

Asia: N/20908/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työntekijöiden lähettämistä annetun lain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

7 § (Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä) ja

8 § (Edustajan asettaminen)

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

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että esitetyt muutosehdotukset pykälien 7, 8, 10, 10b, 13, 17 ja 35 osalta ovat komission perustellun lausuman sekä direktiivin vähimmäisedellytysten mukaisia ja ne tulee toteuttaa esitetyn mukaisesti.

10 § (Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että esitetyt muutosehdotukset pykälien 7, 8, 10, 10b, 13, 17 ja 35 osalta ovat komission perustellun lausuman sekä direktiivin vähimmäisedellytysten mukaisia ja ne tulee toteuttaa esitetyn mukaisesti.

10 b § (Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että esitetyt muutosehdotukset pykälien 7, 8, 10, 10b, 13, 17 ja 35 osalta ovat komission perustellun lausuman sekä direktiivin vähimmäisedellytysten mukaisia ja ne tulee toteuttaa esitetyn mukaisesti.

12 a § (Vastatoimien kieltö) ja

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

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

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että pykälien 12a ja 32 osalta muutosesitys ylittää olennaisesti direktiivin vähimmäisedellytykset sekä sen, mitä komissio perustellussa lausu-massaan on edellyttänyt. EK:n näkemyksen mukaan täytäntöönpanossa EU-tasolta tulevaa työlainsäädäntöömme vaikuttavaa sääntelyä, tulee täytäntöönpanossa periaatteena olla se, että sääntely pannaan täytäntöön sen asettamien vähimmäisvelvoitteiden mukaisesti.

EK:n näkemyksen mukaan direktiivi tai komissio eivät nimenomaisesti edellytä vastatoimien kiellosta säätämistä. Direktiivin 11 artiklan 5 -kohdan 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 ehkä katsoakin vastaavan direktiivin tarkoittamaa epäedullisen kohtelun kieltoa, näkemyksemme mukaan kansallisessa sääntelyssä tulee käyttää direktiivin kanssa yhdenmukaisia termejä. Direktiiveissä, joissa jäsenvaltioiden edellytetään säätävän vastatoimien kiellosta, on siitä säädetty nimenomaisesti, kuten ilmoittajansuojelua koskevassa direktiivissä.

HE-luonnoksessa todetusti 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. Lisäksi yhdenvertaisuus-lain sekä naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain syrjinnän ja vastatoimien kieltojen, työsopimuslain velvoitteen työntekijöiden tasa-puolisesta 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.

EK katsoo, että olemassa oleva oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä käynnistävän lähetetyn työntekijän suoja työnantajan epäedullista kohtelua vastaan on jo nykyisin riittävällä tasolla ja kattaa direktiivin vähimmäisedellytykset. Nyt tehtävän lainsäädäntömuutoksen tarkoituksena on tehdä

suoja pykälätasolla näkyväksi komission perustellun lausuman edellyttämällä tavalla. Suojan nykytasoa tasoa ei ole komission perustellun lausuman johdosta tarpeen laajentaa.

Direktiivissä ei määritellä, mitä epäedullisella kohtelulla 11 artiklan 5 kohdassa tarkoitetaan. HE-luonnoksessa on esitetty, että ” Vastatoimilla tarkoitettaisiin toimia, jotka lähettävä yritys kohdistaa menettelyn käynnistäneeseen lähetettyyn työntekijään ja jotka aiheuttavat hänelle kielteisiä seurauksia. Kyse voisi olla työkomennuksen ennaikaista päättämistä Suomessa, työehtojen heikentämisestä tai työsopimuksen päättämisestä.”.

EK katsoo, että 12 a §:ssä esitetty vastatoimien kieltä muuttaisi olennaisesti sääntelyssä muutoin omaksuttuja lainvalintasääntöjä ja yhdessä esitetyn 32 §:n kanssa voisi johtaa työnantajan vahingonkorvausvastuun laajenemiseen. Näin on esimerkiksi siinä tilanteessa, että vastatoimien kieltä ja sen rikkomisesta seuraavaa vahingonkorvausvelvollisuutta voitaisiin soveltaa myös työsuhteen päättämistilanteisiin. Työsopimuksen päättämiseen sovelletaan olemassa olevien lainvalintasääntösten mukaan työsuhteen päättämiseen sovellettavaa lakia, joka on useimmiten lähetetyn työntekijän lähtövaltion laki.

EK katsoo, että lähetettyjä työntekijöitä koskevassa kansallisessa sääntelyssä vahingonkorvausvastuun tulee rajautua lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain mukaisten vähimmäistyytyösuhteen ehtojen rikkomistilanteisiin. Muissa tilanteissa työsuhteen päättämiseen liittyviin seuraamuksiin ja vahingonkorvausvelvollisuuteen tulee olemassa olevien lainvalintasääntöjen mukaisesti soveltaa työsuhteen päättämiseen sovellettavan valtion lainsäädäntöä.

Komissio ei edellytä perustellussa laumassaan lainvalintasääntöjen muuttamista ja lainvalintasääntöjen muuttaminen ylittäisi olennaisesti myös sen mitä direktiivin vähimmäistyytyösuhteen ehtojen rikkomistilanteisiin. Perustellun lausuman johdosta lainsäädäntöön tehtävien muutosten osalta ei tule ylittää direktiivin vähimmäisedellytyksiä.

Vastatoimien kieltä / epäedullisen kohtelun kieltä tulee rajata tilanteisiin, joissa työntekijä ryhtyy oikeudelliseen tai hallinnolliseen menettelyyn lähetettyjä työntekijöitä koskevassa laissa turvattujen työsuhteen vähimmäisehtojen vaatimiseksi.

Edellä kerrotuilla perusteilla ehdotamme 12 a §:n uutta muotoilua seuraavasti.

12a § Epäedullisen kohtelun kieltä:

Lähettävä yritys ei saa kohdella lähetettyä työntekijää epä-edullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin tämän lain (xxx pykälässä) turvattujen työsuhteen vähimmäisehtojen vaatimiseksi.

Lähtävän yrityksen vastuusta epäedullisen kohtelun kiellon rikkomisen aiheuttamasta vahingosta lähetetylle työn-tekijälle säädetään tämän lain 32 §:n 1 momentissa.

Nämä muutokset tulee lisäksi huomiotaavaksi perusteluteksteissä.

Mikäli 12a §:n sisältö vastoin näkemystämme jäisi esitetyn sisältöiseksi, tulee pykälän perusteluja vähintäänkin muuttaa siten, että ne ovat yhdenmukaiset olemassa olevien lainvalintasääntöjen kanssa.

Käännetty todistustaakka 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 lähtävällä yrityksellä ole esittää menettelylleen muuta asiallista perustetta.” Perustelut eivät ole johdonmukaiset suhteessa pykälän sisältöön.

Direktiivi ei edellytä säätämään epäedullisen kohtelun osalta käännetystä todistustaakasta. Käännetty todistustaakka ylittäisi olennaisesti sen mitä direktiivin vähimmäistäytäntöönpano edellyttää.

Vastatoimien kiellon / epäedullisen kohtelun kiellon rikkomiseen tulee soveltaa normaaleja todistustaakasääntöjä.

13 § (Tilaajan tiedonantovelvollisuus)

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

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että esitetyt muutosehdotukset pykälän 7, 8, 10, 10b, 13, 17 ja 35 osalta ovat komission perustellun lausuman sekä direktiivin vähimmäisedellytysten mukaisia ja ne tulee toteuttaa esitetyn mukaisesti.

17 § (Tiedonsaantioikeus)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että esitetyt muutosehdotukset pykälien 7, 8, 10, 10b, 13, 17 ja 35 osalta ovat komission perustellun lausuman sekä direktiivin vähimmäisedellytysten mukaisia ja ne tulee toteuttaa esitetyn mukaisesti.

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

Esitetty 32 §:n uusi sanamuoto yhdessä uuden 12a §:n kanssa laajentaisi työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta merkittävästi ja ylittäisi direktiivin vähimmäisedellytykset olennaisesti.

Esitetyn 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.

35 § (Laiminlyöntimaksu)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että esitetyt muutosehdotukset pykälien 7, 8, 10, 10b, 13, 17 ja 35 osalta ovat komission perustellun lausuman sekä direktiivin vähimmäisedellytysten mukaisia ja ne tulee toteuttaa esitetyn mukaisesti.

Osio 5. Muut toteuttamisvaihtoehdot

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

HE-luonnoksen kohdassa 5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset on yhtenä vaihtoehtona mainittu hyvitysseuraamuksesta säättäminen niihin tilanteisiin, joissa työnantaja on rikkonut 12a §:n mukaista vastatoimien kieltoa. EK katsoo, että hyvitysseuraamuksesta ei tule säätää, koska se ylittäisi olennaisesti direktiivin vähimmäisedellytykset sekä sen, mitä komissio perustellussa lausumassaan on edellyttänyt.

Lisäksi hyvitysseuraamus asettaisi työntekijöitä lähettävät ulkomaiset työnantajat merkittävästi huonompaan asemaan suhteessa kotimaisiin yrityksiin, mikäli hyvitysseuraamus voitaisiin tuomita maksettavaksi sellaisessa tilanteessa, jossa hyvitysseuraamusta ei ole vastaavasti mahdollinen seuraamus kotimaisten työnantajien osalta.

Miettinen Katja
Elinkeinoelämän keskusliitto EK - Työelämä