

Asia: VN 6446/2019

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Hallituksen esitys työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

KT Kuntatyönantajat ja Suomen Kuntaliitto esittävät lausuntopyynnön (VN 6446/2019) johdosta seuraavat lakiehdotusta koskevat huomiot.

1) Lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen palkkauksessa ja työehdoissa

4 a § Työsuhteen lisäehdot pitkäaikaisessa lähettämisessä

Muutosdirektiivin työsuhteen lisäehtoja pitkäaikaisessa lähettämisessä koskevan 3 artiklan 1a -kohdan ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskeviin menettelyihin, kilpailukieltolausekkeisiin eikä ammatillisiin lisäeläkejärjestelmiin.

Työryhmän työskentelyn päättymisen jälkeen on työryhmän työnantajajäsenten piirissä noussut esiin se, että mainittu 3 artiklan 1a kohdan rajausta puuttuu lakiehdotuksen 4 a §:n 2 momentin sanamuodosta. Ilman tätä rajausta esimerkiksi työehtosopimusten irtisanomissuojaa koskevat määräykset voisivat tulla sovellettaviksi vastoin muutosdirektiivin tarkoitusta. Säännöksen sanamuotoa tulisi siten tarkentaa niin, että sen ulkopuolelle jäisivät työehtosopimusten ne määräykset, jotka koskevat työsopimuksen tekemistä ja päättämistä koskevia määräyksiä tai kilpailukieltolausekkeitä ja ammatillisia lisäeläkejärjestelmiä koskevia määräyksiä.

3) Työsuojeluviranomaiselle tehtävät ilmoitukset

7 § Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä, 3 momentin 4) kohta

Lakiehdotuksen 7 §:ssä tarkoitetussa lähetettyjä työntekijöitä koskevassa ilmoituksessa tulee 3 momentin 4) kohdan mukaan mainita mm. ”kunkin lähetetyn työntekijän henkilötiedot.” Perustelujen mukaan ”henkilötiedoilla tarkoitettaisiin lähetetyn työntekijän nimeä ja yhteystietoja henkilötunnusta tai muuta sellaista yksilöintitietoa, jolla lähetetyn työntekijän henkilöllisyys voidaan todentaa esimerkiksi matkustusasiakirjoista.” Itse säännöksen sanamuodosta ei kuitenkaan voida mitenkään päätellä, mitä henkilötietoja työntekijästä edellytetään kerättävän ja ilmoitettavan työvoimaviranomaiselle. Tämän vuoksi 3 momentin 4) kohdan säännöksen sanamuotoa työntekijän henkilötietojen osalta on syytä tarkentaa vastaamaan sen perusteluja esimerkiksi seuraavasti: kunkin lähetetyn työntekijän yksilöintiin tarvittavat henkilötiedot.

4) Voimaantulo, siirtymäaika

Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausuntojen mukaan omaisuuden perustuslainsuoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä, vaikka kiello puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole valiokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi. Etuoikeusjärjestelmän uudistamista koskevassa lausunnossa (PeVL 20/1992 vp) perustusvaliokunta totesi, että ehdotetun uudistuksen (HE 181/1992 vp) voimaantulo oli järjestetty siten, etteivät uudet säännökset muuttaneet jo alkaneessa konkurssissa tai toimitetussa ulosmittauksessa esillä olevien saatavien ja (eri velkojien välistä) keskinäistä etuoikeusjärjestystä. Uudistuksen tällainen voimaantulotapa vastasi sitä, minkä toteuttamista valiokunta oli em. kannanotoissaan pitänyt mahdollisena tavallisella lailla.

Lausunnossa PeVL 1/2003 vp otettiin kantaa EU:n yritysostotarjouksia koskevaan direktiiviehdotukseen, jonka tarkoituksena oli lähentää jäsenvaltioiden lainsäädäntöä julkisista yritysostotarjouksista. Valiokunnan mukaan taannehtivan sääntelyn kiello oli EY:n oikeudessa lähtökohta, josta voitiin poiketa syrjäyttämättä kuitenkin sääntelyn kohteena olevien oikeutettuja odotuksia. Direktiiviehdotuksen mukaan jäsenvaltio saattoi lykätä määräysten voimaantuloa enintään viidellä vuodella direktiivin yleisen täytäntöönpanoajan päättymisestä. Sääntelyn oikeasuhtaisuuden arvioinnissaan valiokunta totesi: ”Tällainen siirtymäaika antaa osakkaille mahdollisuuksia vähentää direktiivin voimaantulosta mahdollisesti aiheutuvia haittoja tai poistaa ne kokonaan. --- Taannehtivasti sovellettava sääntely voi heikentää osakkaiden oikeusasemaa kohtuuttomasti ja muodostua siten omaisuuden perustuslainsuojan kannalta ongelmalliseksi, jollei siihen sisälly riittävän pitkää siirtymäaikaa taikka korvaus- tai muita järjestelyjä osakkaiden oikeuksien suojaamiseksi.”

Lähetettyjä työntekijöitä koskevia uusia säännöksiä sovellettaisiin lain voimaan tullessa 30.7.2020 Suomessa lähetettyinä oleviin työntekijöihin 12 kuukauden siirtymäajan jälkeen lukuun ottamatta välittömästi sovellettavaa 4 a §:n laskentasääntöä työskentelyajan laskemisesta. Lisäksi 5a §:n yleiseen järjestykseen (ordre public -periaate) perustuvaa matka- ja majoituskustannuksia koskevaa ehdotusta ei toteutettaisi, vaikuttaisi se ehdotuksen siirtymäajan keston lyhentävästi.

Lain soveltamisen alkaminen kaikissa tapauksissa vasta kahdentoista kuukauden jälkeen voimaantulosta turvaisi perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännön mukaisesti elinkeinonharjoittajien ja muiden toimijoiden asemaa ja mahdollisuutta sopeuttaa toimintansa lakimuutosten vaatimuksiin.

5) Muut huomiot

Esityksen perustelujen kohdassa 1.1. Tausta sivulla 4 toisen kappaleen lopussa todetaan: ”Muutosdirektiivin soveltamisala on laajennettu rakennussektorin lisäksi myös muille toimialoille lukuun ottamatta merenkulkua.”

Soveltamisalan laajennus tarkoittaa direktiivin velvoitteiden ulottamista yhden teollisuudenalan sijasta yhteiskunnan kaikille aloille ja myös julkiselle sektorille. Kyseessä on niin merkittävästä muutoksesta sekä yksittäisen jäsenvaltion että Euroopan unionin kannalta, että sitä olisi hyvä käsitellä laajemmin omassa kappaleessa ottaen huomioon perustelujen muutoin yksityiskohtainen kirjoitustapa.

KT Kuntatyönantajat

Työmarkkinalakimies Ritva Liivala

Suomen Kuntaliitto

Kehityspäällikkö Erja Lindberg

Liivala Ritva
KT Kuntatyönantajat - Suomen Kuntaliitto ry