

Asia: N/20908/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työntekijöiden lähettämistä annetun lain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

7 § (Ilmoitus työntekijöiden lähettamisestä) ja

8 § (Edustajan asettaminen)

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

-

10 § (Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa)

-

10 b § (Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle)

-

12 a § (Vastatoimien kieltäminen) ja

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

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

-

13 § (Tilaajan tiedonantovelvollisuus)

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

-

17 § (Tiedonsaantioikeus)

-

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

Tasa-arvovaltuutettu vastaa saamaansa lausuntopyyntöön sukupuolten tasa-arvoon liittyvän toimivaltansa näkökulmasta ja toteaa huomioinaan seuraavaa:

Hallituksen esitysluonnoksen kohdassa Nykytila ja sen arviointi käsitellään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua laki (609/1986, tasa-arvolaki) ja todetaan muun muassa, että 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.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa muistuttaa, että edellä mainittujen lainkohtien lisäksi tasa-arvolain 6 c §:ssä säädetään muun muassa työnantajan velvollisuudesta ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lisäksi lain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa menettelystään selvitys ja 14 §:ssä kielletään syrjivä ilmoittelu. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan myös nämä säännökset olisi syytä mainita hallituksen esitysluonnoksessa.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan säädettäväksi vastatoimien kiellosta. Ehdotuksen mukaan 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. Vastatoimien kiello koskisi muun muassa tilannetta, jossa lähetetty työntekijä on käynnistänyt Suomessa oikeusprosessin tai muun viranomaismenettelyn työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa

säädettyjen oikeuksien vaatimiseksi. Vastatoimien kiellok koskisi myös tilannetta, jossa lähetetty työntekijä ottaa Suomessa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viranomaiseen laissa säädettyjen oikeuksien turvaamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotusta kannatettavana, sillä se suojaa lähetettyä työntekijää myös sellaisessa tilanteessa, jossa tämä on ottanut yhteyttä esimerkiksi tasa-arvovaltuutettuun.

35 § (Laiminlyöntimaksu)

Osio 5. Muut toteuttamisvaihtoehdot

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

-

Hiltunen Rainer
Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Janas Pirkko
Tasa-arvovaltuutetun toimisto - TAS/434/2023