



Eduskunnan työelämä- ja
tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto

1 (3)

12.2.2024

Asia: HE 101/2023 vp Hallituksen esitys laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kiittää mahdollisuudesta lausua ja tulla kuulluksi tässä asiassa ja lausuu asiassa seuraavaa:

Elinkeinoelämän keskusliitto EK katsoo, että hallituksen esityksessä esitetyt muutosehdotukset pykälien 7, 8, 10, 10b, 13, 16, 17 ja 20 osalta ovat komission perustellun lausuman sekä direktiivin vähimmäisedellytysten mukaisia ja ne tulee toteuttaa esitetyn mukaisesti.

Sen sijaan pykälän 12a osalta muutosesitys ylittää olennaisesti direktiivin vähimmäisedellytykset sekä sen, mitä komissio perustellussa lausumassaan 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.

12 a § Vastatoimien kieltö:

EK:n näkemyksen mukaan direktiivi tai komissio eivät edellytä vastatoimien kiellosta säättämistä. 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 vastatoimien kiellolla sinänsä pyritään suojaamaan epäedulliselta kohtelulta, näkemyksemme mukaan kansallisessa sääntelyssä tulee käyttää direktiivin kanssa yhdenmukaisia termejä. Direktiiveissä, joissa jäsenvaltioiden edellytetään säätävän vastatoimien kiellosta, on siitä säädetty nimenomaisesti.

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 oikeudenkäymiskaaressa säädetään. Lisäksi yhdenvertaisuuslain sekä naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain syrjinnän ja vastatoimien

Työelämä
Katja Miettinen

12.2.2024

kieltojen, työsopimuslain 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.

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 ei ole komission perustellun lausuman johdosta tarpeen laajentaa.

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

EK katsoo, että 12 a §:ssä esitetty vastatoimien kieltö muuttaisi olennaisesti sääntelyssä muutoin omaksuttuja lainvalintasääntöjä voisi johdattaa työnantajan vahingonkorvausvastuun laajenemiseen. Näin on esimerkiksi siinä tilanteessa, että vastatoimien kieltöä ja sen rikkomisesta seuraavaa vahingonkorvausvelvollisuutta voitaisiin soveltaa myös työsuhteen päättämistilanteisiin. Työsopimuksen päättämiseen sovelletaan olemassa olevien lainvalintasäännösten mukaan työsopimukseen 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 vähimmäistyösuhteen ehtojen rikkomistilanteisiin. Muissa tilanteissa työsuhdeturvaan liittyviin seuraamuksiin ja vahingonkorvausvelvollisuuteen tulee olemassa olevien lainvalintasääntöjen mukaisesti soveltaa työsopimukseen sovellettavan valtion lainsäädäntöä.

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

Työelämä
Katja Miettinen

12.2.2024

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

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

12a § Epäedullisen kohtelun kieltä:

Lähetävä yritys ei saa kohdella lähetettyä työntekijää epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.

Niissä tilanteissa, joissa lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan tämän lain mukaan Suomen lainsäädäntöä, lähetävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuuteen vastatoimien kiellon rikkomisesta sovelletaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momenttia.

Nämä muutokset tulee lisäksi huomioidavaksi perusteluteksteissä.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Katja Miettinen
Asiantuntija