

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 lähettämislaitosta koskevia tietovaatimuksia mahdollista keventää vaarantamatta viranomaisten valvontaedellytyksiä?**

Ammattiliitto Pro katsoo, että laissa tulisi käyttää edelleen vastuuhenkilö nimitystä. Työnantajan edustaja nimitystä käytetään vakiintuneesti esimerkiksi esihenkilöasemassa olevasta työntekijästä työturvallisuuslainsäädännössä. Katsomme, että käsitteiden sekaantumisen vaara kasvaisi, jos tässä yhteydessä aloitaisiin käyttää samaa ilmaisua. Lisäksi ilmaisu vastuuhenkilö on jo jossain määrin vakiintunut, jolloin muuttaminen aiheuttaa epäselvyyttä.

7 §:n lisätäsmennys yrityksen edustajasta Euroopan talousalueella on melko monimutkainen, mutta katsomme, että se on kuitenkin sisällöllisesti riittävä.

8 §:n osalta katsomme, että esitetty malli on riittävä. Emme kuitenkaan vastustaa ajatusta ilmaisun muuttamiseksi yhteyshenkilöksi.

7 §:n lähettämislomituksen tietovaatimuksia pidämme tarpeellisena, eikä niitä tulisi enää karsia.

10 § (Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa)

-

10 b § (Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle)

-

12 a § (Vastatoimien kieltäminen) ja

32 § (Lähetettävän 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 tarkoitettusta vastatoimesta tai epäasiallisesta kohtelusta.

Luonnoksesta hallituksen esitykseksi saa sen kuvan, että mahdolliset oikeussuojakeinot tulisivat käyttöön vasta siinä vaiheessa, kun lähetetty työntekijä on nostanut kanteen tuomioistuimessa tai ollut yhteydessä johonkin viranomaiseen. Käytännössä prosessi kuitenkin alkaa yleensä huomattavasti aikaisemmin. Lähetetty työntekijä, joka kokee joutuneensa väärin kohdelluksi, ottaa yleensä yhteyttä ensin johonkin muuhun tahoon kuin viranomaisiin, esimerkiksi yrityksen työsuojeluvaltuutettuun, ammattiliittoon, yksityiseen asianajajaan tai muuhun lakiapua antavaan tahoon. Jos tällainen yhteydenotto tulee lähettäneen työnantajan tietoon, on kiellettyjen vastatoimien mahdollisuus suuri. Siksi vastatoimien kiellon ja siihen liittyvien oikeussuojakeinojen tulisi tulla käyttöön selvästi aikaisemmin, jo silloin, kun henkilö ryhtyy johonkin aktiivisiin toimiin asian selvittämiseksi. Jos tämä on ollut esityksen tarkoitus, tuli se sanoa selkeämmin. Vaihtoehtoja esitetään osiossa 5.

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?

-

17 § (Tiedonsaantioikeus)

-
32 § (Lähetettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuden sekä vastuuseen sovellettavat säännökset)

-
35 § (Laiminlyöntimaksu)

-
Osio 5. Muut toteuttamisvaihtoehdot

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

Lähetettyjen työntekijöiden osalla vastaan tulee usein ongelma, että työnantaja katkaisee komennussuhteen ja henkilö joutuu palaamaan kotimaahansa, jos työsuhteessa tulee erimielisyyksiä. Tämä vaikeuttaa lähetettyjen työntekijöiden mahdollisuuksia toteuttaa laillisia oikeuksiaan suomalaisessa oikeuslaitoksessa. Jotka oikeussuojakeinot eivät jäisi aivan teoreettiseksi, esitämme, että lähetettyjen työntekijöiden asemaa helpotettaisiin alentamalla todistustaakkaa esim. Ruotsin mallin mukaisella osittain käännetyllä todistustaakalla ja yksinkertaistamalla keinoja käyttää oikeussuojaa esim. ottamalla käyttöön hyvitys. Ruotsissa työnantajan on maksettava vahingonkorvausta lähetetyille työntekijälle vastatoimen kiellon rikkomisesta. Vahingonkorvaus käsittää korvauksen loukkauksesta (kränkning) ja se synnyttää vahingonkorvausvastuun aineettomasta vahingosta, jolloin työnantaja voidaan määrätä maksamaan n.s. ”allmänt skadestånd” toimen aiheuttamasta loukkauksesta) ja taloudellisista menetyksistä (ekonomiskt skadestånd). Mielestämme määräämällä hyvitys seuraamukseksi vastatoimien kiellon rikkomisesta asia yksinkertaistuisi. Mahdolliset sopimus- ja työlainsäädännön rikkomiset näissä tapauksissa voitaisiin jättää normaalien lainvalinta- ja forumsäännösten varaan.

Suihkonen Jyrki
Ammattilitto Pro ry