

Talonrakennusteollisuus ry

Ville Wartiovaara

LAUSUNTO

13.2.2024

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

Rakennusteollisuus RT ry kiittää mahdollisuudesta antaa lausuntonsa ja tulla kuulluksi tässä asiassa. Toteamme hallituksen esityksestä seuraavaa:

Rakennusteollisuus RT ry katsoo, että hallituksen esityksessä esitetyt muutosehdotukset ovat valtaosaltaan kannatettavia huomioiden komission lausuman. Muutosehdotukset pykäliin 7,8, 10, 10 b, 13,16, 17, 20 ja 35 ovat perustellut.

Rakennusteollisuus RT ry katsoo, että ehdotuksen mukaan poistettavat 13 § 2 momentti ja 35 § koskien laiminlyöntimaksua tilaajan passiivisuudesta johtuen, ovat valitettavaa harmaan talouden torjunnan näkökulmasta, koska se voi johtaa passiivisuuteen tilaajan taholta, mutta ymmärrämme niiden poistamisen tarpeen.

Rakennusteollisuus RT ry haluaa lausua kiitoksensa siitä, että 10 §:ssä säilytettiin yli kymmenen päivää kestävässä lähettämistilanteissa lähettävän yrityksen velvollisuus säilyttää palkanmaksun suorittamista koskeva todistus tai muu selvitys työsuojeluviranomaiselle pyynnöstä toimitettavaksi, koska IMI-järjestelmän toimivuudessa eri maiden välillä (EU-maiden viranomaisten tietojenvaihtokanavassa) on selkeitä haasteita.

Katsomme kuitenkin, että pykälän 12a osalta muutosesitys ylittää direktiivin vähimmäisedellytykset sekä sen, mitä komissio perustelussa lausumassaan on Suomelta edellyttänyt muutettavaksi. Rakennusteollisuus RT ry on samaa mieltä EK:n ja Suomen Yrittäjien kanssa siitä, että pantaessa täytäntöön EU-tasolta tulevaa työlainsäädäntöömme vaikuttavaa sääntelyä, tulee täytäntöönpanossa lähtökohtaisen periaatteena olla se, että sääntely pannaan täytäntöön sen asettamien vähimmäisvelvoitteiden mukaisesti, ei niitä ylittävästi.

12 a § Vastatoimien kieltö:

Rakennusteollisuus RT ry on EK:n näkemyksen mukaisesti samaa mieltä siitä, kuten jo muutosesityksiä valmisteltaessa, ettei direktiivi tai komissio 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 katsoa-kin 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.

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 kieltojen, työsopimuslain veloitteen 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.

Yhdymme EK:n näkemykseen siitä, että olemassa oleva oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä käynnistävän lähetetyn työntekijän suoja työnantajan epäedullista kohtelua vastaan on jo nykyisin riittävällä tasolla ja kattaa direktiivin vähimmäisedellytykset. Suojan nykytasoa ei ole komission perustellun lausuman johdosta tarpeen laajentaa, koska lausumassa ei ole nimenomaisesti edellytetty säädettävän vastatoimien kiellosta.

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.”.

Näkemyksemme mukaan 12 a §:ssä esitetty vastatoimien kiello muuttaisi sääntelyssä muutoin omaksuttuja lainvalintasääntöjä ja se voisi johtaa mahdollisesti työnantajan vahingonkorvausvastuun laajenemiseen. Näin on esimerkiksi siinä tilanteessa, että vastatoimien kieltoa 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.

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 myös sen mitä direktiivin vähimmäistytäntöönpano edellyttää. 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 hallinnollisen menettelyn lähetettyjä työntekijöitä koskevassa laissa turvattujen työsuhteen vähimmäisehtojen vaatimiseksi.

Edellä kerrotuilla perusteilla yhdymme EK:n ehdotukseen 12 a §:n uudeksi muotoiluksi 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.

Kunnioittavasti

Rakennusteollisuus RT ry

Ville Wartiovaara
Vastaava lakimies