

Luonnos 30.6.2023

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	5
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö.....	5
3 Nykytila ja sen arviointi.....	6
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	15
4.1 Keskeiset ehdotukset ja niiden pääasialliset vaikutukset.....	15
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	17
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	17
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot.....	23
6 Lausuntopalaute.....	25
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	25
8 Lakia alemman asteinen sääntely	29
9 Voimaantulo	29
10 Toimeenpano ja seuranta	30
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	30
työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta	32

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta. Euroopan komissio on käynnistänyt Suomea vastaan rikkomusmenettelyn, joka koskee niin sanotun työntekijöiden lähettämisestä annetun täytäntöönpanodirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta) kansallista täytäntöönpanoa. Ehdotetulla lailla saatettaisiin työntekijöiden lähettämisestä annettu laki vastaamaan paremmin direktiivin vaatimuksia.

Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi työntekijöiden lähettämisestä tehtävä ilmoitus rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle sekä tilaajan toimintavelvoite huolehtia työsuojeluviranomaisen pyynnöstä sopimuskumppanin tavoittamisesta ja tähän liittyvä laiminlyöntimaksu.

Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi lähettävän yrityksen edustajan kelpoisuusvaatimuksia ja lähettämisilmoituksessa edellytettäviä tietoja. Esityksessä ehdotetaan myös muutoksia, joilla tehostettaisiin maantieliikenteessä lähetettyjen kuljettajien valvontaedellytyksiä täsmentämällä

vaadittavien asiakirjojen säilytysaikavelvoitetta ja mahdollisuutta käännösten pyytämiseen. Lakiin esitetään lisättäväksi lähetetyn työntekijän suojelemiseksi vastatoimien kieltoa koskeva säännös ja kiellon rikkomisesta seuraamuksena vahingonkorvausvelvollisuus, joilla turvattaisiin lähetetyn työntekijän oikeus vaatia työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaisia oikeuksiaan viranomaisissa ja tuomioistuinmenettelyssä.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2024.

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Suomen hallitus vastaanotti 26.1.2023 Euroopan komission Suomelle SEUT 258 artiklan nojalla osoittaman perustellun lausunnon, joka koskee palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta annetun direktiivin 2014/67/EU¹ (jäljempänä 'direktiivi') noudattamista.

Komissio jatkoi perustellulla lausunnolla rikkomusmenettelyä, jonka se käynnisti Suomea vastaan 15.7.2021 antamallaan virallisella huomautuksella.

Virallisessa huomautuksessaan komissio katsoi, että työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) ja tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) säännökset eivät ole kaikilta osin direktiivin 9 artiklan (hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet), 11 artiklan 5 kohdan (epäedulliselta kohtelulta suojeleminen) ja 12 artiklan (vastuu alihankinnassa) mukaisia. Suomi vastasi viralliseen huomautukseen 15.10.2021 päivätyllä kirjeellään UM2021-01134.

Perustellussa lausunnossaan komissio katsoi, että Suomi ei ole noudattanut direktiivin 9 artiklan mukaisia velvoitteitaan siltä osin kuin lähetettyjä työntekijöitä koskevassa laissa säädetään seuraavista vaatimuksista:

- lähettävää yritystä koskeva velvoite Suomessa olevan edustajan kelpoisuudesta edustaa työnantajaa suomalaisessa tuomioistuimessa (lain 8 §:n 3 momentti);
- palvelun vastaanottajan velvoite varmistaa, että lähettävä yritys on tehnyt lähettämistä koskevan ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle ja huolehtia edustajan tavoitettavuudesta (lain 13 § ja 35 §:n 2 momentti);
- lähettävän yrityksen velvoite antaa tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa (lain 7 §:n 3 momentin 1 kohta);
- lähettävän yrityksen velvollisuus pitää saatavilla rahoituslaitoksen antama tosite lähetetyille työntekijälle työskentelystä maksetuista palkoista Suomessa (lain 10 §:n 2 momentti);

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta, EUVL L 159, 28.5.2014, s. 11–31.

- rakennusalan työssä lähettävän yrityksen velvollisuus toimittaa lähettämistä koskeva ilmoitus myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle työn tekemisen edellytyksenä (lain 7 §:n 5 momentti).

Lisäksi komissio katsoi edelleen, että direktiivin 11 artiklan 5 kohtaa ei noudateta, koska komission mukaan Suomessa ei ole olemassa kansallisia toimenpiteitä, joilla säädettäisiin, että oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä käynnistäviä lähetettyjä työntekijöitä suojellaan työnantajan harjoittamalta epäedulliselta kohtelulta.

Vastauksenaan perusteltuun lausuntoon Suomi ilmoitti, että se jo ilmoitettujen lainsäädäntömuutosten lisäksi aloittaa välittömästi virkamiesvalmistelun lainsäädännön tarkistamiseksi vastaamaan paremmin direktiivin vaatimuksia myös muiden komission perustellussa lausunnossa esille tuomien kohtien osalta.

1.2 Valmistelu

Hallituksen esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä virkatyönä. Valmistelu on tehty yhteistyössä Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustajien kanssa, jotka edustavat myös sosiaali- ja terveysministeriötä tässä valmistelussa. Ehdotusta on käsitelty epävirallisessa kolmikantaisessa työryhmässä, jonka työmarkkinajärjestöjen edustajat osallistuivat kolmikantaiseen valmisteluun implementoitaessa lähetettyjen työntekijöiden muutosdirektiiviä (HE 71/2020 vp).

Epävirallisen työryhmän edustajat lausuvat näkemyksensä ehdotuksista lausuntokierroksen yhteydessä. Työnantajia edustavat Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Yrittäjien edustajat ovat esittäneet virkamiesvalmistelussa esitettyyn luonnosehdotuksen vastatoimien kiellon osalta vaihtoehdoisen mallin (ehdotetut 12a ja 32 §), johon Rakennusteollisuus on yhtynyt, ottaen huomioon direktiivin vähimmäissääntelyn edellytykset (ks. osio 5 Muut toteuttamisvaihtoehdot). Epävirallisen työryhmän jäsenet eivät ole voineet ottaa kantaa työntantajapuolen vaihtoehdoiseen sääntelymalliin. Vaihtoehdoiset mallit on kuitenkin haluttu esittää laajasti jo tässä vaiheessa hallituksen esitysluonnoksessa, jotta lausuntovaiheessa lausunnonantajat voivat esittää näkemyksensä myös vaihtoehdoisista malleista virkamiesvalmistelun pohjalta tehdyn ehdotuksen lisäksi. Hallituksen esitys on valmisteltu hyvin lyhyellä aikataululla touko- ja kesäkuun aikana.

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

Lähetettyjen työntekijöiden toimeenpanodirektiivin keskeinen sisältö on kuvattu hallituksen esityksessä HE 39/2016 vp. Keskeiset implementointipuutteet on kuvattu hallituksen esityksen taustaosiossa ja nykytilan arviointia koskevassa osiossa arvioidaan vaadittavat lainsäädäntömuutokset perustellussa lausunnossa todettujen implementointipuutteiden korjaamiseksi.

3 Nykytila ja sen arviointi

Laki työntekijöiden lähettämisestä

Lähettävän yrityksen velvoite antaa tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa (7 §:n 3 momentin 1 kohta)

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 7 §:n 3 momentin 1 kohdassa säädetään palveluntarjoajan velvollisuudesta antaa tietoja vastuuhenkilöistä eli työnantajan edustajasta sijoittautumisjäsenvaltiossa. Komissio katsoo, että velvollisuutta antaa ilmoituksessa tietoja työnantajan edustajasta voidaan pitää perusteltuna ja oikeasuhteisena vain siinä tapauksessa, että tällainen edustaja on jo nimetty lähettävän jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti.

Suomi on vastauksessaan komissiolle todennut, ettei lähettävän yrityksen tarvitse asettaa uutta edustajaa, vaan toimittaa Suomen viranomaisille tieto yrityksen olemassa olevasta vastuuhenkilöstä sijoittautumisvaltiossa. Tällainen edustaja voisi olla esimerkiksi yrityksen toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen. Komissio on katsonut, että asiassa on myös huomioitava mahdollisuus, tällaista henkilöä ei ole nimetty kotijäsenvaltion sääntöjen mukaisesti. Tästä syystä komissio katsoo, ettei lain 7 §:n 3 momentin 1 kohdan velvoite ole oikeasuhteinen direktiivin tavoitteeseen nähden. Komission mukaan direktiivin 9 artiklan tavoitteena on antaa ilmoitus, joka ”sisältää asiaankuuluvat tiedot, joita tarvitaan tosiasiallisten valvontatoimien toteuttamiseksi työpaikalla”.

Direktiivin 9 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää velvoitteesta nimetä henkilö pitämään yhteyttä toimivaltaisiin viranomaisiin siinä vastaanottavassa jäsenvaltiossa, jossa palvelut tarjotaan, ja lähettämään ja vastaanottamaan asiakirjoja ja/tai ilmoituksia tarvittaessa. Tästä velvoitteesta on säädetty lain 8 §:ssä, jossa edellytetään lähettävää yritystä asettamaan edustaja Suomessa.

Direktiivin 9 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää muista hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä, jos esiintyy tilanteita, joista ilmenee, tai jos kehitys etenee siihen suuntaan, että olemassa olevat hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet eivät ole riittäviä tai tehokkaita direktiivissä 96/71/EY ja tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattamisen tehokkaan valvonnan varmistamiseksi, edellyttäen, että nämä muut vaatimukset ja toimenpiteet ovat perusteltuja ja oikeasuhteisia. Direktiivissä ei mainita erikseen mahdollisuudesta säätää velvoitteesta ilmoittaa lähettävän yrityksen ”vastuuhenkilö” sijoittautumisvaltiossa. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin direktiivin 9 artiklan 2 kohdan edellytykset huomioiden säätää muistakin kuin direktiivin 9 artiklan 1 kohdassa nimenomaisesti mainituista velvoitteista.

Direktiivin täytäntöönpanon kannalta on syytä huomioida Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU 2017/1132) tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista, jäljempänä yhtiöoikeusdirektiivi, 14 artiklan d) kohtaan perustuva sääntely osakeyhtiöiden ja niiden sivuliikkeiden edustajista. Yhtiöiden on julkistettava ainakin seuraavat tiettyjen asiakirjojen lisäksi tiedot sellaisten henkilöiden asettamisesta, tehtävän päättymisestä ja henkilötiedot, jotka joko lakisäateisenä toi-

mielimenä tai sellaisen jäsenenä ja ovat i) alakohdan mukaan kelpoisia edustamaan yhtiötä suhteessa ulkopuolisiin henkilöihin ja käyttämään sen puhevaltaa oikeudenkäynnissä. Tietoa julkistettaessa on ilmoitettava, onko yhtiötä edustavilla kelpoisuus edustaa yhtiötä yksin vai edellytetäänkö heidän toimivan yhdessä. Lisäksi on ilmoitettava ii) alakohdan mukaan henkilöt, jotka osallistuvat yhtiön hallintoon, johtoon tai valvontaan.

Edellä kerrotulla perusteella yhtiöoikeusdirektiivistä seuraa velvoite, jonka mukaan osakeyhtiöillä ja näiden sivuliikkeillä tulee käytännössä olla aina tällainen direktiivin vähimmäisvaatimukset täyttävä yhtiöoikeudellinen edustaja, joka on rekisteröity ”lähettävän jäsenvaltion” (ts. yhtiön kotijäsenvaltio tai sivuliikkeen sijaintivaltio) lainsäädännön mukaisesti. Suomessa sääntely on pantu täytäntöön osakeyhtiölaissa (624/2006), kaupparekisterilaissa (564/2023) ja elinkeinotoiminnan harjoittamisesta annetussa laissa (565/2023).

Osakeyhtiölaissa on säännökset suomalaisen yhtiön ainoana pakollisena toimielimenä vaadittavan hallituksen jäsenten kelpoisuudesta/rekisteröinnistä ja kaupparekisteri- ja elinkeinotoiminnan harjoittamisesta annetuissa laeissa säädetään sivuliikkeeltä vaadittavan edustajan kelpoisuudesta/rekisteröinnistä. Osakeyhtiölaissa ja elinkeinotoiminnan harjoittamisesta annetussa lain lähtökohtana on, että (vähintään yhden) hallituksen jäsenen (ja toimitusjohtajan) ja sivuliikkeen edustajan asuinpaikan on oltava Euroopan talousalueella.² Elinkeinolain säännöksen taustalla on Suomen Euroopan komissiolta vuonna 2007 saama virallinen huomautus, joka koski silloista toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle elinkeinonharjoittajalle asetettua vaatimusta Suomessa asuvasta edustajasta (ks. tarkemmin: HE 20/2008 vp.). Komission mukaan aiempi vaatimus Suomessa asuvasta edustajasta syrji toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneita palveluntarjoajia ja rajoitti palveluiden tarjoamisen vapautta.

Edellä mainittuun nähden komission arvio perustellussa lausunnossa on hieman epäselvä. Ongelmallisena voidaan kuitenkin pitää vaatimusta vastuuhenkilöstä yhtiön/sivuliikkeen sijoittautumisvaltiossa (ts. se jäsenvaltio, johon yhtiö tai sivuliike on rekisteröity). Sijoittautumisvapautta koskee vakiintunut tulkinta, jonka mukaan jäsenvaltio ei voi edellyttää yhtiön/sivuliikkeen ”pakollisen edustajan” sijaintia juuri tietyssä valtiossa, vaan sijainti EU:n sisämarkkinoilla tai ”oikeudenkäytön piirissä” olisi riittävä. Tämä näkökulma on huomioitava lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 7 §:n 3 momentin 1 kohdan muutostarpeita arvioitaessa. Lisäksi on huomioitava, että vastaavaa sääntelyä ei ole kaikista yhtiömuodoista ja siten kansallisessa sääntelyssä on huomioitava myös muut yhtiömuodot.

Vastuuhenkilön ilmoittamisvelvoitteella mahdollistetaan Suomen viranomaisten yhteydenpito työnantajavelvoitteista vastuussa olevan lähettävän yrityksen vastuuhenkilön kanssa sekä lähettämisen päättymisen jälkeen tapahtuva yhteydenpito. Lähtökohtaisesti yhteydenpito Suomessa tehtävän työn aikana tapahtuu lain 8 §:n mukaisesti asetetun edustajan välityksellä. Edustajalla ei ole kuitenkaan vastuuta työnantajavelvoitteista. Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. Lähettävän yrityksen tulee käytännössä valtuuttaa edustaja

² Elinkeinotoimintalain (565/2023) 6 §.

toimimaan yrityksen puolesta. Edustajalla tulee olla oikeus välittää kaikkia tarvittavia asiakirjoja lähettävältä yritykseltä viranomaisille. Edustaja on käytännössä vain yhteyshenkilö.

Kaikissa tilanteissa edustajaa ei tarvitse asettaa, jolloin tietotarve lähettävän yrityksen vastuuhenkilöstä korostuu. Työsuojeluviranomaiselta saatujen tietojen mukaan valvonnassa ilmenee jatkuvasti tilanteita, joissa lain 8 §:n mukaisella edustajalla ei ole saatavilla tietoja tai asiakirjoja, edustajaa ei ylipäätään ole asetettu tai edustaja ei käytännössä tiedä toimivansa kyseisessä tehtävässä lähettävän yrityksen edustajana. Tällöin valvontatehtävän suorittamiseksi on oltava yhteydessä myös suoraan työnantajaan lähtömaassa. Jos tietoa lähettävän yrityksen vastuu- tai yhteyshenkilöistä ei saada, voi valvonnan asianmukainen toteutuminen vaarantua. Tästä hyötyisivät nimenomaan yritykset, jotka eivät noudata lain 8 §:n velvoitetta edustajan asettamisesta. Yhtiöoikeudellisten direktiivien perusteella yhtiöllä tulee olla nimetty edustaja. Tällaisen edustajan tietoa tavoitellaan tällä vaatimuksella.

Siten velvollisuus ilmoittaa vastuuhenkilön tiedot lähettämislmoituksessa on tärkeää muun muassa työnantajavastuiden ja velvoitteiden asianmukaiseksi kohdentamiseksi. Yrityksen verkkosivut tai vaihteen numero eivät ole riittäviä tietoja yhteyden saamiseksi vastuuhenkilöihin. Tosiasiallisissa valvontatilanteissa tarvitaan aina tieto todellisesta työnantajasta, joka on vastuussa lähetetyille työntekijöille palkanmaksun ja työehtojen oikeasta soveltamisesta ja noudattamisesta Suomessa työskentelyn ajalta.

Suomi on komissiolle antamassaan vastauksessa katsonut, että tieto lähettävän yrityksen vastuuhenkilöstä sijoittautumisvaltiossa sekä velvoitteet edustajan asettamisesta ovat oikeasuhtaisia vaatimuksia lain velvoitteiden valvonnan kannalta. Edellä kerrottu huomioiden on kuitenkin arvioitava, onko vaatimus lähettävän yrityksen vastuuhenkilöitä koskevasta tiedosta lähettävän yrityksen *sijoittautumisvaltiossa* oikeasuhtainen sijoittautumisvapauden periaatteeseen nähden ottaen huomioon vallitseva tulkinta, jonka mukaan on riittävää, että vastuuhenkilö sijaitsee EU:n sisämarkkinoilla tai oikeudenkäytönpiirissä (ETA-alueella). Täytäntöönpanoa olisi mahdollisista selkeyttä myös terminologisilla muutoksilla. Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 7 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaisella ”vastuuhenkilöllä” tarkoitetaan käytännössä edellä selostettuun unionin lainsäädännön edellyttämää *yhtiöoikeudellista edustajaa*. Jos lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädäntö edellyttää tällaisen edustajan nimeämistä, voidaan tällaisen edustajan ilmoittamista lähettämislmoituksessa pitää direktiivin 9 artiklan 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla perusteltuna ja oikeasuhtaisena velvoitteena. Valvonnan kannalta ei ole merkityksellistä se, missä valtiossa yrityksen vastuuhenkilö sijaitsee, vaan tämän tavoittaminen. Tarvittaessa sana ”sijoittautumisvaltiossa” voitaisiin poistaa 7 §:n 3 momentin 1 kohdasta kokonaan. Valvonnan kannalta on oleellista saada yrityksen vastuuhenkilön toimivat yhteystiedot eli käytännössä sähköposti ja puhelinnumero.

Myös Suomessa kaupparekisteriin merkittävillä elinkeinonharjoittajalla on oltava edustaja, jolla on oikeus ottaa vastaan haasteita ja muita tiedoksiantoja elinkeinonharjoittajan puolesta. Edustaja ilmoitetaan merkittäväksi kaupparekisteriin.

Edellä kerrotulla tavalla tieto edustajasta on työsuojeluviranomaiselle välttämätön työnantajavastuiden oikeaksi kohdentamiseksi. Jos lain 7 §:n 3 momentin 1 kohdassa vastuuhenkilö muutettaisiin terminologisesti edustajaksi, olisi selkeyden vuoksi tarpeen tehdä terminologinen muutos myös lain 8 §:ään muuttamalla termi edustaja esimerkiksi ”yhteyshenkilöksi” direktiivin 9 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaisesti.

Lähtävän yrityksen velvollisuus toimittaa lähettämistä koskeva ilmoitus myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle työn tekemisen edellytyksenä rakennusalan työssä (7 §:n 5 momentti)

Lain 7 §:n 5 momentissa mukaan rakennusalan työssä työn tekemisen edellytyksenä on, että ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä toimitetaan työsuojeluviranomaisen lisäksi myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle.

Velvoitteen tavoitteena on edistää rakennusallalla alan omavalvontaa, riskienhallintaa ja valvontatoimien kohdentamista. Sääntelyllä on myös yhteys verolainsäädännöstä johtuvaan velvollisuuteen ilmoittaa urakoitsijoiden/alihankkijoiden tiedot ja heidän työntekijänsä. Ulkomainen palvelujen tarjoaja saa oman sopimuskumppanin kautta tiedon rakennuttajasta tai pääurakoitsijasta. Työsuojeluviranomaiselle asia ei ole näyttäytynyt ongelmallisena.

Direktiivin 9(1) artiklan a alakohdan mukaisesti jäsenvaltiot voivat säätää velvollisuudesta tehdä ilmoitus toimivaltaiselle viranomaiselle. Direktiivissä ei kuitenkaan nimenomaisesti mahdollisteta sitä, että velvoite koskisi ilmoituksen toimittamista myös palvelun vastaanottajalle. Lain 7 §:n 5 momentissa todetaan ilmoituksen toimittamisen olevan ”työn tekemisen edellytys” eli palvelun tarjoamista ei voida aloittaa ennen kuin tämä velvoite on täytetty. Komissio on katsonut, että kyseinen palveluntarjoajalle asetettu lisävelvoite ei ole oikeasuhteinen, koska se ylittää sen, mikä on tarpeen säännöksen tavoitteen saavuttamiseksi.

Perustellun lausunnon johdosta Suomi tarkastelee ja arvioi myös tämän kohdan tarpeellisuutta lainsäädännössä, koska käytännössä rakennusallalla lähettämislmoituksen toimittaminen rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle voitaisiin toteuttaa myös tarvittaessa joillakin aloilla sopimusperusteisesti ilman laissa säädettyä velvoitetta.

Lähtävää yritystä koskeva velvoite Suomessa olevan edustajan kelpoisuudesta edustaa työnantajaa suomalaisessa tuomioistuimessa (8 §:n 3 momentti)

Lähtävällä yrityksellä on oltava lain 8 §:n mukaan Suomessa edustaja, joka on lähetetyn työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko lähetetyn työntekijän lähetettynä olon ajan. Edustajana voi toimia oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö. Lähtävällä yrityksellä ei tarvitse olla edustajaa, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen enintään kymmeneksi työpäiväksi. Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. Edustajalla tulee myös olla kelpoisuus edustaa lähtävää yritystä tuomioistuimessa.

Komissio on katsonut, että lain 8 §:n 3 momentissa säädetty velvoite lähtävän yrityksen edustajan kelpoisuudesta edustaa työnantajaa suomalaisessa tuomioistuimessa ylittää sen, mitä direktiivissä säädetään. Direktiivin 9 artiklassa säädetään, että yhteys henkilön tehtävänä on huolehtia yhteydenpidosta toimivaltaisten viranomaisten kanssa. Sellaisen yhteys henkilön nimeäminen, jolla on myös valtuudet edustaa työnantajaa tuomioistuimessa, olisi komission mukaan merkittävä taakka palveluntarjoajalle ja häiritäisi palvelun tarjoamista. Lain säännöksille, jolla asetetaan yhteys henkilölle lisätehtäväksi edustus suomalaisessa tuomioistuimessa, ei komission mukaan ole perusteita.

Laki luvan saaneista oikeudenkäyntiavustajista (715/2011) tuli voimaan vuoden 2013 alussa. Tämä asettaa vaatimuksia oikeudenkäyntiasiamiehille ja -avustajille. Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 8 §:n 3 momentissa ei ole huomioitu näitä velvoitteita ja siten velvoite edustajan kelpoisuudesta edustaa työntekijöitä lähtävää työnantajaa tuomioistuimessa ei ole vaatimus, jota voitaisiin asettaa lähetettyjä työntekijöitä koskevassa lainsäädännössä.

Lähetettyjen lain 8 §:ssä säädetty velvoite siltä osin kuin edustajalla tulee olla kelpoisuus edustaa työnantajaa myös tuomioistuimissa ei vastaa Suomen oikeustilaa, koska oikeudenkäyntiasiamiehiä koskevia vaatimuksia on muutettu ja 8 §:n mukaisen edustajan vaatimukset eivät täytä näitä vaatimuksia. Käytännössä edustajaksi valtuutetaan yleensä henkilö, joka ei täytä oikeudenkäyntiasiamiehelle tai –avustajalle Suomessa asetettuja vaatimuksia. Ottaen huomioon vuoden 2013 kansallisen lainsäädännön muutokset ja komission huomautukset suhteettomasta vaatimuksesta, tulisi harhaanjohtava ja vanhentunut vaatimus edustajan kelpoisuudesta tuomioistuimissa edustamiseen poistaa lain 8 §:n 3 momentista. Muutos ei vaikuttaisi lakia valvovien viranomaisten toimintaan.

Lähtävän yrityksen velvollisuus pitää saatavilla rahoituslaitoksen antama tosite lähetetyille työntekijälle työskentelystä maksetuista palkoista Suomessa (10 §:n 2 momentti)

Lain 10 §:n 2 momentin mukaan, jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähtävällä yrityksellä on oltava Suomessa saatavilla lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito ja palkkalaskelma ja rahoituslaitoksen antama tosite maksetuista palkoista. Tarkoituksena on mahdollistaa palkkausäännösten seuranta ja valvonta Suomessa. Rahoituslaitoksen antaman tositteen vaatimisesta maksetuista palkoista säädettiin uutena velvoitteena vuonna 2016. Velvoitteella pyritään valvomaan tehokkaammin palkkausäännösten noudattamista.

Käytännössä työsuojeluviranomainen pyytää 10 §:n 2 momentissa mainittuja todistuksia ulkomaisen työnantajan edustajalta. Riittävää lähtävän yrityksen työntekijävelvoitteiden noudattamiseksi on se, että nämä tiedot toimitetaan ulkomailta sähköisesti välittömästi työsuojeluviranomaisen pyytäessä. Käytännön valvonnan kannalta on huomioitava, että lähetetyt työntekijät yleensä poistuvat maasta epäkohtien ilmetessä ja siten jälkikäteen valvonta perustuu asiakirjatarkastuksiin. Työehtojen noudattamisen valvonnan oikeellisuuden toteaminen on tehtävissä luotettavammin rahoituslaitoksen antaman todistuksen perusteella, joka todentaa palkanmaksun kerrotun suuruisena.

Direktiivin 9 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mahdollistetaan muun muassa palkanmaksun suorittamistodistuksen edellyttäminen. Komissio on kuitenkin kiinnittänyt huomiota siihen, että rahoituslaitoksen antaman tositteen vaatimus on epäsuhtainen velvoite ottaen huomioon sen, että lähtävältä yritykseltä vaaditaan jo palkkalaskelma. Suomi on komissiolle antamassaan vastauksessa kiinnittänyt huomiota siihen, että 10 §:n 2 momentissa rahoituslaitoksen antamalla tositteella tarkoitetaan käytännössä pankilta saatavaa kuittia, joka osoittaa, että lähtävä yritys on tosiasiaa maksanut palkan työntekijälle. Lähtävän yrityksen tulee siten toimittaa työsuojeluviranomaisen pyynnöstä kuitti palkanmaksun suorittamisesta. Palkkalaskelma ei yksinään riitä osoittamaan, että palkka on tosiasiaa maksettu työntekijälle eräpäivänä. Siten velvoite rahoituslaitoksen antaman tositteen esittämisestä on valvovalle viranomaiselle tärkeä työkalu. Nykyään lähes valtaosassa tarkastuksia lähetettyjen työntekijöiden palkkojen maksujen toteutumisen varmistamiseksi pyydetään todistus palkanmaksusta. Tämä on ollut perusteltu ja tuloksellinen työehtojen valvontamalli, koska työntekijöitä lähtävillä yrityksillä on palkanmaksussa paljastunut paljon virheitä. Lähtävälle yritykselle ei aiheudu asiakirjojen toimittamisesta suhteetonta hallinnollista taakkaa, koska nämä asiakirjat voi toimittaa sähköisesti. Käytännössä tarvittavia asiakirjoja ja työaikakirjanpitoa ei saada IMI:n kautta.

Komission virallisen huomautuksen johdosta Suomi kuitenkin tarkastelee 10 §:n 2 momentin velvoitteen osalta lainsäädännön muutoksia, jotka selkeyttäisivät ja helpottaisivat hallinnollista taakkaa ja samalla turvaisivat viranomaisen oikeuden pyytää lisäselvitystä palkanmaksusta. Yksi mahdollisuus on turvata direktiivin 9 artiklan sanamuodon mahdollistamalla tavalla työsuojeluviranomaiselle oikeus pyytää todistus palkanmaksusta tai muunlainen palkanmaksua

osoittava selvitys, kuten kopio tiliotteesta tai työntajan antamasta kuitista käteispalkanmaksusta, tarvittaessa tukemaan lähetettyjen työntekijöiden työehtojen toteutumisen valvontaa. Tämä voitaisiin pyytää IMI:n kautta, mutta tehokkainta olisi se pyytää suoraan työntajalta. Jos tiedonsaanti työntajalta pyydettäessä ei onnistuisi, voisi työsuojeluviranomainen hyödyntää IMI-järjestelmää.

Palvelun vastaanottajan velvoite varmistaa, että lähetävä yritys on tehnyt lähettämistä koskevan ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle ja huolehtia edustajan tavoitettavuudesta (lain 13 § ja 35 §:n 2 momentti)

Lain 13 §:n 1 momentin mukaan tilaajan on lähetävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin huolehdittava siitä, että lähetävä yritys tekee 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen työntekijöiden lähettämisestä ja että lähetävällä yrityksellä on 8 §:ssä tarkoitettu edustaja. Tilaaja voi täyttää velvoitteen ottamalla sopimukseen maininnan tästä velvoitteesta. Direktiivin täytäntöönpanoa koskevan hallituksen esityksessä (HE 39/2016 vp) on todettu, että jos tilaaja on ulkomaisen yrityksen kanssa tekemässään sopimuksessa edellyttänyt edustajan asettamista tai 7 §:n mukaisen ilmoituksen tekemistä, katsotaan tilaajan täyttäneen omalta osaltaan pykälässä tarkoitetun huolehtimisvelvollisuutensa. Jos kirjallista sopimusta ei tehdä, tilaaja voi myös sähköpostilla osoittaa huolehtineensa siitä, että työnantaja tietää edustajaa ja lähettämislmoitusta koskevista velvoitteista. Tilaajaa edellytetään täyttämään velvoitteen ”mahdollisuuksiensa mukaan” eikä sen laiminlyönnistä ole säädetty seuraamusta. Tilaajan ei myöskään edellytetä varmistuvan jälkikäteen siitä, että lähetävä yritys on täyttänyt velvoitteen. Siten käytännössä kyse on tietojen antamisesta omalle sopimuskumppanille eli lähetetyn työntekijän työnantajalle tämän hallinnollisista velvoitteista tehdä lähettämislmoitus ja asettaa tarvittaessa edustaja.

Komissio on perustellussa lausunnossaan katsonut, että vaikka lähettämislmoituksen tekemistä ja edustajan nimeämistä koskeva velvoite on käytännössä osa sopimuslausekkeita, siitä säädetään kuitenkin Suomen laissa.

Lain 13 §:n 2 momentissa säädetään tilaajan velvollisuudesta huolehtia edustajan tavoitettavuudesta. Jos työsuojeluviranomainen ei valvontatehtävää suorittaessaan tavoita lähetävän yrityksen edustajaa, tilaajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä pyydettävä lähetävältä yritykseltä tieto siitä, missä ja miten edustaja voidaan tavoittaa, ja annettava saamansa tieto työsuojeluviranomaiselle. Velvoite tarkoittaa, että tilaajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä pyydettävä omalta sopimuskumppaniltaan eli lähetävältä yritykseltä tieto siitä, missä ja miten lähetävän yrityksen edustaja voidaan tavoittaa ja antaa tämä tieto viranomaiselle. Tilaaja velvoitetaan auttamaan työsuojeluviranomaista tilanteessa, jossa työsuojeluviranomainen ei tavoita lähetävän yrityksen edustajaa. Mikäli tilaaja ei tavoita lähetävää yritystä, tulee tilaajan ilmoittaa viranomaiselle, miten se on yrittänyt täyttää velvollisuutensa. Kyse on viimesijaisesta menettelystä, jota sovelletaan vain silloin, kun yrityksen edustajaa ei muutoin saada tavoitetuksi. Ensimmäisessä valvontaviranomainen yrittää tavoittaa yrityksen vastuuhenkilöä, jonka tiedot lähetävä yritys on velvollinen ilmoittamaan lähettämislmoituksessa.

Lain 35 §:n 2 momentin mukaan tilaaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos tilaaja on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä huolimatta laiminlyönyt 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun toimintavelvollisuutensa.

Komissio on perustellussa lausunnossaan katsonut, että lain 13 §:n velvoitteille ei ole perusteita ja ne saattavat haitata ulkomaille sijoittautuneiden palveluntarjoajien palvelun tarjoamista. Komission mukaan direktiivissä säädetään vähemmän rajoittavista ja raskaista välineistä, joiden avulla kansalliset toimivaltaiset viranomaiset voivat hoitaa valvontatehtäviään, kuten tehokkaammasta hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä sekä hallinnollisista vaatimuksista ja valvontatoimenpiteistä, joista on jo säädetty Suomen lainsäädännössä. Sen vuoksi komissio pitää perusteettomana palvelun vastaanottajalle asetettua velvoitetta varmistaa, että lähettävä yritys tekee ilmoituksen ja että sillä on edustaja, sekä velvoitetta selvittää, missä ja miten lähettävän yrityksen edustaja voidaan tavoittaa.

Komission toteamalla tavalla lain 13 §:n 1 momentissa ei kuitenkaan ole kyse tilaajan velvoitteesta varmistaa, että lähettävä yritys tekee lähettämislmoituksen ja asettaa edustajan. Kyse on tilaajan velvollisuudesta informoida lähettävää yritystä lain 7 ja 8 §:n mukaisista velvoitteista. Lain 13 §:n 1 momentin noudattamatta jättämiseen ei liity myöskään sanktiota. Säännöksellä varmistetaan, että lähettävä yritys saa tiedon keskeisistä Suomen lainsäädännön mukaisista velvoitteista, joiden laiminlyönti johtaa seuraamusmaksun määräämiseen. Valtaosa laiminlyöntimaksusta määrätään lähettämislmoituksen laiminlyönneistä. Lähettävä yritys saa tehokkaimmin tiedon velvoitteistaan suoraan sopimuskumppaniltaan. On todennäköistä, että informointivelvoitteen kumoaminen johtaisi epätietoisuudesta ja väärinymmärryksistä johtuviin laiminlyöntimaksujen määräämisiin. Velvoite täydentää viranomaistiedottamista ja osaltaan edistää palvelujen tarjoamista. Komission perustellun lausunnon näkökohdat huomioiden 13 §:n 1 momenttia olisi kuitenkin syytä täsmentää siten, että sen sanamuodosta kävisi selkeämmin ilmi velvoitteen sisältö siitä, että kyse on vain informointivelvollisuudesta.

Suojelu epäasialliselta kohtelulta (direktiivin 11 artiklan 5 kohta) ja seuraamukset (direktiivin 20 artikla)

Direktiivin 11 artiklassa säädetään oikeuksien puolustamisesta, kantelujen helpottamisesta ja taannehtivista maksuista. Jäsenvaltioissa on oltava käytössä tehokkaita mekanismeja, joiden avulla lähetetyt työntekijät voivat tehdä kanteluja työnantajastaan myös sen valtion alueella, jonne työntekijät on tai oli lähetetty. Direktiivin 11 artiklan 5 kohdan mukaan oikeudellisia ja hallinnollisia menettelyjä käynnistävää lähetettyä työntekijää on suojeltava hänen työnantajansa mahdollisesti harjoittamalta epäedulliselta kohtelulta. Tämä velvoite kohdistuu sekä työntekijän alkuperävaltioon että työntekovaltioon. Lähetetyillä työntekijöillä on oltava oikeus päästä sellaisten toimenpiteiden piiriin, jotka suojelevat epäsuotuisalta kohtelulta, joka liittyy kanteluun, oikeudelliseen tai hallinnolliseen menettelyyn. Lähetetyn työntekijän työsuhdeturva määräytyy työntekijän alkuperämaan ja työhön sovellettavan lainsäädännön mukaan.

Hallituksen esityksessä (HE 39/2016 yp) on tuotu esille perustelut täytäntöönpanodirektiivin 11 artiklan 1 ja 5 kohdan osalta siitä, miksi erityissääntelyä ei katsota tarpeelliseksi. Lähetetyille työntekijöille on turvattu samat oikeudet kuin muillekin työntekijöille kantelujen ja ilmoitusten tekemiseksi työnantajastaan. Lähetetty työntekijä voi vaatia palkkasaatavaa tai vahingonkorvausta kanteella yleisessä tuomioistuimessa siten kuin oikeudenkäymiskaassa säädetään. Työsuojelun valvontalain 50 §:ssä säädetään työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta rikosilmoituksen tekemiseen. Näitä säännöksiä sovelletaan yhtäläisesti kotimaisissa ja ulkomaisissa tilanteissa. Esimerkiksi työsyRJintä, kiskonnantapainen työsyRJintä tai luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttäminen eivät ole asianomistajarikoksia, minkä vuoksi virallinen syyttäjä voi ilman asianomistajan lupaakin ajaa asiaa tuomioistuimessa.

Yhdenvertaisuuslain sekä naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain syrjinnän ja vastatoimien kieltojen, työ sopimuslain velvoitteen työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä työsuojelun

valvontalain mukaisten menettelyiden ja oikeudenkäyntiä koskevien säännösten on katsottu toteuttavan direktiivin 11 artiklan 1, 3 ja 5 kohdan vaatimukset lähetetyn työntekijän suojelemisesta epäsuotuisalta kohtelulta kantelujen ja oikeudellisten menettelyjen käynnistämisen yhteydessä.

Suomeen työhön lähetettyjen työntekijöiden työnantaja on velvollinen soveltamaan lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momenttia, 8—10, 12—16 sekä 28 §:ää Suomessa tehtävän työn aikana. Suomessa sovellettavalla syrjintäsääntelyllä ei voida puuttua lähetetyn työntekijän ja tämän työnantajan välillä tehtävään työsopimukseen ja sen perusteisiin lähetetyn työntekijän tavanomaisessa työntekomassa eikä myöskään työsuhteen päättämistä koskeviin asioihin työsuhteen päättyessä lähetetyn työntekijän kotimaassa tai tavanomaisessa työskentelymaassa. Esimerkiksi lähetetyn työntekijän työsopimuksen päättämisperusteisiin sovelletaan työsopimukseen muutoin sovellettavan valtion lakia.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä säädetään vastatoimien kiellosta. Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut mainitussa laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki voisi tulla sovellettavaksi lähetetyn työntekijän työssä muun muassa silloin, kun lähetettyä työntekijää kohdellaan epäedullisemmin kuin saman työnantajan palveluksessa olevaa muuta työntekijää kielletyllä perusteella. Esimerkiksi jos ulkomaisella palveluntarjoajalla on palveluksessaan useamman maan kansalaisia, joita hän lähettää työhön Suomeen ja soveltaa eri maiden kansalaisiin erilaisia ehtoja, voisi kyseessä olla yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu syrjintä kansalaisuuden tai etnisen alkuperän perusteella. Syrjinnän kiellon rikkominen ja vastatoimien kieltoa koskeva 16 § voivat tulla arvioitavaksi tilanteessa, jossa lähetetyn työntekijän työsuhteen ehtoja heikennetään sen vuoksi, että hän on osallistunut ammattiyhdistystoimintaan tai selvittänyt Suomessa työskentelyn aikaisia työehtojansa.

Työsyrjintä on säädetty rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Korkein oikeus on katsonut ratkaisussaan KKO 2018:46, että käsittelypyynnön tekeminen työsuojeluviranomaiselle oli työsyrjintää koskevassa rangaistussäännöksessä tarkoitettua ammatillista toimintaa. Kun pyynnön tekemisen katsottiin tosiasiallisesti vaikuttaneen hallituksen päätökseen irtisanoa pyynnön tehneen työntekijän työsopimus, tuomittiin hänen esimiehensä, joka oli hallituksen jäsenenä äänestänyt irtisanomisen puolesta, rangaistukseen työsyrjinnästä. Epäedullisessa kohtelussa esimerkiksi työsuojeluviranomaiselle tehdyn käsittelypyynnön perusteella voi olla kyse työsyrjintärikkoksesta. Rikoslain rangaistusseuraamukset voivat tulla sovellettavaksi myös lähettämistilanteessa.

Tasa-arvolaisissa säädetään syrjinnän ja vastatoimien kiellosta. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Suomeen työhön lähetettyjen työntekijöiden työnantaja on velvollinen soveltamaan lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa tasa-arvolain 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää. Tasa-arvolain säännökset tulisivat sovellettavaksi ainoastaan Suomessa tehtävän työn aikana.

Vastatoimien kiellon on katsottu toteutuvan myös työntekijöiden tasapuolista kohtelua koskevan työ sopimuslain 2 luvun 2 § säännöksen kautta. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vaikka lainkohdassa ei nimenomaisesti todeta, että työnantaja ei saa kohdella epäsuotuisasti työntekijää juuri sen vuoksi, että hän on vaatinut oikeuksiaan, on selvää, ettei poikkeaminen tasapuolisesta kohtelusta vastatoimena työntekijän oikeussuojakeinojen käytöstä ole sallittua ja että tasapuolisen kohtelun velvoite sisältää implisiittisesti myös vastatoimien kieltoa koskevan säännöksen. Tämä lainkohta soveltuu myös lähetettyihin työntekijöihin.

Komissio on katsonut virallisessa huomautuksessaan, että Suomen lainsäädännössä ei ole varmistettu lähetettyjen työntekijöiden suojelua direktiivin 11 artiklan 5 kohdan mukaisesti eikä Suomi ole saattanut direktiivin kohtaa osaksi kansallista lainsäädäntöä, koska lähetettyjen työntekijöiden suojelusta epäedulliselta kohtelulta ei ole nimenomaisesti säädetty. Suomen lainsäädännössä ei ole säädetty sellaisten lähetettyjen työntekijöiden suojelemisesta, jotka ovat käynnistäneet oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä työnantajiaan vastaan. Komission mukaan tässä tapauksessa riittäväksi katsottaisiin yleinen säännös, jolla suojellaan työntekijöitä, jotka ovat käynnistäneet oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä työnantajiaan vastaan. Suomen lainsäädännössä tällaisesta suojelusta säädetään kuitenkin vain rajoitetuissa tilanteissa eli silloin, kun kyse on syrjinnästä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Direktiivissä ei määritellä, mitä epäedullisella kohtelulla 11 artiklan 5 kohdassa tarkoitetaan. Käytännössä kyse on työnantajan teosta, joka vaikuttaa lähettyyn työntekijään epäedullisesti ja joka on syy-yhteydessä lähetetyn työntekijän käynnistämään oikeusprosessiin tai viranomaismenettelyyn Suomessa tai työ sopimukseen muutoin sovellettavan lain mukaisessa valtiossa. Epäedullinen kohtelu voi ilmetä esimerkiksi lähetetyn työntekijän irtisanomisena, työehtojen heikentämisenä tai muuna epäasiallisena kohteluna.

Laissa olisi yleisesti kiellettävä epäedullinen kohtelu, joka on seurausta lähetetyn työntekijän käynnistämästä menettelystä Suomen lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa turvattujen oikeuksien vaatimiseksi.

Työ sopimuslaissa ei säädetä yleisestä vastatoimien kiellosta tai hyvitysseuraamuksesta. Oikeudellisia menettelyitä käynnistäviä työntekijöitä suojellaan työnantajan vastatoimilta muun muassa työsuhteturvasäännöksillä. Työ sopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Työ sopimuslain mukaisen työsuhteturvan piiriin kuuluva työntekijää suojellaan myös työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvalla työehtojen heikentämiseltä. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei työnantaja saa direktio-oikeutensa nojalla yksipuolisella päätöksellään muuttaa työ sopimuksen olennaisia ehtoja (esim. palkkaus, työtehtävät, työntekopaikka, työaika), ellei olemassa ole työ sopimuslain mukaista työ sopimuksen päättämisperustetta.³ Työ sopimuslain irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä ei sovelleta lähetettyihin työntekijöihin, koska heidän työsuhteturvansa määräytyy työ sopimukseen sovellettavan lain mukaisesti. Työ sopimukseen sovellettavasta laista sovitaan työ sopimuksessa tai se määräytyy Rooma I asetuksen mukaisesti.

³ ks. esim. KKO 2017:26 kohta 11, KKO 2016:80 kohta 13 ja siinä viitattu ratkaisukäytäntö.

Direktiivin 11 artiklan 5 kohdan asianmukainen täytäntöönpano olisi mahdollista toteuttaa lisäämällä lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin yleissäännös, jossa kielletään oikeussuojakeinoihin turvautuneen lähetetyn työntekijän epäedullinen kohtelu. Tällöin olisi arvioitava tarvetta säätää direktiivin 20 artiklan mukaisesta tehokkaasta, oikeasuhteisesta ja varoittavasta seuraamuksesta, joita sovelletaan direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä rikkoviin.

Direktiivin 20 artiklassa edellytetään säätämään sen nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Direktiivissä ei yksilöidä seuraamusten laatua eli jäsenvaltioille jätetään niiden suhteen harkintavaltaa.

Kansallisessa lainsäädännössä hyvitysseuraamukset on katsottu ensisijaisesti korvaukseksi epäedullisen kohtelun aiheuttamasta aineettomasta vahingosta, kuten loukkauksesta. Syrjinnän kieltoja rikkovalle lähettävälle yritykselle voi voimassa olevan lainsäädännön perusteella syntyä velvollisuus maksaa tasa-arvolaisissa tai yhdenvertaisuuslaissa säädettyä hyvitystä.

Lähetetyn työntekijän epäedullinen kohtelu, kuten työehtojen heikentäminen, voi aiheuttaa tälle taloudellista vahinkoa. Palkkasaatavaa tai vahingonkorvausta voidaan vaatia kanteella yleisessä tuomioistuimessa siten kuin oikeudenkäymiskaassa säädetään. Lähetetyllä työntekijällä on sama oikeus vaatia kanteella saataviaan työnantajaltaan kuin mitä on työntekijöillä yleensä. Lähetetyllä työntekijällä on myös mahdollisuus valtuuttaa joku toinen henkilö vaatimaan saataviaan Suomessa. Lähetetty työntekijä voi valtuuttaa myös hallinnollisia menettelyjä varten kolmannen tahon, kuten ammattijärjestön toimimaan puolestaan.

Lähetetyn työntekijän työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy lähetettyyn työntekijään työsopimukseen sovellettavan lainsäädännön mukaisesti. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 32 §:n 1 momentissa säädetään, että jos lain mukaiseen työsuhteeseen sovelletaan työsopimuslakia, lähettävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuus työnantajana määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Lisäksi lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa säädetään lähettävän yrityksen velvollisuudesta maksaa laiminlyöntimaksua eräiden hallinnollisten velvoitteiden rikkomisesta. Laiminlyöntimaksu maksetaan valtiolle eikä siinä ole kyse lähettävään työntekijään kohdistuneen epäedullisen kohtelun tai tälle syntyneen vahingon hyvittämisestä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset ja niiden pääasialliset vaikutukset

Ehdotuksilla saatettaisiin laki vastaamaan paremmin täytäntöönpanodirektiivin vaatimuksia. Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi Euroopan komission täytäntöönpanodirektiivin vastaisiksi katsoma rakennusalan velvoite lähettämislomituksen toimittamisesta työsuojeluviranomaisen lisäksi myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle. Tämän velvoitteen kumoaminen heikentää jonkin verran pääurakoitsijan ja rakennuttajan tiedonsaantia, mutta ei vaikuta kuitenkaan

merkittävästi harmaan talouden torjuntaan. Pääurakoitsijan tulee muutoinkin olla selvillä lähettämisesilmoituksesta ilmenevistä tiedoista, koska muun muassa työmaan henkilöluettelon tekeminen oikein edellyttää näitä tietoja. Lisäksi verottajalle toimitettavat tiedot rakennusalan toimijoista, niin sopimuskumppaneista kuin rakennuksilla olevista työntekijöistä lähetetyt työntekijät mukaan lukien, ovat tiedonantovelvoitteita, joihin pääurakoitsijan on varauduttava jo velolainsäädännön perusteella.

Tilaaajan 13 §:n 1 momentissa säädettyä huolehtimisvelvollisuutta ehdotetaan muutettavaksi siten, että velvoite vastaisi paremmin tilaaajan velvoitteen tosiasiallista sisältöä. Lähettävän yrityksen olisi lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin annettava lähettävälle yritykselle tieto velvollisuudesta tehdä 7 §:ssä tarkoitettu lähettämisesilmoitus ja asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja. Kyse olisi tiedonantovelvoitteesta omalle sopimuskumppanille ainoastaan näiden velvoitteiden olemassaolosta ennen työntekijöiden lähettämistä, eikä velvoitteesta huolehtia taikka varmistaa jälkikäteen, että tosiasiallisesti lähettämisesilmoitus olisi tehty taikka edustaja asetettu. Ehdotuksessa momentin sanamuotoa on tarkennettu ja kyse olisi ainoastaan informointivelvoitteesta lähettävälle yritykselle edellä mainituista lähettävän yrityksen velvollisuuksista. Suomessa toimiva sopimuskumppani on luonteva taho antamaan tämän tiedon omalle sopimuskumppanilleen, koska he ovat tekemisissä sopimuskumppanin kanssa ennen työnteon aloittamista.

Lisäksi ehdotetaan kumottavaksi tilaaajan toimintavelvoite työsuojeluviranomaisen auttamisesta lähettävän yrityksen tavoittamisessa. Tilaaajan on 13 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisen pyynnöstä selvitettävä lähettävältä yritykseltä tietoa siitä, mistä ja miten lähettävän yrityksen edustaja on tavoitettavissa, jos työsuojeluviranomainen ei valvontatehtävää suorittaessaan tavoita lähettävän yrityksen edustajaa. Tähän tilaaajan toimintavelvoitteen rikkomiseen liittyy laiminlyöntimaksu rangaistusseuraamuksena 35 §:n 2 momentin mukaisesti. Tämän velvoitteen ja siihen liittyvän laiminlyöntimaksun kumoaminen voi jonkin verran heikentää työsuojeluviranomaisen valvontatoimia. Työsuojeluviranomaisella on kuitenkin aina työntekijöiden lähettämisesistä annetun laissa säädetty 17 §:n 1 momentin mukainen tiedonsaantioikeus lähettävältä yritykseltä, tilaajalta sekä rakennuttajalta ja pääurakoitsijalta saada viivyttyksettä kaikki tiedot ja asiakirjat, jotka edellä mainittujen tahojen on tämän lain mukaan laadittava, säilytettävä tai toimitettava.

Muutosten johdosta tilaajalle jäisi velvoite vuokratyötilanteissa antaa tietoja lähettävälle yritykselle. Lain 10 §:n 3 momentin mukaan lähettävän yrityksen on ilmoitettava tilaajalle ennen työskentelyn alkamista Suomessa, missä 10 §:ssä tarkoitettut tiedot ovat työntekijän lähetettynä olon ajan. Näitä tietoja ovat lähettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tieto vastuuhenkilöstä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa, lähetetyn työntekijän yksilöintitiedot, selvitys lähetetyn työntekijän sopimukseen sovellettavista työehdoista sekä selvitys lähetetyn työntekijän työnte-oikeuden perusteista. Lisäksi lain 11 §:n mukaan lähettävän yrityksen on annettava tietyissä tilanteissa tilaajalle selvitys lähetetyn työntekijän sosiaaliturvan määräytymisestä. Lisäksi on huomioitava työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain asettamat velvoitteet, joiden täyttämiseksi esimerkiksi vuokratyötilanteissa on merkitystä joissakin tilanteissa myös tilaaajan antamalla tiedoilla kuten lähetetyn työntekijän pätevyyksistä suorittaa tiettyjä ammattitehtäviä

taikka varmistua lähetetyn työntekijän terveydentilan sopivuudesta tiettyihin tehtäviin. Hallituksen esityksessä HE 39/2016 vp on kerrottu yksityiskohtaisemmin edellä mainitut velvoitteet ja 17 §:n perusteella työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeudet, joihin tällä esityksellä ei puututa enempää kuin mitä 13 §:n osalta esitetään muutettavaksi ja kumottavaksi.

Edustajan kelpoisuusvaatimuksen kumoaminen koskien lähetettävän yrityksen edustamista tuomioistuimessa selkeyttäisi sääntelyä, koska velvoite ei vastaa enää Suomen oikeustilaa. Oikeudenkäyntiasiamiehiä ja –avustajia koskevia vaatimuksia on muutettu jo vuonna 2013 eikä lähetettyjen laissa oleva vaatimus täytä näitä kansallisia vaatimuksia. Laissa oleva vanhentunut vaatimus on lähetettävälle yritykselle harhaanjohtava eikä se ole myöskään täytäntöönpanodirektiiviin nähden perusteltu ja oikeasuhtainen.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi vastatoimien kiellosta, jonka rikkomisen seuraamuksena olisi lähetettävän yrityksen vahingonkorvausvastuu. Oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä tässä laissa turvattujen oikeuksien vaatimiseksi käynnistäneeseen lähetettyyn työntekijään olisi kiellettyä kohdistaa kielteisiä seuraamuksia aiheuttavia vastatoimia tai muuta epäedullista kohtelua. Ehdotuksella edistetään lähetetyn työntekijän oikeusturvan toteutumista Suomessa työskentelyn aikana. Lähetetyillä työntekijöillä on korkea kynnys vaatia tämän lain mukaisia oikeuksiensa työnantajaltansa. Säännös voi madaltaa hieman lähetettyjen työntekijöiden kynnystä kääntyä viranomaisen puoleen oman asian selvittämiseksi tai oikeuksiensa vaatimiseksi tuomioistuimessa. Vastatoimien kiellolla ja oikeudella vaatia korvausta sen rikkomisen aiheuttamasta vahingosta tuotaisiin lähetetyt työntekijät tasoltaan vastaavan suojelun piiriin kuin kotimaiset työntekijät, joiden työsopimukseen sovelletaan työsopimuslakia. Työsopimuslakia sovellettaessa työsuhteen laillinen päättämisperuste ei ole työntekijän turvautuminen oikeussuojakeinoihin, mikä on vahvistettu oikeuskäytännössä.

Lisäksi ehdotetaan muutoksia työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeuksiin koskien tieliikenteen alihankintana suoritettavien palvelujen valvontaa. EU:n tieliikennepaketin implementoinnin yhteydessä jäi säätämättä tietojen säilytysajasta ja asiakirjojen käännättämisestä. Muutokset edistävät työsuojeluviranomaisten valvontaedellytyksiä samoin kuin on käytettävissä muissa lähetämistilanteissa.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Seuraamukset EU-lainsäädännössä

Direktiivin 11 artiklan 5 kohdan täytäntöönpanemiseksi ehdotettavassa laissa säädettäisiin vastatoimien kiellosta. Direktiivin 20 artiklassa edellytetään säätämään sen nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Direktiivin säännökset vastatoimien kiellosta ja seuraamuksista ovat yleisluonteisia eikä seuraamusten laatua yksilöidä direktiivissä tarkemmin.

Yleisluontoisten seuraamussäännösten voidaan lähtökohtaisesti katsoa jättävän jäsenvaltiolle harkintavaltaa arvioida kansallisen oikeusjärjestelmän puitteissa, mihin säädöksen velvoitteisiin tulee liittää seuraamus ja millaiset seuraamukset ovat aiheellisia. Velvoite seuraamuksista sääntämiseen voi perustua myös EU:n vilpittömän yhteistyön (SEU 4 artiklan 3 kohta) ja vastaavuuden periaatteisiin. Vilpittömän yhteistyön periaate edellyttää säättämään seuraamuksista, jotka ovat tarpeellisia EU-säädöksestä johtuvien velvoitteiden toteuttamiseksi.⁴ Seuraamuksista on säädettävä, jos EU-säädöksen tavoite voi seuraamusten puuttuessa vaarantua.

Harkitessa seuraamusten sääntämistä kansallisessa lainsäädännössä on noudatettava myös EUT:n oikeuskäytännössä vahvistettua vastaavuusperiaatetta. Vastaavuusperiaate⁵ edellyttää, että EU-säädöksen rikkomisesta määrättäviä seuraamuksia koskevat samat aineelliset ja menettelylliset edellytykset, jotka vastaavat niitä edellytyksiä, joita sovelletaan luonteeltaan ja vakavuudeltaan vastaaviin kansallisen oikeuden rikkomisiin. Velvoite seuraamuksista sääntämiseen on sekä yleisluontoisen velvoitteen että vilpittömän yhteistyön periaatteen osalta erityisesti silloin, jos EU-säädöksen rikkomiseen rinnasteinen kansallisen oikeuden rikkominen on sanktioitu.

Seuraamus ei välttämättä ole tarpeen kaikkien EU-säädöksen velvoitteiden vastaisista teoista tai laiminlyönneistä. Näin on esimerkiksi niiltä osin kuin EU-säädöksen velvoitteet ovat luonteeltaan epätäsmällisiä tai velvoitteiden rikkomista voidaan pitää merkitykseltään vähäisinä sääntelyn tavoitteet huomioiden. Arviota tehtäessä EU-säädöksen velvoitteita voidaan verrata vastaaviin kansallisiin työ sopimuslaista johtuviin velvoitteisiin.

Työntekijöitä Suomeen lähettävän työnantajan vastatoimen kiellon rikkominen kohdistuu lähetettyyn työntekijään, jolla on tämän lain mukaan oikeus vaatia Suomesta tehdystä työstä saataviansa myös Suomen tuomioistuimessa. Lähetetty työntekijä voi vaatia oikeuksiansa valintansa mukaan joko alkuperämaassa tai työntekomaassa Suomessa, Vastatoimen kiellon rikkomisesta mahdollisesti käytettävissä olevat seuraamukset ovat työnantajalle säädettävä vahingonkorvaus tai hyvitys vastatoimen kiellon rikkomisesta. Laiminlyöntimaksu soveltuu hallinnollisten velvoitteiden rikkomiseen ja se tuomitaan valtiolle maksettavaksi. Hallituksen esityksen valmistelun yhteydessä on myös pohdittu vastatoimen kiellon rikkomisen seuraamusta ja sitä riittääkö yksistään vastatoimen kieltoa koskeva säännös turvaamaan täytäntöönpanodirektiivin velvoitteet. Lisäksi on arvioita sääntelyä myös lainsäädännön systematiikan, tehokkuuden ja väärinkäytösten estävyyden kannalta. Työsuojeluviranomaisen valvontatietojen perusteella keskeiset puuteet lähetettyjen työntekijöiden osalta liittyvät työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan ja erilaisten työaikakorvausten maksamiseen.

Vastatoimien kiellon rikkomisesta ei säädettäisi erillistä seuraamusta

Jäsenvaltioille jätetystä harkintavallasta huolimatta on mahdollista, että komissio katsoo muun muassa vilpittömän yhteistyön ja vastaavuusperiaatteen huomioiden, ettei Suomi ole täytäntöönpannut direktiivin 20 artiklaa asianmukaisesti, jos vastatoimien kiellon rikkomisesta ei säädetä erillistä seuraamusta. Vastatoimien kiello saattaa myös jäädä käytännössä tehottomaksi, jos sen rikkomiseen ei liity seuraamusta. Lisäksi on huomioitava, että kotimaisiin työntekijöihin

⁴ Asia C-68/88 kohta 23.

⁵ Ks. vastaavuusperiaatteesta esim. kulutusluottodirektiiviä (2008/48/EY) koskeva EUT:n tuomio asiassa C-565/12, jonka 44 kohdan mukaan ” vaikka jäsenvaltiot voivat edelleen valita määrättävät seuraamukset, niiden on huolehdittava erityisesti siitä, että unionin oikeuden rikkominen sanktioidaan vastaavin aineellisin ja menettelyllisin edellytyksin kuin kansallisen oikeuden vastaavanlaatuisen ja vakavuudeltaan samanlainen rikkominen ja että seuraamus on joka tapauksessa tehokas, oikeasuhtainen ja varoittava..”.

verrattuna lähetetyt työntekijät ovat alttiimpia joutumaan väärinkäytösten kohteeksi. Lähetetyn työntekijän Suomessa aloittama oikeusprosessi tai muu viranomaismenettely työntekijöiden lähettämisestä annetun lain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan sekä erilaisten työaikaan liittyvien lisien ja erilaisten korvauksen vaatimiseksi voi johtaa työehtojen heikentämiseen, työntekoa koskevan työkomennuksen päättämiseen Suomessa ja myös työsopimuksen päättämiseen työsopimukseen sovellettavan lainsäädännön mukaisesti. Suomen työsopimuslain työsuhdeturvasääntelyä ei sovelleta lähetettyihin työntekijöihin. Lähettävällä yrityksellä tulee olla voimassa oleva työsopimus lähetetyn työntekijän kanssa Suomessa lähetettynä olon ajan. Lähetetyn työntekijän työnantaja on velvollinen noudattamaan tiettyjä työsopimuslain palkan määräytymistä koskevia säännöksiä sekä työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä. Vastatoimen kieltoon liitettyä seuraamuksella olisi varoitava vaikutus ja sillä voitaisiin ennaltaehkäistä lähetettyyn työntekijään kohdistuvia väärinkäytöksiä. Seuraamukseton vastatoimen kieltö voisi vaarantaa perustuslain 21 §:ssä turvatus oikeusturvan toteutumisen, sillä vastatoimien pelossa lähetetty työntekijä ei välttämättä uskalla vaatia Suomen lainsäädännön mukaisia oikeuksiaan.

Toisaalta on mahdollista, että vastatoimen kiellon rikkomiseksi katsottavasta menettelystä on säädetty seuraamuksia lähettävän valtion lainsäädännössä, esimerkiksi oikeus vahingonkorvaukseen.

Rikosoikeudellinen rangaistus (työsyryntä)

Viimeaikainen oikeuskäytäntö huomioiden on mahdollista, että työsuojeluviranomaiseen yhteyttä ottaneeseen lähetettyyn työntekijään kohdistettuja vastatoimia voitaisiin arvioida työsyryntärikoksena. Työsyryntä on säädetty rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Työntekijöiden lähettämistä annetun lain 3 §:n 3 momentin mukaan lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan aina työturvallisuuslakia (447/2016).

Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan KKO 2018:46, että käsittelypyynnön tekeminen työsuojeluviranomaiselle oli työsyryntää koskevassa rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettua ammatillista toimintaa. Kun pyynnön tekemisen katsottiin tosiasiallisesti vaikuttaneen hallituksen päätökseen irtisanoa pyynnön tehneen työntekijän työsopimus, tuomittiin hänen esimiehensä, joka oli hallituksen jäsenenä äänestänyt irtisanomisen puolesta, rangaistukseen työsyryntästä.

Korkein oikeus totesi, että työsopimuslain 3 luvun 2 §:stä ja työturvallisuuslain 18 §:stä ilmevin tavoin työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluu huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta. Työntekijän oikeutta tehdä työsuojeluviranomaiselle ilmoitus työympäristössä ja työolosuhteissa esiintyvistä epäkohdista, kuten työnantajan edustajan työntekijään kohdistamasta epäasiallisesta kohtelusta, voidaan pitää työntekijän kannalta keskeisenä oikeusturvakeinona, jonka avulla työntekijä huolehtii laillisten oikeuksiensa toteutumisesta työnantajaansa nähden. Tässä suhteessa yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen vastaavat ammatillista edunvalvontaa.

Rikosoikeudellisella seuraamuksella on yleisellä tasolla tehokas ja varoitava vaikutus. Työntekijöiden lähettämistä annetun lain 39 §:ssä on viittaus rangaistussäännöksiin. Rangaistus työrikoksista säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvussa, rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 44 §:ssä ja rangaistus vuosilomarikkomuksesta säädetään vuosilomalain 38 §:ssä. Nämä rangaistusseuraamukset voivat tulla sovellettavaksi myös lähettävään työnantajaan. Rangaistavan työsyryntä kohteeksi joutuneella on vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:n nojalla oi-

keus vaatia vahingonkorvausta myös sellaisesta taloudellisesta vahingosta, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon sekä 5 luvun 6 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla oikeus vaatia vahingonkorvausta loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä.

Laiminlyöntimaksu

Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa on säädetty laiminlyöntimaksusta seuraamuksena eräiden hallinnollisten velvoitteiden rikkomisesta. Laiminlyöntimaksu maksetaan valtiolle eikä se siten korvaa tai hyvitä vastatoimen aiheuttamaa vahinkoa tai loukkausta. Laiminlyöntimaksulla voisi kuitenkin olla varoittava ja vastatoimia ennaltaehkäisevä vaikutus.

Hyvitysseuraamus

Voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti lähetetyllä työntekijällä on oikeus yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa säädettyyn hyvitykseen syrjinnän ja vastatoimien kiellon rikkomisesta.

Yhdenvertaisuuslain 23 §:ssä säädetyllä hyvitysseuraamuksella on pantu täytäntöön yhdenvertaisuus- ja työsyrijintädirektiivien artiklat⁶, joilla velvoitetaan jäsenvaltiot säätämään direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista tehokkaista, oikeasuhtaisista ja varoittavista seuraamuksista. Syrjintädirektiivien seuraamusartiklat vastaavat muutoin sisällöltään työntekijöiden lähettämisestä annetun täytäntöönpanodirektiivin 20 artiklaa, mutta niissä mainitaan lisäksi erikseen, että seuraamuksiin voi kuulua korvausten maksaminen uhrille.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön mukaisen hyvityksen tuomitsemisen edellytyksenä ei ole menettelyn tuottamuksellisuus tai tahallisuus, kuten vahingonkorvausvastuussa. Syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön ei myöskään tarvitse näyttää toteen aiheutunutta vahinkoa. Oikeus saada hyvitystä ei riipu siitä, onko syrjinnästä tai vastatoimista aiheutunut vahinkoa, sillä hyvityksessä ei ole kysymys vahingonkorvauksesta vaan sen tarkoituksena on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien mukaisissa syrjintäasioissa sovelletaan jaettua todistustaakkaa. Vireillepanijan on esitettävä asiaa käsittelevässä tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa selvitystä seikoista, johon vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä esitettyjen selvitysten perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun, vastapuolen on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Pelkkä väite tai epäily syrjinnän tai vastatoimien kiellon rikkomisesta ei riitä syrjintäoletaman syntymiseen, vaan vireillepanijan on esitettävä sellaista näyttöä, jonka perusteella voidaan objektiivisesti arvioiden olettaa, että kyse on laissa kielletystä menettelystä. Täyttä näyttöä syrjinnästä tai vastatoimista ei edellytetä, vaan riittävää on, että tuomioistuimelle tai muulle asiaa käsittelevälle toimivaltaiselle viranomaiselle syntyy esille tulleiden seikkojen valossa perustellusti oletama syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä (HE 19/2014 vp).

Jos lähetettyyn työntekijöiden kohdistettujen vastatoimien kiellon seuraamuksena säädettäisiin hyvityksestä ja asiassa sovellettavasta jaetusta todistustaakasta, tuomioistuin arvioisi vastatoi-

⁶ Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 15 artikla ja neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 17 artikla.

mien kiellon rikkomiseksi oletetun menettelyn sallittavuutta työsopimukseen sovellettavan lainsäädännön mukaan. Pääsääntöisesti lähettävän työntekijän työsopimukseen sovellettavaan lähettävän valtion lainsäädäntöä. Työnantaja voisi vapautua hyvitysvastuusta näyttämällä, että menettelylle oli asianmukaiset, työsopimukseen sovellettavasta laista johtuvat perusteet.

Hyvityksen määräämisessä on kyse siviilioikeudellista tuomiosta, joka on täytäntöön pantavissa toisessa jäsenvaltiossa Bryssel I -asetuksen⁷ mukaisesti. Hyvityksen enimmäismäärästä, kohdustamisesta ja muiden mahdollisten korvausten määrän huomioimisesta olisi mahdollista säätää huomioiden seuraamukselta edellytetty tehokkuus, varoittavuus ja oikeasuhtaisuus. Kansallisen hyvityslainsäädännön yhdenmukaisuuden ja lähettävän yrityksen oikeusturvan huomioiden olisi perusteltua säätää myös hyvitysvaatimuksen kanneajasta. Hyvitysvaatimus voitaisiin käsitellä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 34 §:ssä tarkoitettussa toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Vahingonkorvaus

Mahdollisena seuraamuksena voidaan arvioida lähettävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuutta. Suomessa tehtävän työn aikana lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan vähintään lain 2 luvun mukaisesti määräytyviä ja Suomen työlainsäädäntöön perustuvia vähimmäisehtoja. Sovellettavaksi tulevat työnantajaa sitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräykset, jos ne ovat työntekijälle edullisempia kuin hänen työsopimukseensa sovellettavan lainsäädännön mukaan määräytyvät työsuhteen ehdot. Lisäksi työsuhteen vähimmäisehtona sovelletaan muun muassa työaikaa, vuosilomaa ja perhevapaita koskevaa työlainsäädäntöä.

Lähetetyn työntekijän työsuhteturva ja työsopimuksen päättämiseen liittyvät korvaukset määräytyvät työsopimukseen sovellettavan valtion lainsäädännön mukaan. Useimmiten sovellettavaksi tulee lähettävän valtion lainsäädäntö. Tästä johtuen työsopimuslain 12 luvun 2 §:ää ei sovelleta lähettämistilanteissa. Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, noudatetaan kuitenkin työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa tarkoitettuja työsuhteen vähimmäisehtoja. Lain 32 §:ssä on turvattu työntekijän oikeus vaatia lähettävältä yritykseltä eli työnantajaltaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti vahingonkorvausta, jos hänelle on aiheutunut vahinkoa Suomen työlainsäädännössä turvattujen työsuhteen vähimmäisehtojen rikkomisesta.

Voimassa olevan lainsäädännön nojalla lähetetyllä työntekijällä on siis oikeus saada työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti vahingonkorvausta, jos hänen työsopimukseensa sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä 2 luvun mukaisina vähimmäisehtoina. Lähetetyn työntekijän suojelua vastatoimilta voitaisiin tehostaa säätämällä siitä, että lähettävän yrityksen vahingonkorvausvastuuseen sovelletaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:ää myös silloin, kun kyse on vastatoimien kiellon rikkomisesta. Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukainen työnantajaan vahingonkorvausvelvollisuus koskee työsuhtevelvoitteiden rikkomisesta aiheutuneen vahingon korvaamista. Korvauksen määrän arvioinnissa noudatetaan vahingonkorvausoikeuden yleisiä periaatteita, kuten täyden korvauksen periaatetta ja rikastumiskieltoa (ks. esim. KKO 2020:97, kohta 40). Korvattavaksi tulevat aineelliset vahingot, kuten ansionmenetykset. Oikeuskäytännössä aineettomista vahingoista korvattavaksi on tullut kipu ja särky (ks. esim. TSL 320/1970 51 §:ä koskenut KKO 1998:101), mutta ei loukkauksen aiheuttama kärsimys (KKO 2017:26).

⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1215/2012, annettu 12 päivänä joulukuuta 2012, tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla (uudelleenlaadittu).

Lähetetyille työntekijälle voi aiheutua ansionmenetyksiä esimerkiksi siitä, että hänen käynnistämänsä oikeusmenettelyn seurauksena sovittu työkomennus Suomessa perutaan. Työsopimuslain mukaisten vahingonkorvaussaatavien vanhentumisaika määräytyy lain 13 luvun 9 §:n mukaisesti.

Epävirallisen työryhmän työnantajia edustavien tahojen vaihtoehtoinen malli vastatoimien kiellosta

Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Yrittäjien edustajat ovat esittäneet alustavan näkemysensä epävirallisen työryhmälle valmistellusta virkamiesten valmistelemasta ehdotusluonnoksesta koskien vastatoimien kielloa (12 a §). He katsovat, että lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain mukaisia lainvalintasääntöjä ei tule laajentaa vastatoimien kiellon yhteydessä. Ehdotettu vastatoimien kiello muuttaisi olennaisesti sääntelyssä muutoin omaksuttuja lainvalintasääntöjä. Ehdotettu sääntely voisi johtaa työnantajan vahingonkorvausvastuun laajenemiseen. Lähetettyjä työntekijöitä koskevassa kansallisessa sääntelyssä vahingonkorvausvastuun tulee rajautua lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain mukaisten vähimmäistyytysohjeiden rikkomistilanteisiin. Muissa tilanteissa työsuhdeturvaan liittyviin seuraamuksiin ja vahingonkorvausvelvollisuuteen tulee soveltaa työsopimukseen sovellettavan valtion lainsäädäntöä.

Näkemyistä perustellaan sillä, että komissio ei edellytä perustellussa laumassaan lainvalintasääntöjen muuttamista ja lisäksi lainvalintasääntöjen muuttaminen ylittäisi olennaisesti sen mitä direktiivin vähimmäistyytysohjeidenpano edellyttää. Perustellun lausuman johdosta lainsäädäntöön tehtävien muutosten osalta ei tule ylittää direktiivin vähimmäisedellytyksiä. Vastatoimien kiello / epäedullisen kohtelun kiello tulee rajata tilanteisiin, joissa työntekijä ryhtyy oikeudelliseen tai hallinnolliseen menettelyyn lähetettyjä työntekijöitä koskevassa laissa turvattujen työsuhjeiden vähimmäisehtojen vaatimiseksi. Mikäli nyt tehtäisiin pidemmälle meneviä muutoksia, kuin komission perusteltu lausuma edellyttää, ei valmistelua voi nähdäksemme tehdä vain epävirallisessa työryhmässä. Tällöin asia tulisi näkemyksemme mukaan käsitellä kolmikantaisessa virallisessa valmistelussa.

Lisäksi he katsovat, että direktiivi tai komissio eivät edellytä vastatoimien kiellosta säätämistä. Direktiivin mukaan ”Edellä 1 kohdassa tarkoitettuja oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä käynnistäviä lähetettyjä työntekijöitä on suojeltava heidän työnantajansa mahdollisesti harjoittamalta epäedulliselta kohtelulta.”. Vaikka sinänsä ehdotetun vastatoimien kiellon voitaisiin sisällöllisesti katsoa vastaavan direktiivin tarkoittamaa epäedullisen kohtelun kielloa, näkemyksemme mukaan kansallisessa sääntelyssä tulee käyttää direktiivin kanssa yhdenmukaisia termejä. Direktiiveissä, joissa jäsenvaltioiden edellytetään säätävän vastatoimien kiellosta, on vastatoimien kiellosta säädetty nimenomaisesti.

Edellä kerrotuilla perusteilla EK:n ja SY:n edustajat ehdottavat 12 a §:n uutta muotoilua seuraavasti. Pykäläehdotus:

12a § Epäedullisen kohtelun kiello:

Lähetävä yritys ei saa kohdella lähetettyä työntekijää epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin tämän lain (xxx pykälissä) turvattujen työsuhteen vähimmäisehtojen vaatimiseksi.

Lähetävän yrityksen vastuusta epäedullisen kohtelun kiellon rikkomisen aiheuttamasta vahingosta lähetetylle työntekijälle säädetään tämän lain 32 §:n 1 momentissa.

Lisäksi EK:n ja SY:n edustajat ovat esittäneet huomion koskien käännettyä todistustaakkaa epäedullisen kohtelun kiellon rikkomisessa. Ehdotetun 12a §:n perusteluissa todetaan, että ”Vastatoimen kiellon rikkomisesta voisi olla kyse esimerkiksi silloin, kun lähetetyn työntekijän Suomessa käynnistämä menettely ja sitä seuranneet toimet ovat läheisessä ajallisessa yhteydessä eikä lähetävällä yrityksellä ole esittää menettelylleen muuta asiallista perustetta.” Perustelut eivät ole oikein johdonmukaiset suhteessa pykälän sisältöön. Direktiivi ei edellytä säätämään epäedullisen kohtelun osalta käännettystä todistustaakasta. Käännetty todistustaakka ylittäisi olennaisesti sen mitä direktiivin vähimmäistäytäntöönpano edellyttää. Epäedullisen kohtelun kiellon rikkomiseen tulee soveltaa normaaleja todistustaakkasääntöjä.

Lisäksi EK:n ja SY:n edustajat katsovat, että pykälän 32 § (Lähetävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset) nykyinen sanamuoto tulee säilyttää entisellään. Ehdotettu uusi sanamuoto yhdessä uuden 12a §:n kanssa laajentaisi käsitksemme mukaan työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta merkittävästi ja ylittäisi direktiivin vähimmäisedellytykset olennaisesti. Uuden 12a §: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, joka riittää kattamaan direktiivin vähimmäisedellytykset. Muissa tilanteissa työsuhdeturvaan liittyvät seuraamukset ja vahingonkorvausvelvollisuus määräytyvät työsopimukseen sovellettavan valtion lainsäädännön mukaan. Pykälän nykyinen sanamuoto tulee säilyttää entisellään. Rakennusteollisuus RT yhtyy EK:n ja SY:n esittämään vaihtoehtoiseen malliin vastatoimien kiellosta.

Epävirallisen työryhmän jäsenet eivät ole voineet ottaa kantaa työntajapuolen vaihtoehtoiseen sääntelymalliin. Vaihtoehtoiset mallit on kuitenkin haluttu esittää laajasti jo tässä vaiheessa hallituksen esitysluonnoksessa, jotta lausunтовaiheessa lausunnonantajat voivat esittää näkemyksensä myös vaihtoehtoisista malleista virkamiesvalmistelun pohjalta tehdyn ehdotuksen lisäksi. Hallituksen esitys on valmisteltu hyvin lyhyellä aikataululla touko- ja kesäkuun aikana.

5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

Ruotsi

Ruotsissa täytäntöönpanodirektiivin 11(5) artikla on täytäntöön pantu vastatoimien kiellolla, josta säädetään työntekijöiden lähetämisestä annetun lain, Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare, 46 §:ssä. Työnantaja ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään vastatoimia sen vuoksi, että työntekijä on käynnistänyt oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn lain 6, 8 tai

11 §:ssä tarkoitettujen tai lain 15, 16 tai 19 §:ssä tarkoitettujen työehtosopimukseen perustuvien työsuhteen vähimmäisehtojen vaatimiseksi.

Vastatoimen kieltoa koskevaa asiaa käsiteltäessä sovelletaan jaettua todistustaakkaa, mistä säädetään lain 47 §:ssä. Jos se, joka katsoo joutuneensa 46 §:n mukaisesti vastatoimien kohteeksi, osoittaa seikkoja, jotka antavat olettaa, että kyse on vastatoimien kiellon rikkomisesta, on työnantajan näytettävä, että kyse ei ole kielletyistä vastatoimista.

Työnantajalle vastatoimen kiellon rikkomisesta voi seurata vahingonkorvausvelvollisuus. Lain 48 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työnantajan on maksettava vahingonkorvausta lähetetyille työntekijälle vastatoimien kiellon rikkomisesta. Vahingonkorvaus käsittää hyvityksen aiheutuneista taloudellista menetyksistä ja toimen aiheuttamasta loukkauksesta. Vahingonkorvauksen määrää voidaan sovitella tai vahingonkorvaus voidaan jättää kokonaan tuomitsematta, jos koh- tuullista.

Tanska

Tanskassa vastatoimien kiello ja sen rikkomisesta säädettyä työnantajan korvausvastuuta sovelletaan sekä Tanskaan lähetettyihin että Tanskasta toiseen EU- tai ETA-valtioon lähetettyihin työntekijöihin. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (Lov om udstationering af lønmodtagere nr. 2566) 9 a §:n mukaan lähetetyillä työntekijöillä, jotka irtisanotaan tai jotka joutuvat muun epäedullisen kohtelun kohteeksi Tanskassa lähettämisen aikana siksi, että he ovat nostaneet kanteen vaatiakseen lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia vähimmäistyoehdojaan, on oikeus vahingonkorvaukseen. Vastaavasti Tanskasta toiseen EU- tai ETA-valtioon lähetetyillä työntekijöillä on tällaisessa tilanteessa oikeus vahingonkorvaukseen.

Muut jäsenvaltiot

Komission raportissa⁸ on lisäksi todettu 11 artiklan 5 kohdan täytäntöönpanosta muissa jäsenvaltioissa seuraavaa.

Yksitoista jäsenvaltiota (Belgia, Bulgaria, Kroatia, Kypros, Tanska, Kreikka, Malta, Puola, Portugali, Romania ja Ruotsi) on nimenomaisesti saattanut 11 artiklan 5 kohdan osaksi kansallista lainsäädäntöään ottamalla kansallisessa lainsäädännössään käyttöön lähetettyjen työntekijöiden nimenomaiset suojakeinot työnantajan vastatoimilta. Kahdessa toista jäsenvaltiossa (Itävalta, Tšekki, Viro, Ranska, Saksa, Unkari, Italia, Latvia, Luxemburg, Slovenia, Espanja ja Yhdistynyt kuningaskunta) tämä ei ollut tarpeen, koska vastatoimia koskevan suojan yleisten periaatteiden soveltaminen koskee myös lähetettyjä työntekijöitä.

Irlannissa ja Slovakiassa tällaista periaatetta sovelletaan vain niillä aloilla, joilla se on nimenomaisesti tehty sovellettavaksi. Alankomaissa ei ole säännöksiä, joilla määrätään vastatoimenpiteiltä suojelusta, lukuun ottamatta aloja, joilla vastatoimenpiteitä koskeva suoja perustuu EU:n

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2019:426:FIN>.

lainsäädäntöön ja on sisällytetty säännöksiin, joilla se saatetaan osaksi kansallista oikeusjärjestystä. Liettuassa työntekijöitä suojellaan nimenomaisesti ”vastatoimilta”, joilla tarkoitetaan työnantajan taloudellisten etujen rikkomisesta johtuvia korvausvaatimuksia.

6 Lausuntopalaute

Täydennetään lausuntokierroksen jälkeen.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7 § Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä. Pykälän 3 momentin 1 kohtaa esitetään muutettavaksi lähettävän yrityksen velvoitteiden selkeyttämiseksi. Lähettämislomituksen tulisi sisältää tiedot lähettävän yrityksen edustajista/vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa tai Euroopan talousalueella, jos vastuuhenkilö/edustaja on asetettava lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaisesti. Muutoksella huomioitaisiin komission esiin nostama tilanne, jossa lähettävällä yrityksellä ei ole velvollisuutta asettaa vastuuhenkilöä/edustajaa. Vastuuhenkilöä ei tarvitsisi ilmoittaa, jos yrityksellä ei olisi velvollisuutta asettaa tällaista lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaan. Lainkohdassa tarkoitettu ”vastuuhenkilö” voi käytännössä olla esimerkiksi osakeyhtiössä EU:n yhtiöoikeusdirektiivin edellyttämä edustaja, kuten yrityksen toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen. Lähettävä yritys voisi ilmoittaa vastuuhenkilön sijoittautumisvaltiossa tai ETA-alueella. Velvoitteen täyttämisen kannalta riittävää olisi, että ilmoitettu henkilö on kelpoinen vastaamaan lähettävän yrityksen työnantajavelvoitteista.

Jos lähettävällä yrityksellä ei olisi velvollisuutta ilmoittaa vastuuhenkilöä/edustajaa, voi valvonnan asianmukainen toteutuminen vaarantua. Työsuojeluviranomaiselta saatujen tietojen mukaan valvonnassa ilmenee jatkuvasti tilanteita, joissa lain 8 §:n mukaisella edustajalla ei ole saatavilla tietoja tai asiakirjoja, edustajaa Suomessa ei ylipäätään ole asetettu tai edustaja ei käytännössä tiedä toimivansa kyseisessä tehtävässä lähettävän yrityksen edustajana. Lain 8 §:ssä tarkoitettu edustaja ei myöskään vastaa työnantajavelvoitteista. Edellä mainituissa tilanteissa valvontatehtävän suorittamiseksi on oltava yhteydessä myös suoraan työnantajaan lähtömaassa.

Pykälän 5 momentti esitetään kumottavaksi täytäntöönpanodirektiivin vastaisena vaatimuksena. Direktiivin 9 artiklan 1 a alakohdan mukaisesti ennakoilmoitus voidaan edellyttää annettavaksi vain viranomaiselle eikä palvelujen vastaanottajalle tai muulle taholle. Komissio on katsonut, että rakennusalan työtä koskeva lisävaatimus pykälän 3 ja 4 momentissa tarkoitettujen ilmoitusten toimittamisesta myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle työn tekemisen edellytyksenä ei ole oikeasuhtainen. Palvelujen tarjoamista ei voida aloittaa ennen tämän velvoitteen täyttämistä. Tällainen kansallinen lisävelvoite ylittää sen, mikä on tarpeen direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi.

8 § Edustajan asettaminen Lain 8 §:n 3 momentista esitetään poistettavaksi vaatimus edustajan kelpoisuudesta lähettävän yrityksen edustamiseen tuomioistuimissa. Pykälässä edustajalle asetettu kelpoisuusvaatimus on oikeudenkäyntiasiamiehiä koskevat velvoitteet huomioiden harhaanjohtava eikä se ole täytäntöönpanodirektiivin mukainen. Komissio on katsonut perustellussa lausunnossa, että sellaisen yhteyshenkilön nimeäminen, jolla on myös valtuudet edustaa työnantajaa tuomioistuimissa, olisi merkittävä taakka palveluntarjoajalle ja haittaisi palvelun tarjoamista. Tällainen velvoite saattaa haitata palvelun tarjoamista, koska se käytännössä velvoittaisi työnantajan etsimään henkilön, joka täyttää laissa säädetyt kelpoisuusvaatimukset.

Muutoksilla huomioitaisiin vuonna 2013 voimaan tulleet oikeudenkäyntiasiamiesten kelpoisuusvaatimusten muutokset. Laki luvansaaneista oikeudenkäyntiavustajista asettaa sellaisia vaatimuksia oikeudenkäyntiasiamiehille ja –avustajille, joita 8 §:ssä tarkoitettujen ulkomaisen yrityksen valtuuttama edustajat eivät yleensä täytä. Ulkomaiset yritykset valtuuttavat edustajakseen usein oman yrityksen puolesta toimivan edustajan, työnjohtajan tai jopa Suomeen lähetetyn työntekijän.

Edellä kerrotuista syistä vanhentunut ja harhaanjohtava sekä täytäntöönpanodirektiivin vastainen velvoite esitetään poistettavaksi lain 8 §:n 3 momentista. Muutos ei vaikuttaisi lakia valvoen viranomaisten toimintaan.

10 § Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa. Pykälässä säädetään valvonnan kannalta tarpeellisten työsuhdetta koskevien tietojen saatavilla pitämisestä. Komissio on kiinnittänyt huomiota siihen, ettei lähetävä yritys välttämättä voi kaikilta osin noudattaa velvoitetta, sillä on mahdollista, että jäsenvaltiossa ei ole saatavilla pykälässä tarkoitettua ”rahoituslaitoksen antamaa tositetta maksetuista palkoista”.

Pykälän 2 momenttia muutettaisiin tältä osin vastaamaan direktiivin 9 artiklan sanamuotoa siten, että yli kymmenen työpäivää kestävässä lähettämistilanteissa lähetävän yrityksen olisi säilytettävä *palkanmaksun suorittamista koskeva todistus tai muu selvitys*. Nykytilaa vastaavasti kyse voisi olla esimerkiksi kuitista tai tiliotteesta, joka osoittaa palkanmaksun tapahtuneen. Komissio on lisäksi katsonut, ettei velvoite olisi oikeasuhtainen, koska lähetävän yrityksen on pidettävä saatavilla myös palkkalaskelma ja valvontaviranomainen voi pyytää todistuksia palkanmaksun suorittamisesta myös lain 8 §:ssä tarkoitettulta edustajalta tai IMI-järjestelmästä. Velvoite on kuitenkin perusteltua säilyttää palkanmaksun valvontaedellytyksien turvaamiseksi. Pelkkä palkkalaskelma ei osoita, että palkka on tosiasiaa maksettu työntekijälle eräpäivänä ja valvonnan kannalta tehokkainta on saada tarvittavat asiakirjat suoraan työnantajalta. Vaikka velvoite kohdistuu lähettävään yritykseen, se toteutetaan käytännössä pääsääntöisesti lain 8 §:ssä tarkoitettujen edustajan kautta (HE 39/2016 vp). Tarvittavia asiakirjoja ei käytännössä aina saada IMI:n kautta. Lähetävä yritys voi säilyttää ja toimittaa asiakirjat sähköisesti eli sille ei aiheudu velvoitteesta suhteetonta hallinnollista taakkaa. Työsuojeluviranomaisella on lain 17 §:n mukaisesti oikeus saada lähettävältä yritykseltä 10 §:ssä tarkoitettujen tietojen.

Lisäksi pykälän 5 momenttia muutettaisiin siten, että tieliikenteen kuljetuspalvelujen alihankintaan sovellettaisiin 1 momentin 4 kohdan lisäksi myös 4 momenttia ja muutoin nykytilaa vastaavasti 10 b §:ssä säädettyä. Pykälän 4 momentissa säädetään, että työntekijän lähetettyinä olon päättymisen jälkeen lähettävän yrityksen on säilytettävä 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen tietojen kaksi vuotta.

10 b § Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle Pykälään esitetään lisättäväksi uusi 2 momentti, jossa säädettäisiin tietojen säilyttämisaikasta vastaavasti kuin mitä on säädetty 10 §:n 4 momentissa tietojen säilyttämisestä. Lähetävän yrityksen olisi säilytettävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen säilyttämisen päättymisen jälkeen. Tietojen säilytysaika olisi sama kuin mitä on säädetty useissa tapauksissa kanteen nostamisajaksi. Tiedot olisi pyynnöstä annettava viranomaiselle.

12 a § Vastatoimien kieltä. Lakiin esitetään lisättäväksi uusi pykälä, jolla turvattaisiin lähetetyille työntekijöille oikeus turvautua oikeussuojakeinoihin ja hallinnollisiin menettelyihin tämän lain mukaisten oikeuksien vaatimiseksi ilman vastatoimien pelkoa. Ehdotus vastatoimien kiellosta täydentäisi sääntelyä täytäntöönpanodirektiivin 11 artiklan 5 kohdan osalta esitettyjen puutteiden osalta. Huomioiden direktiivin 20 artiklan velvoitteet tehokkaista, oikeasuhtaisista

ja varoittavista seuraamuksista, vastatoimien kiellon rikkomisen seuraamukseksi esitetään työ-sopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaista työnantajan vahingonkorvausvastuuta.

Pykälässä säädettäisiin, että lähettävä yritys ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään vastatoi-mia tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin tämän lain mukaisten oikeuksien vaatimiseksi.

Vastatoimien kiello kohdistuisi lähettävään yritykseen eli lähetetyn työntekijän työnantajaan. Kielto olisi sidottu tilanteeseen, jossa lähetetty työntekijä on käynnistänyt Suomessa oikeuspro-cessin tai muun viranomaismenettelyn työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa säädetty-jen oikeuksien vaatimiseksi. Kyse voisi olla siitä, että lähetetty työntekijä on nostanut kanteen suomalaisessa tuomioistuimessa lain 2 luvun mukaisten saatavien vaatimiseksi ja tämän seu-rauksena työnantaja kohdistaa häneen vastatoimia. Vastatoimien kiello koskisi myös tilannetta, jossa lähetetty työntekijä ottaa Suomessa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viran-omaiseen laissa säädettyjen oikeuksien turvaamiseksi.

Vastatoimilla tarkoitettaisiin toimia, jotka lähettävä yritys kohdistaa menettelyn käynnistänee-seen lähetettyyn työntekijään ja jotka aiheuttavat hänelle kielteisiä seurauksia. Kyse voisi olla työkomennuksen ennenaikaista päättämistä Suomessa, työehtojen heikentämisestä tai työsopi-muksen päättämisestä. Vastatoimen kiellon rikkomisesta voisi olla kyse esimerkiksi silloin, kun lähetetyn työntekijän Suomessa käynnistämä menettely ja sitä seuranneet vastatoimet ovat lä-heisessä ajallisessa yhteydessä toisiinsa eikä lähettävällä yrityksellä ole esittää menettelylleen muuta asiallista perustetta. Kiellettyä olisi myös muu epäedullinen kohtelu. Työnantajan me-nettelyn sallittavuutta arvioitaisiin kuitenkin viime kädessä lähetetyn työntekijän työso-pimukseen sovellettavan lain mukaan.

Suomessa työntekijän oikeutta turvautua oikeussuojakeinoihin oikeus turvautua oikeussuoja-keinoihin ja kääntyä viranomaisen puoleen omaa työsuhdettaan koskevassa asiassa suojellaan etenkin työsuhdeturvasäännöksillä. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan turvautumista työntekijän käytettä-vissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Kyseistä säännöstä ei sovelleta lähetettyihin työntekijöihin. Ehdotettu säännös kuitenkin vastaisi pitkälti edellä mainittua säännöksen tavoitetta ottaen huo-mioon sen, että työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä ei sovelleta lähetettyihin työntekijöihin, koska heidän työsuhdeturvansa määräytyy työso-pimukseen sovellettavan lain mukaisesti työ-sopimuksessa sovitun ja Rooma I asetuksen mukaisesti.

Ehdotuksella täydennettäisiin sääntelyä täytäntöönpanodirektiivin edellytysten täyttämiseksi li-säämällä yleissäännös, jolla suojeltaisiin lähetettyjä työntekijöitä, jotka ovat käynnistäneet oi-keudellisia tai hallinnollisia menettelyjä työnantajiaan vastaan. Ehdotus täydentää Suomen lain-säädäntökehikkoa lähetettyjen työntekijöiden suojelemiseksi ja yhdenvertaisen kohtelun edis-tämiseksi.

Pykälän 2 momentissa olisi viittaussäännös lain 32 §:ään, jossa säädetään vahingonkorvausvel-vollisuudesta. Vastatoimien kiellon rikkomiseen sovellettaisiin työso-pimuslain 12 luvun 1 §:n säännöstä, joka tulee jo nykyäänkin sovellettavaksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaisten työsuhteen vähimmäisehtojen rikkomisesta.

13 § Tilaaajan tiedonantovelvollisuus. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että sen sanamuodosta kävisi selkeämmin ilmi, että kyse on tilaaajan informointivelvollisuudesta. Säännöksen tarkoituksena ei ole ollut, että tilaaajan tulisi esimerkiksi tarkastaa tai muilla keinoin

huolehtia siitä, että lähettävä yritys tosiasiallisesti tekee lähettämislmoituksen ja asettaa edustajan. Pykälän 1 momentin sanamuoto tilaajan huolehtimisvelvoitteesta voi kuitenkin virheellisesti johtaa tällaiseen tulkintaan.

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että tilaajan olisi lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin *annettava lähettävälle yritykselle tieto velvollisuudesta tehdä 7 §:ssä tarkoitettu lähettämislmoitus ja asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja*. Kyse ei olisi sisällöllisestä muutoksesta. Nykytilaa vastaavasti tilaaja voisi ottaa lähettävän yrityksen velvoitteista maininnan sen kanssa tehtävään sopimukseen tai ilmoittaa niistä lähettävälle yritykselle sähköpostitse. Siten pykälän sisältö vastaisi nykyistä tarkemmin tilaajan velvoitteen sisältöä.

Lisäksi pykälän otsikon sanamuotoa muutettaisiin 1 momenttiin tehtyjen muutosten ja pykälän 2 momentin kumoamisen johdosta.

Laista ehdotetaan kumottavaksi 13 §:n 2 momentin mukainen tilaajan toimintavelvoite auttaa työsuojeluviranomaista lähettävän yrityksen tavoittamisessa. Tilaajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä selvitettävä lähettävältä yritykseltä, mistä ja miten lähettävän yrityksen edustaja on tavoitettavissa, jos työsuojeluviranomainen ei valvontatehtävää suorittaessaan tavoita lähettävän yrityksen edustajaa. Tähän tilaajan toimintavelvoitteen rikkomiseen liittyy laiminlyöntimaksu rangaistusseuraamuksena 35 §:n 2 momentin mukaisesti. Euroopan komissio on katsonut tämän velvoitteen suhteettomaksi ja haittaavan jopa palvelujen tarjontaa. Rakennuttajat ja pääurakoitsijat voivat halutessaan varmistautua ilmoitusvelvollisuuden täyttämistä lähettämällä tietopyynnön työntekopaikkakunnan mukaan määräytyvän toimivaltaisen työsuojeluviranomaisen kirjaamoon.

Lakiin jäisi edelleen 17 §:n mukainen tilaajan tiedonantovelvollisuus työsuojeluviranomaiselle. Pääasiallisesti työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa säädetyt tiedonantovelvoitteet koskevat kuitenkin lähettävää yritystä. Tilaajan tiedonantovelvoitteita työsuojeluviranomaiselle on käsitelty tarkemmin hallituksen esityksessä HE 39/2016 vp 17 §:n perusteluissa.

17 § Tiedonsaantioikeus. Pykälän 5 momenttiin lisättäisiin maininta siitä, että työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada lähettävältä yritykseltä myös lain 10 b §:ssä tarkoitetuista tiedoista ja asiakirjoista käänös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voi suorittaa valvontatehtäväänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella. Kyse on tiedoista, jotka alihankintana suoritettavissa tieliikenteen kuljetuspalveluissa työnantajan tulee antaa kuljetuksen päättymisen jälkeen työsuojeluviranomaisen pyynnöstä. Valvontatehtävän asianmukaiseksi suorittamiseksi työsuojeluviranomaisella tulee olla oikeus saada tarvittaessa nämä tiedot tai asiakirjat suomen, ruotsin tai englannin kielellä.

32 § Lähettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset. Pykälää esitetään selkeytettäväksi ja täsmennettäväksi, koska esityksessä ehdotetaan lisättäväksi 12 a § vastatoimien kieltä koskeva säännös ja kiellon rikkomisen seuraamukseksi vahingonkorvausvelvollisuus. Lähettävän yrityksen vahingonkorvausvastuu kattaisi myös 12 a §:ssä ehdotetun vastatoimien kiellon rikkomisesta lähetetylle työntekijälle aiheutuneet vahingot.

Pykälän 1 momenttia täsmennettäisiin siten, että säännöksen keskeinen sisältö ilmenisi selkeämmin sen sanamuodosta. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että lähettävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuuteen tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomisesta sovelletaan,

mitä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään. Nykytilaa vastaavasti lähettävälle yritykselle voisi seurata vahingonkorvausvastuu muun muassa lain 2 luvun mukaiset vähimmäisehtojen rikkomisesta ja lisäksi ehdotetussa 12 a §:ssä tarkoitetuista kielletyistä vastatoimista lähetetylle työntekijälle aiheutuneesta vahingosta.

Voimassa olevan lain 32 §:n nojalla lähetetyllä työntekijällä on jo nykyisin oikeus saada työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti vahingonkorvausta, jos hänen työsopimukseensa sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä lain 2 luvun mukaisina vähimmäisehtoina. Pykälän sanamuotoa täsmennettäisiin tältä osin. Lähetetyn työntekijän suojelua vastatoimilta tehostettaisiin säätämällä siitä, että lähettävän yrityksen vahingonkorvausvastuuseen sovelletaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:ää myös silloin, kun kyse on vastatoimien kiellon rikkomisesta. Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukainen työnantajaan vahingonkorvausvelvollisuus koskee työsuhtevelvoitteiden rikkomisesta aiheutuneen vahingon korvaamista. Korvauksen määrän arvioinnissa noudatetaan vahingonkorvausoikeuden yleisiä periaatteita, kuten täyden korvauksen periaatetta ja rikastumiskieltoa (ks. esim. KKO 2020:97, kohta 40). Korvattavaksi tulevat aineelliset vahingot, kuten ansionmenetykset. Oikeuskäytännössä aineettomista vahingoista korvattavaksi on tullut kipu ja särky (ks. esim. TSL 320/1970 51 §:ä koskenut KKO 1998:101), mutta ei loukkauksen aiheuttama kärsimys (KKO 2017:26). Lähetetylle työntekijälle voi aiheutua ansionmenetyksiä esimerkiksi siitä, että hänen käynnistämänsä oikeusmenettelyn seurauksena sovittu työkomennus Suomessa perutaan. Työsopimuslain mukaisten vahingonkorvaussaatavien vanhentumisaika määräytyy lain 13 luvun 9 §:n mukaisesti.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Näitä säännöksiä ei sovelleta työntekijöiden lähettämistilanteissa. Epäedullinen kohtelu voi ilmetä lähettämistilanteissa työehtojen heikennyksenä, työkomennuksen päättämisenä ja työntekijän kotiuttamisena sekä myös työsuhteen päättämisenä. Ehdotetun vastatoimen kiellon rikkomisen johdosta lähettämistilanteissa olisi huomioitava käytännön erilaiset vastatoimet ja epäedullisen kohtelun muodot, joita lähetetylle työntekijälle voi seurata tämän lain mukaisten oikeuksien vaatimisesta. Tämän vuoksi vastatoimen kiellon rikkomisesta tulisi voida määrätä vahingonkorvausta työsuhteen päättämistilanteissa, jos kyse on tämän lain mukaisesta vastatoimesta, vaikka työsuhdeturva määräytyisikin työsuhteen osapuolten sopiman tai Rooma I asetuksen perusteella määräytyvä sovellettavan lain mukaan. Vahingonkorvausta olisi vaadittava lain 34 §:n mukaisesti tuomioistuimessa ja kanteen nostajan on osoitettava vastatoimen kiellon rikkomisesta aiheutunut vahinko.

35 § *Laiminlyöntimaksu*. Ehdotetun 13 §:n 2 momentin kumoamisen johdosta laista esitetään kumottavaksi myös säännökseen liittyvä laiminlyönnin johdosta määrättävä laiminlyöntimaksu.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

9 Voimaantulo

Lakimuutokset ehdotetaan tulemaan voimaan vuoden 2024 alusta.

10 Toimeenpano ja seuranta

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi lähetettyjen työntekijöiden täytäntöönpanodirektiivin vastaiseksi katsotut vaatimukset lähettämislomituksen tekemisestä työsuojeluviranomaisen lisäksi myös pääurakoitsijalle ja rakennuttajalle, tilaajan toimintavelvoite oman sopimuskumppanin eli lähettävän yrityksen tavoittamisesta työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ja tähän liittyvä laiminlyöntimaksu rangaistusseuraamuksena. Esityksessä esitetään lisättäväksi vastatoimien kieltoa koskeva säännös ja kiellon rikkomiseen liittyvä vahingonkorvausseuraamus, jolla edistettäisiin lähetettyjen työntekijöiden suojelua ja lähetetyistä työntekijäistä annetun lain mukaisten oikeuksien puolustamista ja vaatimista tuomioistuimissa ja viranomaismenettelyssä.

Esitys on merkityksellinen Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen mukaisten palveluiden tarjoamisen vapauden (SEUT 56 ja 57 artiklat) kannalta ja liittyy myös Euroopan unionin perusoikeusperuskirjan 20 artiklaan yhdenvertaisuudesta. Arvioitaessa ehdotuksen tavoitteen hyväksyttävyyttä perusoikeusjärjestelmän kannalta voidaan huomiota kiinnittää myös perustuslain 18 §:n 1 momentin säännökseen julkisen vallan velvoitteesta huolehtia työvoiman suojelusta. Perusoikeusuudistuksen esitöiden mukaan säännöksen piiriin kuuluu myös työsuojelu sanan laajassa merkityksessä ja se kattaa myös työaikasuojelun (HE 309/1993 vp, s. 69). Esitykseen sisältyvä ehdotus vastatoimien kiellosta on merkityksellinen myös lähetetyn työntekijän oikeusturvan kannalta. Perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheutonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimissa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Suomeen lähetetyt työntekijät ovat Suomen työmarkkinoilla heikommassa asemassa suhteessa kotimaisiin työntekijöihin, koska heidän tietonsa ja ymmärryksensä Suomen työehdoista, työehtosopimusten asemasta on heikompi sekä kynnys turvautua viranomaiseen oikeuksiinsa vaatimiseksi korkeampi. Ehdotettu vastatoimien kiello ja siihen liittyvä vahingonkorvausvelvollisuus on katsottu oikeasuhtaiseksi nimenomaan lähettämiskontekstissa. Ehdotus ei käytännössä asettaisi suomalaisia työntekijöitä epäedullisempaan asemaan verrattuna lähetettyihin työntekijöihin siitä huolimatta, että työsopimuslaissa ei ole nimenomaista säännöstä vastatoimien kiellosta. Suomen oikeuskäytännössä on turvattu oikeus kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen ja käynnistää oikeudenkäynti ilman vastatoimia. Euroopan komissio on katsonut, etteivät nämä oikeudet ilmene lähettävälle yritykselle ja heidän työntekijöilleen riittävän selkeästi kansallisesta työntekijöiden lähettämisestä annetusta laista.

Työsopimuslain työsuhdeturvasäännöksillä turvataan työntekijän oikeus käyttää oikeussuojakeinoja ja niiden käyttäminen ei ole asiallinen ja painava syy työsuhteen päättämiseksi. Lähetettyihin työntekijöihin ei sovelleta työsopimuslain työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä ja siten heidän suojelemiseksi on perusteltua säätää yleisluonteinen vastatoimien kieltoa koskeva säännös ja sen rikkomisesta vahingonkorvausvelvollisuus. Työsopimuslain työsuhdeturvasäännökset ja muut työnantajan velvoitteet sekä niiden rikkomisesta johtuvat seuraamukset huomioiden ehdotus ei asettaisi kotimaisia ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneita työnantajia erilaiseen ase-

maan. Työsopimuslain voidaan katsoa asiallisesti käsittävän ehdotetun 12 a §:n mukaisen vastatoimien kiellon, vaikka siitä ei ole nimenomaisesti säädetty. Ehdotuksella on haettu tasapainoa lähetettyjen työntekijöiden oikeuksien osalta suhteessa kotimaisiin työntekijöihin ja samalla edistämään lähetettyjen työntekijöiden suojelua. Vastatoimien pelossa lähetetty työntekijä ei välttämättä uskalla vaatia Suomessa lakiin perustuvia oikeuksiaan. Ehdotuksella edistetään lähetetyn työntekijän oikeusturvan toteutumista Suomessa työskentelyn aikana.

Hallitus katsoo, ettei esitysehdotuksessa esitetä sellaista, jonka vuoksi lakiehdotusta ei voitaisi käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Koska työntekijöiden lähettämisestä annetussa täytäntöönpanodirektiivissä on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työntekijöiden lähettämistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työntekijöiden lähettämistä annetun lain (447/2016) 7 §:n 5 momentti, 13 §:n 2 momentti, 35 §:n 2 momentti, sekä
muutetaan 7 §:n 3 momentin 1 kohta, 8 §:n 3 momentti, 10 §:n 2 ja 5 momentti, 13 §, 17 §:n 5 momentti sekä 32 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä ovat 7 §:n 3 momentin 1 kohta laissa 743/2020 ja 10 §:n 5 momentti laissa 62/2022, sekä
lisätään 10 b §:ään uusi 3 momentti ja lakiin 12 § a § seuraavasti:

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä

Ilmoituksen tulee sisältää:

1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot edustajista/vastuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa tai Euroopan talousalueella, jos edustaja on asetettava lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaisesti;

8 §

Edustajan asettaminen

Edustajalla (yhteyshenkilöllä) tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille.

10 §

Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähettävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito, palkkalaskelma ja työsuojeluviranomaisen pyynnöstä palkanmaksun suorittamista koskeva todistus tai muu selvitys.

Tieliikenteen kuljetuspalvelujen alihankintaan sovelletaan vain 1 momentin 4 kohtaa ja 4 momenttia ja muutoin 10 b §:ssä säädettyä.

10 b §

Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle

Työntekijän lähetettynä olon päättymisen jälkeen lähetettävän yrityksen on säilytettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot kaksi vuotta.

12 a §

Vastatoimien kieltö

Lähetävä yritys ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään vastatoimia tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin tämän lain mukaisten oikeuksien vaatimiseksi.

Lähetettävän yrityksen vastuusta vastatoimien kiellon rikkomisen aiheuttamasta vahingosta lähetetylle työntekijälle säädetään tämän lain 32 §:n 1 momentissa.

13 §

Tilaajan tiedonantovelvollisuus

Tilaajan on (lähetettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissä olevin keinoin) annettava lähetävälle yritykselle tieto velvollisuudesta tehdä 7 §:ssä tarkoitettu lähettämislmoitus ja asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja.

(kumotaan 2 mom.)

17 §

Tiedonsaantioikeus

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada lähetävältä yritykseltä 10 §:ssä ja 10 b §:ssä tarkoitettuja tietoja ja asiakirjoista käänös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voi suorittaa valvontatehtäväänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella.

§32 §

Lähetettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset

Lähtävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuuteen tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomisesta sovelletaan, mitä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään. Lähtävän yrityksen vastuuseen palkatessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä sovelletaan, mitä työsopimuslain 11 a luvussa säädetään.

35 §
Laiminlyöntimaksu

(2 mom. kumotaan)

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Etunimi Sukunimi

..ministeri Etunimi Sukunimi

Laki työntekijöiden lähettämistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työntekijöiden lähettämistä annetun lain (447/2016) 7 §:n 5 momentti, 13 §:n 2 momentti, 35 §:n 2 momentti, sekä
muutetaan 7 §:n 3 momentin 1 kohta, 8 §:n 3 momentti, 10 §:n 2 ja 5 momentti, 13 §, 17 §:n 5 momentti sekä 32 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä ovat 7 §:n 3 momentin 1 kohta laissa 743/2020 ja 10 §:n 5 momentti laissa 62/2022, sekä
lisätään 10 b §:ään uusi 3 momentti ja lakiin 12 § a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

7 §

Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä

Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä

Ilmoituksen tulee sisältää:

1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa;

Ilmoituksen tulee sisältää:

1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot, ulkomainen verotunniste ja tiedot edustajista/vastuuhenkilöistä lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltiossa tai Euroopan talousalueella, jos edustaja on asetettava lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaisesti;

(kumotaan 5 mom.)

Rakennusalan työssä 3 ja 4 momentissa tarkoitettu ilmoituksen toimittaminen myös rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle on työn tekemisen edellytyksenä.

8 §

8 §

Edustajan asettaminen

Edustajan asettaminen

Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille. *Edusta-*

Edustajalla (yhteyshenkilöllä) tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*jalla tulee myös olla kelpoisuus edustaa lähet-
tävää yritystä tuomioistuimessa.*

10 §

*Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähete-
tyistä työntekijöistä Suomessa*

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähettävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito, palkkalaskelma ja rahoituslaitoksen antama tosite maksetuista palloista.

10 §

*Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähete-
tyistä työntekijöistä Suomessa*

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähettävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito, palkkalaskelma ja työsuojeluviranomaisen pyynnöstä palkanmaksun suorittamista koskeva todistus tai muu selvitys.

Tieliikenteen kuljetuspalvelujen alihankintaan sovelletaan vain 1 momentin 4 kohtaa ja 4 momenttia ja muutoin 10 b §:ssä säädettyä. (14.1.2022/62)

10 b §

Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle

10 b §

Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle

Lisätään 10 b §:ään uusi 3 momentti.

Työntekijän lähetettynä olon päättymisen jälkeen lähettävän yrityksen on säilytettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot kaksi vuotta.

12 a §

Vastatoimien kieltö

Lähettävä yritys ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään vastatoimia tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin tämän lain mukaisten oikeuksien vaatimiseksi.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Lähettävän yrityksen vastuusta vastatoimien kiellon rikkomisen aiheuttamasta vahingosta lähetetylle työntekijälle säädetään tämän lain 32 §:n 1 momentissa.

13 §

Velvollisuus huolehtia ilmoituksen tekemisestä ja edustajan tavoitettavuudesta

Tilaaajan on lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissä olevin keinoin huolehdittava siitä, että lähettävä yritys tekee 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen ja että lähettävällä yrityksellä on 8 §:ssä tarkoitettu edustaja.

Jos työsuojeluviranomainen ei valvontatehtävää suorittaessaan tavoita lähettävän yrityksen edustajaa, tilaaajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä pyydettävä lähettävältä yritykseltä tieto siitä, missä ja miten edustaja voidaan tavoittaa, ja annettava saamansa tieto työsuojeluviranomaiselle.

17 §

Tiedonsaantioikeus

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada lähettävältä yritykseltä 10 §:ssä tarkoitetuista tiedoista ja asiakirjoista käänös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voi suorittaa valvontatehtäväänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella.

32 §

13 §

Tilaaajan tiedonantovelvollisuus

Tilaaajan on (lähettävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissä olevin keinoin) *annettava lähettävälle yritykselle tieto velvollisuudesta tehdä 7 §:ssä tarkoitettu lähettämislmoitus ja asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja.*

(kumotaan 2 mom.)

17 §

Tiedonsaantioikeus

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada lähettävältä yritykseltä 10 §:ssä ja 10 b §:ssä tarkoitetuista tiedoista ja asiakirjoista käänös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voi suorittaa valvontatehtäväänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella.

§32 §

Lähettävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset

Voimassa oleva laki

Lähtävän yrityksen selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset

Jos tämän lain mukaiseen työsuhteeseen sovelletaan työsopimuslakia, lähtävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuus työnantajana määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti ja työnantajan velvollisuus maksaa seuraamusmaksu mainitun lain 11 a luvun mukaisesti.

35 §
Laiminlyöntimaksu

Tilaaaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua, jos tilaaaja on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä huolimatta laiminlyönyt 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun toimintavelvollisuutensa.

Ehdotus

Lähtävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuuteen tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomisesta sovelletaan, mitä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään. Lähtävän yrityksen vastuuseen palkatessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä sovelletaan, mitä työsopimuslain 11 a luvussa säädetään.

35 §
Laiminlyöntimaksu

(2 mom. kumotaan)

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .