

Yksityisoikeus- ja oikeudenhoito-osasto
Lainsäädäntöneuvos Kalle Mäenpää

Lausunto

12.2.2024

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Hallituksen esitys laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta (HE 101/2023 vp)

Yleistä

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi lakia työntekijöiden lähettämisestä (447/2016) vastaamaan paremmin niin sanotun työntekijöiden lähettämisestä annetun täytäntöönpanodirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU) vaatimuksia. Hallituksen esitys on annettu komission rikkomusmenettelyn johdosta. Komission mukaan Suomi ei ole noudattanut muun muassa direktiivin 11(5) artiklaa, koska Suomessa ei ole olemassa kansallisia toimenpiteitä, joilla säädettäisiin, että oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä käynnistäviä lähetettyjä työntekijöitä suojellaan työnantajan harjoittamalta epäedulliselta kohtelulta. Direktiivin 20 artikla edellyttää lisäksi, että direktiivin rikkomisten seuraamusten tulee olla tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Esityksessä mainitut puutteet on pyritty korjaamaan lisäämällä lakiin säännös lähettävän yrityksen vastatoimien kiellosta sekä kiellon rikkomisesta seuraavasta vahingonkorvausvelvollisuudesta. Oikeusministeriö on aiemmin lausunut työ- ja elinkeinoministeriön valmistelemasta luonnoksesta hallituksen esitykseksi. Vastatoimien kielltoa koskevaa säännöstä on esityksen jatkovalmisteluvaiheessa oikeusministeriön lausunnon johdosta täsmennetty. Oikeusministeriö lausuu esityksen johdosta seuraavaa.

Vahingonkorvausvastuun peruste

Ehdotuksen mukaan lakiin lisättäisiin uusi 12 a §, jonka 1 momentin mukaan ”lähettävä yritys ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.” Vahingonkorvausvelvollisuus säännöksen rikkomisesta toteutettaisiin saman pykälän 2 momentissa viittaussäännöksellä työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 1 §:n 1 momenttiin. Mainitun työsopimuslain säännöksen mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Ehdotetussa säännöksessä vahingonkorvausvelvollisuuden perusteena olisi siis se, että työnantaja kohdistaa kielteisiä seurauksia työntekijään siksi, että hän on pyrkinyt oikeuksiinsa (1 mom.). Korvausvelvollisuus edellyttää sitä, että kiellon rikkominen on tahallista tai tuottamuksellista (2 mom.).

Postiosoite
Postadress
Oikeusministeriö
PL 25
FI-00023 Valtioneuvosto
Finland

Käyntiosoite
Besöksadress
Eteläesplanadi 10
00130 Helsinki
Finland

Puhelin
Telefon
0295 16001
Internat.
+358 295 16001

Faksi
Fax
09 160 67730
Internat.
+358 9 160 67730

S-posti, internet
E-post, internet
kirjaamo.om@gov.fi
www.oikeusministerio.fi
www.justitieministeriet.fi

Korvausperustetta koskevaan arviointiin sovellettaisiin kuitenkin tavanomaisia todistustaakkasäännöksiä. Työntekijän tulisi siten näyttää toteen korvausperuste eli se, että hän on ryhtynyt oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi ja että työnantaja on tämän vuoksi kohdistanut häneen kielteisiä seuraamuksia tai muuten kohdellut häntä epäedullisesti. Todistustaakkasäännöistä ja säännöksen aktiivista tekemistä ("ei saa kohdistaa") edellyttävästä sanamuodosta seuraa se, että vastatoimien kiellon rikkominen ei voine tapahtua muuten kuin tahallaan tai huolimattomuudesta, vaikka tämä ei käy säännöksestä suoraan ilmi. Korvausperuste on kuitenkin selkeä ja ymmärrettävä.

Säännöksen pakottavuus

Esityksen perusteluissa viitataan siihen, että säännös olisi tarkoitettu samanlaiseksi työntekijän vähimmäissuojaa koskevaksi pakottavaksi säännökseksi kuin työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 luvun mukaiset työsuhteen vähimmäisehdot (ehdotuksen s. 32). Säännös ei kuitenkaan sanamuotonsa perusteella olisi selkeästi pakottava, vaikka muotoilu ("ei saa") on sinänsä ehdoton. Vastatoimien kiello on nähtävästi ymmärretty samantyyppiseksi velvollisuudeksi kuin muut 3 luvussa työnantajan velvollisuudet, kuten velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa. Muut 3 luvun säännökset kuitenkin velvoittavat työnantajaa suhteessa viranomaisiin tai työntekijäkollektiiviin, eivät suoraan suhteessa työntekijään.¹ Niiden velvoittavuuteen ei edes voisi vaikuttaa työsuhteen osapuolten keskinäisellä sopimuksella.

Vastatoimien kiello koskee työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta, jossa osapuolet voivat lähtökohtaisesti vapaasti määrätä oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Ehdotettu sääntely näyttäisi siten mahdollistavan sen, että osapuolet rajoittaisivat ehdotettua vastatoimien kielloa työsuhteen osapuolten keskinäisellä sopimuksella.

Työntekijän lähettämisestä annetun lain pakottavuudesta työntekijän suojaksi säädetään lain 3 §:ssä, jonka 2 momentin mukaan lähetetyn työntekijän työsuhteessa "on ... sovellettava" lain 2 luvun säännöksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan vieraan valtion lain säännökset. Lisäksi 3 momentissa on lueteltu tiettyjä muiden lakien säännöksiä, joita on ilman edullisemmuusvertailun tekemistäkin aina sovellettava lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön. Erona mainittujen momenttien suhteen on, että 2 momentti sovellettaessa suoritetaan vertailu työsuhteen osapuolten välillä ja Suomen lain säännöksen tai Suomessa yleissitovaksi vahvistetun tai lähetettävää yritystä Suomessa sitovan muun työehtosopimuksen määräysten välillä ja Suomen lain säännöstä tai työehtosopimuksen määräystä sovelletaan vain, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettavaksi tulevan lain säännökset. Lain 3 §:n 3 momentissa yksilöityjä säännöksiä puolestaan sovelletaan ilman edullisemmuusvertailua aina lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön. Ehdotettu 12 a § on kuitenkin sijoitettu lain 3 lukuun, joten se ei voimassa olevan 3 §:n 2 tai 3 momentin perusteella olisi pakottava.

Jotta esityksen perusteluissa mainitun mukaisesti säännös olisi pakottava samalla tavalla kuin lain 2 luvun mukaiset työsuhteen vähimmäisehdot, tulisi oikeusministeriön käsityksen mukaan lain 3 §:n 2 momenttia muuttaa ja lisätä momenttiin ehdotettu 12 a §. Vaihtoehtoisesti säännös voitaisiin sijoittaa lain 2 lukuun, jolloin vastatoimien kiello tulisi sovellettavaksi työsuhteeseen sovellettavana vähimmäisehtona ja sen pakottavuus työntekijän suojaksi seuraisi voimassa olevasta 3 §:n 2 momentista.

¹ Poikkeuksena majoitusoloja koskeva 6 a §, jossa säädetään majoituksen laatua koskevista vaatimuksista. Säännös ei kuitenkaan velvoita työnantajaa järjestämään majoitusta työntekijälle.