä ja viikonlopputyöstä

Kuljetusalalla on tavanomaista, että kuljettajat tekevät ylitöitä, yötyötä ja viikonlopputyötä. Niistä maksettavia korvauksia koskevat määräykset ovat Suomessa työaikalain lisäksi kuorma-autoalan työehtosopimuksessa.

Suomen työtuomioistuimien on katsonut (mm. ratkaisussa TT:2005-124), että iltaja yötyöstä maksettava korvaus voidaan sisällyttää peruspalkkaan sillä edellytyksellä, että korvaus on vähintään yhtä korkea kuin työehtosopimuksen mukaisesti määräytyvä palkka lisineen. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista ylitöistä ja sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen osalta. Ylitöistä ja sunnuntaityöstä on aina maksettava erillinen korvaus.

Eteläranta 4 B 9
00130 Helsinki
puh. +358 9 696207-0
faksi +358 9 696207-10
helsinki@bjl-legal.com

Ylitöistä ja sunnuntaityöstä maksettava korvaus on suoritettava nimenomaan palkanlisäyksinä. Korvausta ei siis voi suorittaa korkeampana päivärahana tai vastaavana suorituksena, jota ei lasketa palkaksi ja josta ei suoriteta sosiaaliturvamaksuja.

Kuljetusalalla työajat ovat usein hyvin epäsäännöllisiä ja sen tähden on tärkeää pitää tarkkaa kirjanpitoa työntekijän työajoista sekä maksetuista ylityö- ja sunnuntaityökorvauksista. Työaikakirjanpidon laiminlyöminen voi tulla työnantajalle kalliiksi. Viranomaisten suorittaman tarkastuksen yhteydessä työnantaja voidaan jälkikäteen velvoittaa maksamaan huomattavia korvauksia, mikäli yksittäisiä tunteja ja niitä vastaavia maksuja ei pystytä todentamaan. Korvausten lisäksi työaikakirjanpidon laiminlyönyt yritys voidaan tuomita maksamaan tuntuvia sakkoja.

5.3. Kilometripalkkauksen kieltäminen

Suomessa kuorma-autoalan työehtosopimus mahdollistaa periaatteessa urakkapalkkauksen, jos se on toiminnan luonne ja tekniset seikat huomioon ottaen mahdollista. Ainakin rahdinkuljetuksessa on kuitenkin lähtökohtaisesti kiellettyä käyttää ajettuihin kilometreihin perustuvaa palkkausta.

Kielto perustuu soveltuvan EU:n asetuksen säädöksiin, joiden mukaan kuljetusyritys ei saa maksaa palveluksessaan tai käytössään oleville kuljettajille ajomatkan ja/tai kuljetettujen tavaroiden määrän perusteella palkkioita, jos tällaiset palkkiot saattavat vaarantaa liikenneturvallisuutta.

Vallitsevan käsityksen mukaan säädöstä on tulkittava siten, että kuljetusalalla ei ole mahdollista maksaa työntekijöille kilometriperusteista urakkapalkkaa, sillä järjestely kannustaisi kuljettajia ajamaan mahdollisimman nopeasti ja jättämään huomioimatta ajoaikoja koskevat rajoitukset. Tilanne on toinen esimerkiksi jätehuollossa ja teiden puhdistuksessa, missä suoritettu matka vastaa työsuoritusta eikä nopeusrajoitusten rikkomisesta tarvitse kantaa huolta.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimien vahvistanut tämän käsityksen esimerkiksi eräässä vuonna 2006 antamassaan ratkaisussa. Tuomioistuin totesi, että Suomen ja Ruotsin välisessä tavarakuljetuksessa työskentelevän kuljettajan kilometriperusteinen palkkaus oli EU-sääntöjen vastainen. Tuomioistuimen mukaan kielto ei ole kuitenkaan ehdoton, vaan kansallisen tuomioistuimen ratkaistavaksi jää, onko palkkauksen järjestely konkreettisessa tapauksessa vaaraksi liikenneturvallisuukselle.

Yksittäistapauksessa on siis mahdollista osoittaa, että järjestely ei kannusta kuljettajia ajamaan liian nopeasti tai liian pitkään. Kilometrikorvauksiin tyypillisesti liittyvät vaarat voidaan esimerkiksi sulkea pois asettamalla työsuopimuksessa tarkat rajat päivittäisille ja viikoittaisille ajokilometreille, ottamalla tauot huomioon palkkausjärjestelmässä ja valvomalla nopeusrajoitusten ja enimmäisajoaikojen noudattamista tehokkaasti.