

SELVITYKSEN HAVAINNOT, JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

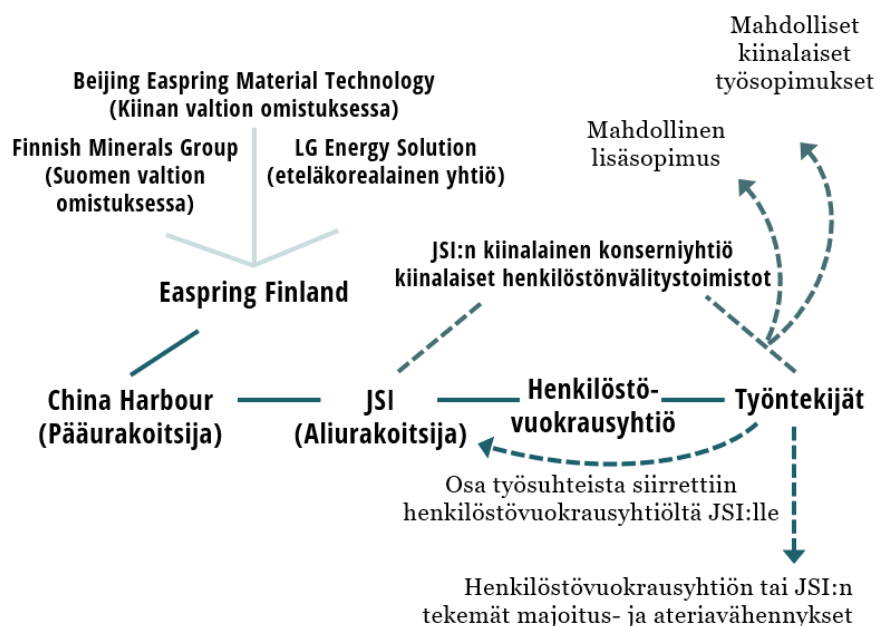
1 Tausta

Finnish Minerals Group Oy (**Finnish Minerals Group**) on pyytänyt Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy:tä (**Castrén & Snellman**) tekemään riippumattoman selvityksen ja laatimaan puolueettoman oikeudellisen arvion työsuhteisiin liittyvistä seikoista Easpring Finland New Materials Oy:n (**Easpring Finland**) Kotkaan rakenteilla olevalla akkumateriaalitehtaalla.

Akkumateriaalitehtaan pääurakoitsija on China Harbour Engineering Company Limited (**China Harbour**).¹ China Harbourin aliurakoitsijana toimii Jiangsu Installation Finland Oy (**JSI**), joka on ottanut palvelukseensa kiinalaisia vuokratyöntekijöitä (**Työntekijät**) suomalaisen henkilöstövuokrausyhtiön (**Henkilöstövuokrausyhtiö**) kautta.

Selvityksessä on ilmennyt, että Työntekijöiden työsuhteita on siirretty Henkilöstövuokrausyhtiöltä JSI:lle Työntekijöiden Suomessa olon aikana. Lisäksi ainakin osa Työntekijöistä on tehnyt erillisiä työ sopimuksia tai palkkaan liittyviä lisä sopimuksia JSI:n kiinalaisen konserniyhtiön tai kiinalaisten henkilöstönvälitystoimistojen kanssa. Työntekijät ovat myös maksaneet korvausta majoituksesta ja ruokailusta Suomessa.

Alla on järjestelyä havainnollistava kaavio:



Tämä asiakirja sisältää kaikki selvityksen havainnot, johtopäätökset ja suositukset. On huomattava, että Castrén & Snellmanilla ei ole ollut selvitystä tehdessään käytössään vastaavia tutkintavaltuuksia tai pakkokeinoja kuin viranomaisilla ja tuomioistuimilla, joten selvitys perustuu vapaaehtoisesti toimitettuihin tietoihin ja julkisiin lähteisiin. Koska aineiston ja toimitettujen

¹ China Harbourin työehtosopimuksen mukainen asema suhteessa JSI:hin vaihtelee sen perusteella, ovatko kyseiset Työntekijät Henkilöstövuokrausyhtiön vai JSI:n palveluksessa. China Harbour on joko tilaajan tai pääurakoitsijan asemassa.

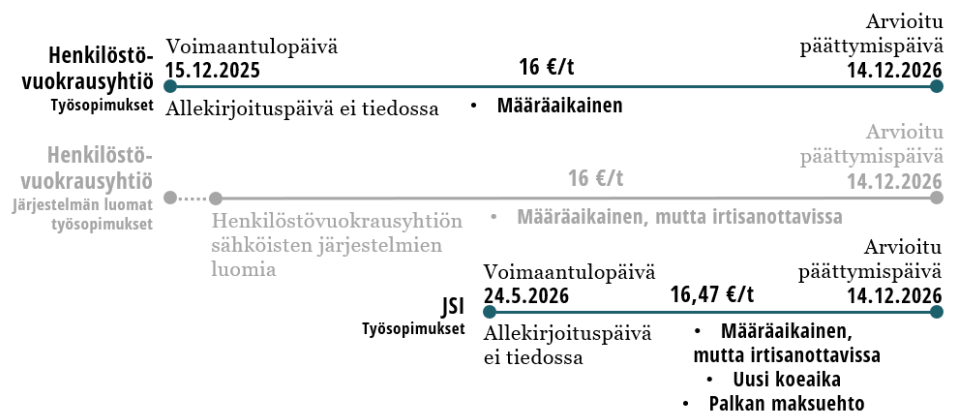
tietojen luotettavuutta ei ole voitu Castrén & Snellmanin käytössä olevin keinoin täysin varmistaa, liittyy tämän arvion johtopäätöksiin epävarmuustekijöitä.

Selvityksen johtopäätöksenä on, että Työntekijöiden työehdoissa on ollut vakavia puutteita. Puutteet ovat liittyneet Työntekijöiden työsuhteiden uusimiseen ja työsuhteiden siirtämiseen Henkilöstövuokrausyhtiöltä JSI:lle, Työntekijöille tarjotun majoitus- ja aterijärjestelyn kohtuullisuuteen sekä erillisiin, Kiinan lain alaisiin sopimuksiin ja näihin perustuvaan takaisinperintäjärjestelyyn. Lisäksi selvityksessä on ilmennyt mahdollisia epäselvyyksiä ja puutteita Työntekijöiden työaikakirjanpidossa.

2 Havainnot ja johtopäätökset

2.1 Suomen lain alaiset työsuhteet ja työsuhteiden siirrot

2.1.1 Työntekijöiden kanssa tehdyt työsuhteet



Työntekijät on alun perin rekrytoitu JSI:n kiinalaisen konserniyhtiön ja kiinalaisten henkilöstövälistä toimistojen avustuksella. Tämän jälkeen Työntekijät työskentelivät JSI:n palveluksessa vuokratyöntekijöinä siten, että he olivat työsuhteessa Henkilöstövuokrausyhtiöön. Työntekijöiden ja Henkilöstövuokrausyhtiön välillä solmitut työsuhteet eivät sisällä Suomen työlainsäädännön tai työehtosopimuksen vastaisia työehtoja.

Henkilöstövuokrausyhtiön sähköiseen järjestelmään on luotu Työntekijöiden ja Henkilöstövuokrausyhtiön välisistä työsuhteista uusia versioita. Järjestelmään luoduissa työsuhteissa on eroja suhteessa Työntekijöiden varsinaisiin työsuhteisiin, kuten esimerkiksi mahdollisuus irtisanoa työsuhteet määräaikaisten työsuhteiden kuluessa. Tällainen menettely on vastoin työnantajan lojaliteettivelvollisuutta, eivätkä yksipuolisesti lisätyt uudet työehdot sido Työntekijöitä.

Useiden Työntekijöiden työsuhteet on myöhemmin siirretty Henkilöstövuokrausyhtiöltä JSI:lle. Näiden siirtojen yhteydessä tehdyissä uusissa työsuhteissa on puutteita Suomen työlainsäädännön tai työehtosopimuksen näkökulmasta.

2.1.2 Työsuhteiden uusiminen ja Työntekijöiden työsuhteiden siirrot

Useat Työntekijät ovat tehneet uuden työsuhteen JSI:n kanssa samassa yhteydessä, kun heidän työsuhteensa siirrettiin Henkilöstövuokrausyhtiöltä JSI:lle. Henkilöstövuokrausyhtiö on myös JSI:n pyynnöstä siirtänyt työsuhteita JSI:lle automaattisesti.

On todennäköistä, että useita Työntekijöitä on painostettu allekirjoittamaan JSI:n kanssa solmitut uudet työsopimukset. Painostus ja sen yhteydessä esitetyt uhkaukset ovat koskeneet muun muassa työsuhteen jatkumista, taloudellisia seurauksia ja työntekijöiden oleskelulupia. Uhkauksia ovat esittäneet JSI:n palveluksessa olevat tai sen puolesta toimivat henkilöt. Painostukseen tai uhkailuun perustuvat työsuhteiden siirrot ovat vakavalla tavalla Suomen työlainsäädännön vastaisia.

Automaattiset siirrot ovat johtuneet siitä, että Henkilöstövuokrausyhtiö on tulkinnut Työntekijöiden työsopimusten sisältämän ehdon mahdollistavan Työntekijöiden työsuhteiden siirtämisen yksipuolisesti. Työsuhteiden siirrot olisivat kuitenkin edellyttäneet siirrettyjen Työntekijöiden nimenomaista suostumusta, eikä tällaista suostumusta ole kaikilta siirretyiltä Työntekijöiltä pyydetty. Huomioiden sen, että työsuhteiden siirrot ovat koskeneet Työntekijöitä, joiden ymmärrys Suomen oikeusjärjestelmästä voi olla puutteellinen, olisi työnantajalla ollut erityinen velvollisuus varmistaa, että työsuhteiden siirroissa noudatetaan lainsäädäntöä.

2.2 Palkanmaksu ja työaikakirjanpito

Selvityksessä on käyty läpi esimerkkejä Työntekijöiden työaikakirjanpidosta ja palkkatositteista, ja lisäksi työnantajia ja Työntekijöitä on haastateltu näihin seikkoihin liittyen. Palkkatositteiden perusteella palkanmaksu on ollut työehtosopimuksen vähimmäismääräysten mukaista tuntipalkkojen tason ja Työntekijöille maksettujen lisien osalta.

Työntekijöiden haastatteluiden perusteella työaikakirjanpidossa on ollut joitain epäselvyyksiä ja ristiriitaisuuksia suhteessa Työntekijöiden tekemiin työtunteihin heinäkuusta 2026 alkaen. Koska näihin seikkoihin liittyen ei ole toimitettu kattavia tietoja selvityksen aikana esitetyistä pyynnöistä huolimatta, mahdollisia epäselvyyksiä ei ole pystytty tarkemmin selvittämään.

JSI on selvityksen kuluessa tarkastellut Työntekijöiden työaikakirjanpitoa Työntekijöiden ylitöiden ja arkipyhinä tehtyjen työtuntien osalta. JSI:n selvityksessä ilmeni noin 800 työpäivän edestä kirjaamattomia työtunteja. Työnantajat ovat vahvistaneet, että nämä kirjaamattomiin työpäiviin liittyvät puutteet korjataan ja puutteet korvataan Työntekijöille täysimääräisesti. Nämä kirjaamattomat työtunnit ovat Työntekijöiden haastatteluista ilmenneistä epäselvyyksistä ja ristiriitaisuuksista erillinen asia.

2.3 Ruokailu- ja majoituskulut

Työntekijät asuvat jaetuissa huoneissa kolmessa eri sijainnissa Kotka-Haminan alueella ja hyödyntävät ulkopuolisten palveluntarjoajien järjestämiä ruokailupalveluita. Ruokailu- ja majoitusjärjestelyt perustuvat JSI:n, Henkilöstövuokrausyhtiön ja ulkopuolisten palveluntarjoajien välisiin kolmikantasopimuksiin. Kolmikantasopimusten perusteella Työntekijät maksavat majoituksesta 18,16 euroa (sis. alv) päivässä ja aterioista 32,92 euroa (sis. alv) päivässä. Työntekijät eivät ole kolmikantasopimusten osapuolia eikä heidän työsopimuksissaan ole sovittu ruokailu- ja majoitusjärjestelyistä.

Lähtökohtana on, että Suomen työlainsäädäntö ja työehtosopimus mahdollistavat Työntekijöille tarjotun majoitus- ja ruokailujärjestelyn toteuttamisen. Järjestelystä sopiminen Työntekijöiden kanssa on kuitenkin ollut puutteellista, eikä Työntekijöille ole riittävän selvästi kerrottu heidän oikeudestaan järjestää majoitus- ja ateriapalvelut itsenäisesti.

Työntekijöille tarjotun ruoan laadusta esitetty näyttö on ristiriitaista, minkä lisäksi on huomattava, että kyse on osin subjektiivisesta asiasta. Yleisesti ottaen aterioista perityt kustannukset vaikuttavat kohtuullisilta ottaen huomioon

Suomen yleinen hintataso ja se, että kyse on ulkopuolisten palveluntarjoajien valmistamista aterioista.

Majoituksesta Työntekijöiltä perityt kustannukset muissa kuin Hotelli Leikarin sijainneissa ovat olleet suhteettoman suuria Kotka-Haminan alueen yleiseen hintatasoon ja majoituspaikkojen kuntoon nähden. Muiden majoituspaikkojen kuin Hotelli Leikarin osalta Työntekijöiden palkasta vähennettyjä kustannuksia voidaan pitää kohtuuttomina.

2.4 Kiinan lain alaiset työsuhteeseen liittyvät sopimukset

Useiden Työntekijöiden kanssa on tehty erillisiä, Kiinan lain alla olevia työsopimuksia suomalaisten työsopimusten rinnalle. Näiden sopimusten ehdot ovat vakavalla tavalla Suomen pakottavan työlainsäädännön ja työehtosopimuksen vastaisia.

Sopimuksia on tehty sekä Kiinassa ennen Työntekijöiden saapumista Suomeen että Suomessa työskentelyn aikana. Elokuussa 2026 huomattavalle määrälle Työntekijöitä on esitetty vaatimus Kiinan lain alla olevan sopimuksen allekirjoittamisesta, ja Työntekijöille on myös esitetty suullisia vaatimuksia palauttaa osa heille maksetusta palkasta.

Sopimuksia on tehty useiden eri osapuolten välillä. JSI (Jiangsu An) on kuitenkin yksi niistä tahoista, jolla on ollut aktiivinen rooli ainakin osan sopimuksien osalta niiden tekemisessä, täytäntöönpanossa ja niihin liittyvissä palkan takaisinperintäjärjestelyissä.

Uskottavaa näyttöä on esitetty siitä, että ainakin kolme JSI:n tiiminvetäjää on painostanut ja uhannut Työntekijöitä lähettämällä takaisin Kiinaan, elleivät he allekirjoita sopimusta tai palauta palkkaa Kiinan lain alla olevien sopimusten mukaisesti. Lisäksi ainakin yksittäiset Työntekijät ovat palauttaneet Suomessa saamiaan maksuja JSI:n tiiminvetäjille.

2.5 Työvoiman hyväksikäyttö ja arviointi työrikosten näkökulmasta

Kohdassa 2.4 kuvatut Kiinan lain alaiset työsopimukset muodostavat yhdessä Suomessa solmittujen sopimusten kanssa palkan takaisinperintäjärjestelyn, jossa muodollisesti maksetaan Suomen lain mukainen palkka, mutta osa siitä palautetaan. Järjestely on voinut jäädä suomalaisilta osapuolilta ja viranomaisilta havaitsematta, koska Suomessa laaditut asiakirjat vaikuttavat asianmukaisilta eikä työpaikalla tehdyissä työsuojelutarkastuksissa ole havaittu puutteita.

Selvityksen perusteella mahdolliset väärinkäytökset ovat tapahtuneet JSI:n lukuun toimineiden henkilöiden toimesta, eikä selvityksessä ole ilmennyt viitteitä siitä, että China Harbour, Easpring Finland tai Finnish Minerals Group olisivat olleet tietoisia tällaisesta toiminnasta tai osallistuneet siihen. Henkilöstövuokrausyhtiö ei vaikuta osallistuneen toimintaan tahallisesti, mutta on tietyiltä osin edesauttanut järjestelyjen toteuttamista.

Jos edellä kuvatut toimenpiteet ovat perusteettomasti vähentäneet Työntekijöiden palkkaa olennaisella tavalla tai muutoin heikentäneet heidän työsuhteensa ehtoja ja asiassa on hyödynnetty heidän riippuvaista asemaansa ulkomailta Suomeen tullessa työntekijöinä, menettely voisi täyttää kiskonnantapaisen työsyrynnän tunnusmerkistön (rikoslain 47 luvun 3 a §). Toimeksiannon sisältö ja aineiston hankkimiseen liittyvät rajoitukset huomioiden tässä selvityksessä ei ole ollut mahdollista tehdä lopullista johtopäätöstä työrikoksen täyttymisen edellytyksistä.

Finnish Minerals Group ei ole oikeudellisessa vastuussa tässä selvityksessä ilmenneistä epäkohdista. Kun otetaan huomioon Finnish Minerals Groupin yrittäjävastuusitoumukset ja sen omistussuus Easpring Finlandissa, on kuitenkin suositeltavaa, että Finnish Minerals Group pyrkii mahdollisuuksien mukaan yhdessä pääomistajan ja Easpring Finlandin kanssa aktiivisesti varmistamaan, että vastuussa olevat osapuolet korjaavat epäkohdat ja että niiden toistuminen estetään riittävin toimenpitein.

Castrén & Snellmanin toimenpidesuosituksset ovat seuraavat:

Sopimukselliset suojatoimet koko ketjussa

- Kaikkiin sopimukseen tulisi sisällyttää: (i) työvoiman hyväksikäytön ehdoton kieltä ja rekrytointimaksujen kieltä, (ii) velvollisuus varmistaa aliurakoitsijoiden työntekijöille TES-tasoiset työehdot, (iii) oikeus vaatia korjaavia toimenpiteitä sekä (iv) oikeus auditoida aliurakoitsijoita ja edellyttää näyttöä vaatimustenmukaisuudesta milloin tahansa. Rikkomuksiin tulisi liittää riittävät seuraamukset.
- Kaikkia aliurakoitsijaketjun tasoja tulisi velvoittaa noudattamaan YK:n ja ILO:n ihmisoikeusperiaatteisiin perustuvia sitovia toimittajaohjeita (supplier code of conduct).

Käytännön toimenpiteet työmaalla

- Tilaajavastuulain mukaisten velvoitteiden noudattamisesta tulee varmistua koko aliurakoitsijaketjussa, ja vastuullista toimintaa koskevat sitoumukset tulisi varmentaa käytännössä säännöllisin paikan päällä tehtävin auditoinnein ja tarkastuksin.
- Koko työmaalla tulee olla käytössä kaikkia toimijoita koskeva ohjeistus työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi, sekä luottamuksellinen ja vastatoimilta suojattu ilmoituskanava työntekijöiden epäkohtien käsittelyä varten, joka on kaikkien aliurakoitsijaketjun tasojen työntekijöiden tiedossa ja käytettävissä.

Korjaavat toimenpiteet – China Harbour

- China Harbour on kehottanut asianomaisia työnantajia keskeyttämään käynnissä olevat työnantajan vaihtoon tähtäävät prosessit, kunnioittamaan Työntekijöiden valinnanvapautta majoituksen ja aterioiden osalta sekä parantamaan työsuhteen muutoksiin liittyviä kirjallisia vahvistusmenettelyjä.
- China Harbour on ilmoittanut vahvistavansa työaikakirjanpitoa ja palkanlaskentaa sekä tehostavansa niiden täsmäyttämistä kulunvalvontatietoihin. Lisäksi China Harbour tehostaa vaatimustenmukaisuuden hallintaa koko työvoiman toimitusketjussa säännöllisin tarkastuksin ja pistokokein.
- China Harbour on ilmoittanut perustavansa ilmoituskanavan, jonka kautta Työntekijät voivat ilmoittaa palkanmaksuun, työoloihin ja vaatimustenmukaisuuteen liittyvistä huolista.

Korjaavat toimenpiteet – Henkilöstövuokrausyhtiö

- Henkilöstövuokrausyhtiön tulee sisällyttää uusiin työsopimuksiin majoitus- ja ateriavähennyksiä koskevat ehdot ja kysyä nykyisiltä työntekijöiltä, haluavatko he jatkaa nykyistä majoitus- ja aterijärjestelyä.

- Henkilöstövuokrausyhtiön tulee tiedottaa työntekijöille takautuvasti korjatuista palkoista.

Korjaavat toimenpiteet – JSI

- JSI on sitoutunut tarkastamaan majoitustilat tarkemmin ja antamaan lisäohjeita yhteisten tilojen käytöstä.
- JSI:n tulee tarjota Työntekijöille mahdollisuus majoitukseen Kotka-Haminan alueen markkinahintaan.
- JSI:n tulee varmistaa, että kaikki sen tai sen kumppaneiden nimissä Kiinassa solmitut suulliset ja kirjalliset sopimukset, jotka Työntekijöiden koskevat työsuhteita, rekrytointimaksuja ja palkan takaisinperintää, päätetään välittömästi ja että Työntekijöiden tällaisten sopimusten nojalla suorittamat maksut palautetaan. Maksukuitit on voitava esittää tositteena.

Yhteiset toimenpiteet ja muut suositukset

- JSI ja Henkilöstövuokrausyhtiö ovat omien selvitystensä perusteella toistaiseksi tunnistaneet noin 800 työpäivää vastaavan määrän kirjaamattomia työtunteja, jotka liittyvät arkipyhiin, koulutuksiin ja ylitöihin. Näistä noin 400 työpäivää vastaava palkka maksettiin Työntekijöille 18.9.2026, ja loput maksetaan myöhemmin.
- Työaikakirjanpidon ja palkanmaksun oikeellisuus tulisi varmistaa Easpring Finlandin kulunvalvontatietojen avulla ulkopuolisen palkanlaskennan asiantuntijan avustuksella.
- Työsuhteita ei tule siirtää Henkilöstövuokrausyhtiöltä JSI:lle ilman työntekijöiden etukäteistä kirjallista suostumusta.
- Kaikkien osapuolten on pyrittävä edistämään työsuojeluviranomaisen valvontaa ja tehtävä täysimääräistä yhteistyötä kaikissa viranomaistutkinnoissa.

On suositeltavaa seurata, että eri tahojen jo ilmoittamat korjaavat toimenpiteet todellisuudessa myös tehdään.

Laati

Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy