

Asia: N/20908/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työntekijöiden lähettämistä annetun lain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

7 § (Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä) ja

8 § (Edustajan asettaminen)

- **Tulisiko 7 §:n 3 momentin 1 kohdasta poistaa maininta "vastuuhenkilöstä" ja käyttää sen sijasta termiä "työnantajan edustaja"? Onko lisätäsmennys: "tai Euroopan talousalueella, jos edustaja on asetettava lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaisesti" lainkohdan lopussa riittävä selkeytys?**
- **Jos 7 §:ssä tarkoitettu vastuuhenkilö muutettaisiin työnantajan edustajaksi, tulisiko myös 8 §:ssä tarkoitettu edustaja muuttaa yhteyshenkilöksi vastaamaan paremmin täytäntöönpanodirektivin terminologiaa? Vai olisiko lisäys suluissa riittävä selkeytys, jotta muutos ei aiheuttaisi epäselvyyksiä nykyiseen soveltamiskäytäntöön?**
- **Onko 7 §:n lähettämislmoitusta koskevia tietovaatimuksia mahdollista keventää vaarantamatta viranomaisten valvontaedellytyksiä?**

Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että työntekijöiden lähettamisestä annettu laki on terminologialtaan johdonmukainen. Lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut henkilöt (edustajat) ovat eri tahoja, minkä vuoksi on tarpeen käyttää säännöksissä eri termejä. 7 §:n mukaisessa ilmoituksessa edellytetään lähettävän yrityksen kotivaltiossa olevan yhtiöoikeudellisen tai muun edustajan ilmoittamista ja 8 §:ssä on kyse lähettävän yrityksen velvollisuudesta asettaa itselleen edustaja Suomeen lähettämisen ajaksi.

Koska lain 8 §:ssä on käytetty jo aiemmin termiä "edustaja", Suomen Yrittäjät katsoo, että 8 §:n terminologiaa ei pitäisi muuttaa. Suluissa oleva maininta "yhteyshenkilöstä" on riittävä selkeytys. 7 §:ssä voitaisiin käyttää termiä "työnantajan edustaja". Se kuvaisi myös sitä, että tämä taho on nimenomaisesti lähetetyn työntekijän työnantaja ja edustajan asema tällöin liittyy juuri

työnantajavelvoitteiden täyttämiseen. 7 §:n 1 momentin lopun täsmennys on riittävä selkeytys säännökseen siitä, että ”työnantajan edustajan” ilmoittaminen riippuu lähettävän valtion lain vaatimuksista.

10 § (Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa)

Suomen Yrittäjät pitää esitysluonnoksen mukaista säännöstä asianmukaisena komission perusteltu lausuma huomioon ottaen.

10 b § (Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle)

-

12 a § (Vastatoimien kieltö) ja

32 § (Lähettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset)

- **Yleisten kommenttien lisäksi pyydetään oikeusministeriöltä mahdollisia huomiota ehdotetun 12 a §:n seuraamusjärjestelmän (vahingonkorvaus) yhteensovittamisesta huomioiden rikastumiskielto ja lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavan lainsäädännön (yleensä alkuperävaltio) mukaan mahdollisesti määräytyvät seuraamukset ja vahingonkorvaukset tilanteissa, joissa on kyse 12 a §:ssä tarkoitetusta vastatoimesta tai epäasiallisesta kohtelusta.**

Suomen Yrittäjät katsoo, että esitysluonnoksen mukainen malli ylittäisi sen, mikä on lähetettyjen työntekijöiden täytäntöönpanodirektiivin vähimmäisedellytysten mukaan tarpeen. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että direktiivin implementoinnissa noudetaan tarkasti ns. minimi-implementoinnin periaatetta eikä kansallisella sääntelyllä ylitetä sitä, mitä direktiivi vähintään edellyttää.

Suomen Yrittäjät viittaa 12 a ja 32 §:ien osalta hallituksen esitysluonnoksesta ilmenevään Suomen Yrittäjien ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n esittämään vaihtoehtoiseen malliin vastatoimien kiellosta ja korvausvelvollisuudesta. On tärkeää, että vastatoimien kieltö (epäedullisen kohtelun kieltö) rajataan koskemaan vain niitä työsuhteen vähimmäisehtojen rikkomistilanteita, joista työntekijöiden lähettämistä annetussa laissa säädetään. Esitetyssä muodossaan sääntely laajentaisi lähetetyn työntekijän työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta ja aiheuttaisi palvelujen vapaan liikkuvuuden esteen, sillä kyseinen työnantaja voisi olla korvausvelvollinen myös lähettävän valtion lain mukaan.

Suomen Yrittäjät toteaa myös, ettei komission perustellun lausunnon mukaista tasoa tule ylittää työntekijöiden lähettämistä annettua lakia muutettaessa. Esitysluonnoksen mukainen ratkaisu johtaisi tällaiseen tilanteeseen, minkä vuoksi Suomen Yrittäjät katsoo, että tältä osin valmistelu tulisi tehdä epävirallisen työryhmän sijaan normaalissa kolmikantaisessa valmistelussa.

13 § (Tilaaajan tiedonantovelvollisuus)

- **Ottaen huomioon yrityksen hallinnollisen taakan keventämisen, olisiko riittävää, että 13 §:ssä säädettäisiin pelkästään, että ”Tilaaajan on annettava lähettävälle yritykselle tieto...” ja että tiedonantamisen tapoja selostettaisiin säännöskohtaisissa perusteluissa?**

Suomen Yrittäjät pitää riittävänä, että säännöksen muotoilu olisi tiivis ja siitä todettaisiin vain, että tilaaajan on annettava lähettävälle yritykselle tieto lähettämislmoituksesta ja edustajan asettamisvelvollisuudesta. Koska säännöksen tarkoitus on vain se, että tilaaja – tavalla tai toisella – antaa lähettävälle yritykselle edellä mainitut tiedot, laajempi sanamuoto ei ole tarpeen. Tiedonantamisen tapoja voidaan selostaa säännöskohtaisissa perusteluissa.

17 § (Tiedonsaantioikeus)

-

32 § (Lähettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset)

Suomen Yrittäjät katsoo, että esitysluonnoksessa ehdotettu 32 §:n uusi sanamuoto yhdessä uuden 12 a §:n kanssa laajentaisi merkittävästi työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta ja ylittäisi direktiivin vähimmäisedellytykset. Uuden 12 a §:n osalta ei ole tarpeen säätää nykyistä laajemmasta vahingonkorvausvelvollisuudesta, koska lähetetyllä työntekijällä on oikeus vaatia vahingonkorvausta jo nykyisin, jos hänelle on aiheutunut vahinkoa työsopimukseen sovellettavan Suomen työlainsäädännön mukaisten työsuhteen vähimmäisehtojen rikkomisesta. Tämä riittää kattamaan direktiivin vähimmäisedellytykset. Muissa tilanteissa työsuhteturvaan liittyvät seuraamukset ja vahingonkorvausvelvollisuus määräytyvät työsopimukseen sovellettavan valtion lainsäädännön mukaan. Näillä perusteilla Suomen Yrittäjät katsoo, että 32 §:n sanamuoto on säilytettävä ennallaan.

35 § (Laiminlyöntimaksu)

-

Osio 5. Muut toteuttamisvaihtoehdot

Vastatoimen kiellon osalta pyydetään arvioimaan ehdotettua seuraamusta (vahingonkorvaus) ja sille ehdotettuja erilaisia vaihtoehtoisia malleja tarvittaessa (osio 5).

Suomen Yrittäjät viittaa hallituksen esitysluonnoksesta ilmenevään Suomen Yrittäjien ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n esittämään vaihtoehtoiseen malliin vastatoimien kiellosta.

Vastatoimien kiellon ja sille ehdotetun seuraamuksen osalta Suomen Yrittäjät toteaa, että vaihtoehtoiset mallit vahingonkorvaukselle eivät ole toteuttamiskelpoisia.

Vahingonkorvaussäännöksen tarkoituksena on saattaa lähetetty työntekijä Suomessa työskennellessään samaan asemaan kuin ne työntekijät, joiden työsopimuksiin sovelletaan kokonaisuudessaan Suomen lakia. Muut seuraamusvaihtoehdot johtaisivat lähetettyjen ja Suomessa muuten työskentelevien työntekijöiden asettamista erilaiseen asemaan, mikä ei ole perusteltavissa.

Esitysluonnoksessa on käsitelty muita seuraamusvaihtoehtoja kattavasti. Suomen Yrittäjät toteaa tältä osin, että rikosoikeudellinen rangaistus olisi selvästi raskaampi seuraamus kuin mitä direktiivi edellyttää. Lisäksi rikosoikeudellisen seuraamuksen osalta olisi arvioitava yleisten kriminalisointiperiaatteiden ja rikosoikeuden ultima ratio -periaatteen toteutumista. Laiminlyöntimaksu hallinnollisena prosessina puolestaan soveltuisi huonosti tilanteisiin, joissa on kyse lähetetyn työntekijän ja hänen ulkomaisen työnantajansa väliseen tilanteeseen. Laiminlyöntimaksu ei seuraamuksena sovellu siviilioikeudellisiin suhteisiin, vaan sellaista voidaan käyttää tilanteisiin, joissa loukataan julkista intressiä. Myöskään hyvitysseuraamus ei olisi perusteltu, sillä hyvitys on sanktioluonteinen seuraamus, jonka tarkoitus ei ole korjata työsuhteessa tapahtuneen laiminlyönnin aiheuttamaa konkreettista vahinkoa, vaan hyvitystä käytetään erilaisten aineettomien haittojen hyvittämiseen. Hyvitys ei olisi kytkettävissä todelliseen aiheutuneeseen vahinkoon samoin kuin vahingonkorvaus. Lisäksi hyvityksen voitaisiin katsoa asettavan lähetetyn työntekijän Suomessa työskenteleviä muita työntekijöitä edullisempaan asemaan, sillä hyvityksen tuomitseminen ei edellyttäisi näyttöä aiheutuneen vahingon määrästä.

Seuraamuksen osalta lähtökohtana on, että työsuhteeseen perustuvien oikeuksien ja velvollisuuksien rikkomustilanteissa yleiset työoikeudelliset seuraamukset ovat riittäviä. Erityisille sanktio- tai seuraamussäännöksille on oltava painavat perusteet. Koska työsopimuslain 12 luvun vahingonkorvausta koskevat säännökset eivät yleensä tule sovellettavaksi lähetettyyn työntekijään (ellei hänen työsopimukseensa ole nimenomaisesti sovittu sovellettavan Suomen lakia), esitysluonnoksen mukaisen vastatoimien kiellon rikkomista ei voida sanktioida ko. säännöksillä. Lähetettyyn työntekijään sovelletaan tällaisissa tilanteissa yleensä lähettävän valtion lakia. Tämän vuoksi työnantajan moitittavan menettelyn seuraamukset perustuvat kulloinkin sovellettavaan lähettävän valtion lakiin. Suomi ei voi vaikuttaa siihen, millainen laki lähettävässä valtiossa on, eikä sen arviointi ole myöskään seikka, mitä direktiivin täytäntöönpanossa pitäisi ylipäänsäkään huomioida. Koska direktiivissä on nimenomaisesti jätetty työsuhteeseen perustuva vahingonkorvaus (tai muu seuraamus) lähettävän valtion lain piiriin kuuluvaksi asiaksi, valmistelussa tulisi siten vielä harkita, onko vastatoimien kiellon rikkomiselle tarpeen ylipäänsä säätää erityistä vahingonkorvaussäännöstä.

Mäkelä Albert
Suomen Yrittäjät ry