

## Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

### Hallituksen esitys laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

#### JOHDANTO

##### *Vireilletulo*

Hallituksen esitys laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta (HE 101/2023 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

##### *Asiantuntijat*

Valiokunta on kuullut:

- neuvotteleva virkamies Päivi Kantanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- lakimies Anu Ikonen, Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- lakimies Samuli Hiilesniemi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- juristi Inka Douglas, STTK ry
- johtava asiantuntija Miia Kannisto, Akava ry
- asiantuntija Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- asiantuntija Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät ry
- kehittämisspäällikkö, sopimusalavastaava Jyrki Suihkonen, Ammattiliitto Pro ry
- varapuheenjohtaja Jyrki Ojanen, Rakennusliitto ry
- VT, vastaava lakimies Ville Wartiovaara, Rakennusteollisuus RT ry
- professori Ulla Liukkunen

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- oikeusministeriö
- Verohallinto
- Oikeusrekisterikeskus
- Tietosuojavaltuutetun toimisto
- Tasa-arvovaltuutetun toimisto

#### HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia. Euroopan komissio on käynnistänyt Suomea vastaan rikkomusmenettelyt, jotka koskevat työntekijöiden lähettämistä koskevan täytäntöönpanodirektiivin sekä tieliikenteen liikkuvuuspakettia koskevan direktiivin kansallista toimeenpanoa. Lakia muutettaisiin vastaamaan paremmin näiden direktiivien vaatimuksia.

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi velvoite ilmoittaa työntekijöiden lähettamisestä rakennuttajalle ja pääurakoitsijalle sekä tilaajan toimintavelvoite huolehtia työsuojeluviranomaisen pyynnöstä sopimuskumppanin tavoittamisesta ja tähän liittyvä laiminlyöntimaksu.

Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi lähettävän yrityksen edustajan kelpoisuusvaatimuksia ja lähettämislmoituksessa edellytettäviä tietoja. Esityksen mukaan tehostettaisiin myös maantieliikenteessä lähetettyjen kuljettajien valvontaedellytyksiä täsmentämällä vaadittavien asiakirjojen säilytysaikavelvoitetta ja työsuojeluviranomaisen oikeutta käännösten pyytämiseen. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi lähetetyn työntekijän suojelemiseksi säännös vastatoimien kiellosta ja kiellon rikkomisesta seuraamuksena vahingonkorvausvelvollisuus. Näillä lisäyksillä turvattaisiin lähetetyn työntekijän oikeus vaatia työntekijöiden lähettamisestä annetun lain mukaisia oikeuksiaan viranomaisissa ja tuomioistuimenmenettelyssä.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2024.

### VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

#### *Yleistä*

Työntekijöiden lähettämistä koskevan direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanodirektiivin 2014/67/EU tarkoituksena on tehostaa lähetettyjen työntekijöiden direktiivin noudattamista ja estää siten väärinkäytöksiä, joita tapahtuu työntekijöiden työhön toiseen jäsenvaltioon lähettämisen yhteydessä. Suomessa täytäntöönpanodirektiivi on kansallisesti täytäntöönpanttu lailla työntekijöiden lähettamisestä (447/2016) (jäljempänä *lähetettyjen laki*).

Euroopan komissio on käynnistänyt Suomea vastaan rikkomusmenettelyn työntekijöiden lähettämistä koskevan täytäntöönpanodirektiivin sekä tieliikenteen liikkuvuuspakettia koskevan direktiivin kansallisesta täytäntöönpanosta. Komissio katsoo huomautuksessaan, että lähetettyjen lain ja tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) säännökset eivät kaikilta osin täytä täytäntöönpanodirektiivin 9 artiklan (*hallinnolliset vaatimukset ja valvontatoimenpiteet*), 11 artiklan 5 kohdan (*epäedulliselta kohtelulta suojeleminen*) ja 12 artiklan (*vastuu alihankinnassa*) vaatimuksia.

Hallituksen esitys on annettu komission rikkomusmenettelyn johdosta. Esityksessä ehdotetaan lähetettyjen lakia muutettavaksi siten, että se vastaisi nykyistä paremmin täytäntöönpanodirektiivin sekä tieliikenteen liikkuvuuspakettia (2020/1057) koskevan direktiivin vaatimuksia. Valiokunta pitää tärkeänä ja tarpeellisena saattaa lähetettyjä työntekijöitä koskeva kansallinen sääntely pikaisesti vastaamaan täytäntöönpanodirektiivin vaatimuksia ja kannattaa lakiehdotuksen hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

#### *Suojelu epäasialliselta kohtelulta*

Täytäntöönpanodirektiivin 5 luvun 11 artiklan mukaan jäsenvaltioissa on oltava käytössä tehokkaita menettelyjä, joiden avulla lähetetyt työntekijät voivat puolustaa oikeuksiaan myös sen valtion alueella, jonne työntekijät on tai oli lähetetty. Oikeudellisia ja hallinnollisia menettelyjä

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

käynnistävää lähetettyä työntekijää on artiklan 5 kohdan mukaan suojeltava työnantajan mahdollisesti työntekijään kohdistamalta epäedulliselta kohtelulta. Velvoite kohdistuu sekä työntekijän lähtövaltioon että työntekovaltioon.

Täytäntöönpanodirektiiviä Suomessa täytäntöönpantaessa (HE 39/2016 vp — TyVM 3/2016 vp) katsottiin, että lähetetyn työntekijän suojaaminen epäasialliselta kohtelulta ei edellytä Suomessa erityissääntelyä, koska lähetetyillä työntekijöillä on samat oikeudet kuin muilla työntekijöillä kantelujen ja ilmoitusten tekemiseksi työnantajastaan. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) sekä naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986) syrjinnän ja vastatoimien kieltojen, työsuojelulain (55/2001) velvoitteen työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä työsuojelun valvontalain mukaisten menettelyjen ja prosessioikeudellisen lainsäädännön katsottiin toteuttavan direktiivin 11 artiklan 1, 3 ja 5 kohdan vaatimukset.

Virallisessa huomautuksessaan komissio katsoo, että Suomen lainsäädännössä ei lähetettyjen työntekijöiden suojelua ole varmistettu, koska lähetettyjen työntekijöiden suojelusta epäedulliselta kohtelulta ei Suomessa ole nimenomaisesti säädetty. Komission mukaan yleinen säännös, jolla suojellaan työntekijöitä, jotka ovat käynnistäneet oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä työnantajiaan vastaan olisi riittävä.

### *Vastatoimien kieltä ja säännöksen pakottavuus*

Komission esiin tuomien puutteiden korjaamiseksi hallituksen esityksessä ehdotetaan lisättäväksi lähetettyjen lakiin 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 lähetettyjen lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi. Pykälän 2 momentin mukaan lähettävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuuteen vastatoimien kiellon rikkomisesta sovelletaan työsuojelulain 12 luvun 1 §:n 1 momenttia. Valiokunta ehdottaa pykälää muutettavaksi jäljempänä esitettävillä perusteilla.

Oikeusministeriön valiokunnalle antaman lausunnon mukaan hallituksen esityksen perusteluissa (HE s. 32) viitataan siihen, että säännös olisi tarkoitettu samanlaiseksi työntekijän vähimmäissuojaa koskeväksi pakottavaksi säännökseksi kuin lähetettyjen lain 2 luvun mukaiset työsuhteeseen sovellettavat vähimmäisehdot. Ehdotettu säännös ei kuitenkaan ole sanamuotonsa perusteella selkeästi pakottava, vaikka muotoilu (”ei saa”) onkin ehdoton.

Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa säännösten pakottavuudesta säädetään lain 2 luvun 3 §:ssä, jonka 2 momentin mukaan lähetetyn työntekijän työsuhteessa on sovellettava lain 2 luvun säännöksiä, jos ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muutoin sovellettaviksi tulevan vieraan valtion lain säännökset. Lisäksi 3 momentissa on lueteltu tiettyjä muiden lakien säännöksiä, joita on ilman 2 momentin mukaista edullisemmuusvertailun tekemistään aina sovellettava lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön.

Valiokunta tähdentää, että täytäntöönpanodirektiivin tarkoituksena on puuttua epäkohtiin, jotka ovat juuri lähetettyjen työntekijöiden työoloille ja kohtelulle tyypillisiä ja kaipaavat korjausta oi-

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

keussääntöjen tasolla. Lähetettyjen työntekijöiden heikon aseman vuoksi valiokunta pitää tärkeänä, että lähetetyillä työntekijöillä on käytettävissään tehokkaat ja selkeät oikeussuojakeinot.

Vastatoimien kiellon ja siihen liittyvän seuraamuksen pakottavuuden selkeyttämiseksi valiokunta ehdottaa yksityiskohtaisista perusteluista ilmenevällä tavalla lain 3 §:n 3 momenttiin lisättäväksi viittauksen ehdotettuun uuteen 12 a §:ään. Lisäksi valiokunta ehdottaa säännöksen sanamuodon muuttamista siten, että myös lähetetyn työntekijän yhteydenotto viranomaiseen olisi toimi, jota suojataan säännöksen perusteella.

### *Vahingonkorvausvastuun peruste*

Esityksessä ehdotetun mukaan vahingonkorvausvelvollisuus 12 a §:n 1 momentin säännöksen rikkomisesta toteutettaisiin saman pykälän 2 momentissa viittaussäännöksellä työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 1 §:n 1 momenttiin.

Saamansa selvityksen perusteella valiokunta katsoo, että vahingonkorvauksen ala ja säännöksen tulkinnanvaraisuus aiheuttavat epäselvyyttä sen suhteen, mitä vahinkoja työsuhteen perusteella tulee korvattavaksi lähetetyille työntekijälle vastatoimen kiellon rikkomisesta. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa säännökseen muutosta yksityiskohtaisista perusteluista ilmenevällä tavalla.

## VALIOKUNNAN YKSITYSKOHTAISET PERUSTELUT

### Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

**3 §. Työsopimukseen sovellettava laki (Uusi).** Pykälässä säädetään työntekijän lähettämisestä annetun lain pakottavuudesta työntekijän suojaksi.

Pykälän 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.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi lain 3 lukuun sijoittuva uusi vastatoimien kielltoa koskeva 12 a §. Pykälän 1 momentin sanamuodon (”ei saa”) ja hallituksen esityksen perusteluissa mainitun mukaisesti säännöksen on tarkoitettu olevan pakottavaa sääntelyä lähetetyn työntekijän suojaksi samalla tavalla kuin lain 2 luvun mukaiset työsuhteen vähimmäisehdot. Valiokunta ehdottaa, että 2 luvun 3 §:n 3 momentin luetteloon lisätään viittaus lain 3 lukuun sisältyvään 12 a §:ään. Viittauksella selkiytetään sitä, että 12 a §:ssä on kyse pakottavista säännöksistä, joista lähettävä yritys ja lähetetty työntekijä eivät voi toisin sopia.

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 10 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä annettava kirjallinen selvitys menettelystään muun muassa sille, joka katsoo joutuneensa esimerkiksi tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2—5 kohdissa (syrjintä työelämässä) tai 8 a §:ssä (vastatoimien kiellto) tai 8 d §:ssä (häirintä työpaikoilla) tarkoitetun syrjinnän kohteeksi. Työnantajan sel-

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

vityksen tarkoituksena on auttaa syrjintää epäilevää arvioimaan, onko syrjintäepäilylle perusteita ja onko asiassa tarpeen ottaa yhteyttä esimerkiksi tasa-arvoviranomaisiin taikka saattaa asia tuomioistuimen käsittelyyn.

Valiokunta katsoo, että tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää epäilevällä lähetetyllä työntekijällä tulee olla mahdollisuus pyytää työnantajalta selvitystä tämän menettelystä tasa-arvolain 10 §:ssä säädetyin tavoin ja ehdottaa, että pykälän 3 momenttiin lisätään viittaus myös tasa-arvolain 10 §:ään.

### **3 luku. Lähettävän yrityksen velvollisuudet**

**10 §. Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa.** Valiokunta ehdottaa *2 momentin* sanamuotoa muutettavaksi siten, että siitä käy nykyistä selkeämmin ilmi, että työaikakirjanpito ja palkkalaskelma tulee tarvittaessa tai pyynnöstä toimittaa työsuojeluviranomaiselle.

**12 a §. Vastatoimien kieltö.** Ehdotetun *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 lähetettyjen lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.

Pykälän 1 momentin perustelujen (HE s. 30) mukaan vastatoimien kieltö koski myös tilannetta, jossa lähetetty työntekijä ottaa Suomessa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viranomaiseen laissa säädettyjen oikeuksiensa turvaamiseksi. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että pelkästään se, että työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai muuhun viranomaiseen laissa säädettyjen oikeuksiensa turvaamiseksi, ei välttämättä ole vielä ehdotetussa 12 a §:ssä tarkoitettua oikeudellisiin tai hallinnollisiin menettelyihin ryhtymistä. Lähetetyn työntekijän tulee valiokunnan mielestä kuitenkin voida olla yhteydessä viranomaiseen turvallisesti jo ennen menettelyihin ryhtymistä, samoin kuin Suomessa kansalliset työntekijät voivat tehdä. Direktiivin asianmukaisen toimeenpanon varmistamiseksi valiokunta ehdottaa, että ”ryhtyä” termin sijasta säännöksessä käytetään termiä ”käynnistää”. Lisäksi valiokunta ehdottaa säännöstä tarkennettavaksi siten, että myös lähetetyn työntekijän yhteydenotto viranomaiseen on toimi, jota suojataan säännöksen perusteella.

Säännöksen sanamuodon (”ei saa”) ja esityksen perusteluissa mainitun mukaisesti säännöksen on tarkoitettu olevan pakottavaa sääntelyä samalla tavalla kuin lain 2 luvun mukaiset työsuhteen vähimmäisehdot. Lisäämällä tämän 2 luvun 3 §:n 3 momenttiin viittaus tähän säännökseen selkiytetään sitä, että kyse on pakottavista säännöksistä, joista lähettävä yritys ja lähetetty työntekijä eivät voi toisin sopia. Valiokunta viittaa lisäksi pakottavuudesta yleisperusteluissa sekä edellä 3 §:n kohdalla esitettäänsä.

Esityksessä ehdotetaan, että lähettävän yrityksen vahingonkorvausvelvollisuus 12 a §:n 1 momentissa säädetyin vastatoimien kiellon rikkomisesta toteutetaan saman pykälän *2 momentissa* viittaussäännöksellä työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 1 §:n 1 momenttiin.

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentti koskee työsuhteesta johtuvan velvollisuuden rikkomisesta aiheutunutta vahinkoa. Jos ehdotetun 12 a §:n 2 momentissa viitataan tähän työsopimuslain säännökseen, vastatoimien kohteeksi joutuneelle lähetetylle työntekijälle korvattaisiin vain mainitun säännöksen piiriin luettavat vahingot. Muihin vahinkoihin, joita vastatoimista tai muusta epäedullisesta kohtelusta voi lähetetylle työntekijälle seurata, ei ole ehdotetussa 12 a §:ssä liitetty vahingonkorvausvelvollisuutta eikä hyvitystä. Niiden osalta ehdotettu sääntely on siten sanktioimaton.

Täytäntöönpanodirektiivin 20 artikla edellyttää, että direktiivin rikkomisen seuraamusten tulee olla tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia. Kuten edellä on kuvattu, ehdotettu 12 a §:n sääntelytapa ei takaa tehokasta oikeussuojaa kaikissa tilanteissa, joissa lähetetty työntekijä kohtaa vastatoimia tai muuta epäedullista kohtelua ryhtyessään toimiin oikeuksiensa turvaamiseksi.

Direktiivin implementoinnin asianmukaisuuden varmistamiseksi valiokunta ehdottaa pykälän 2 momenttia muutettavaksi siten, että siitä poistetaan viittaus työsopimuslakiin ja todetaan, että lähetettävän yrityksen on korvattava 1 momentissa tarkoitettua kieltoa rikkomalla lähetetylle työntekijälle aiheuttamansa vahinko. Säännös vastaisi sisällöltään työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin säännöstä, mutta on aineellisoikeudellinen vahingonkorvaussäännös. Korvausperuste on 12 a §:n 1 momentissa kuvattu menettely eli vastatoimien kiellon rikkominen kohdistamalla kielteisiä seurauksia työntekijään siksi, että hän on pyrkinyt oikeuksiinsa.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentissa vahingonkorvausvelvollisuuden perusteena on työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvien velvollisuuksien rikkominen tahallaan tai huolimattomuudesta. Valiokunnan ehdottama säännös poikkeaa työsopimuslaista siten, että vahingonkorvausvelvollisuus ei edellytä tahallisuutta tai tuottamusta, vaan vastuu syntyy aina, kun lähetttävä yritys on rikkonut vastatoimien kieltoa ja tästä on aiheutunut lähetetylle työntekijälle vahinkoa. Säännöksen aktiivisen tekemisen kieltävästä sanamuodosta (”ei saa kohdistaa”) seuraa se, että vastatoimien kiellon rikkominen ei tosiasiallisesti voine tapahtua muuten kuin tahallaan tai huolimattomuudesta. Käytännössä vastuuperuste ei siten ole lähetttävän yrityksen kannalta ankarampi kuin työsopimuslain mukainen tuottamsvastuu, joten säännös vastaa asiallisesti sisällöltään työsopimuslain säännöstä.

Valiokunnan ehdottamaan aineelliseen vahingonkorvaussäännökseen sovellettaisiin samoja vahingon korvaamisen yleisiä periaatteita kuin työsopimuslain 12 luvun 1 §:n säännökseen. Säännös olisi ehdotetun 3 §:n 3 momentin nojalla aina pakottava. Se ei pakottavuudestaan huolimatta kuitenkaan johtaisi kaksinkertaiseen korvaukseen siksi, että vahingonkorvausoikeudessa noudatettavan niin kutsutun rikastumiskiellon vuoksi samasta vahingosta ei voi saada kuin yhden korvauksen, vaikka korvausperusteita olisi useita. Vaikka siis korvausperuste olisikin aina voimassa, työntekijä voisi saada sen nojalla korvausta hänelle aiheutuneesta vahingosta vain, jos vahinkoa ei olisi korvattu muulla perusteella.

Riita-asioissa noudatettavista todistustaakkasäännöksistä seuraa se, että vahingonkärsijän on näytettävä toteen korvausperuste eli vastatoimien kiellon rikkominen ja siitä aiheutunut vahinko.

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

### VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

*Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 101/2023 vp sisältyvän lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)*

#### Valiokunnan muutosehdotukset

## Laki

### työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
kumotaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 7 §:n 5 momentti ja 35 §:n 2 momentti,  
muutetaan 3 §:n 3 momentti, 7 §:n 3 momentin 1 kohta, 8 §:n 3 momentti, 10 §:n 1 momentin 1 kohta sekä 2 ja 5 momentti, 13 §, 16 §:n 1 momentti, 17 §:n 5 momentti sekä 20 §, sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 3 momentti ja 7 §:n 3 momentin 1 kohta laissa 743/2020 ja sekä 10 §:n 5 momentti laissa 62/2022, sekä  
lisätään 10 b §:ään, sellaisena kuin se on laissa 62/2022, uusi 3 momentti ja lakiin uusi 12 a § seuraavasti:

#### 3 § (Uusi)

#### *Työsopimukseen sovellettava laki*

---

Lähetetyn työntekijän Suomessa tekemään työhön sovelletaan kuitenkin aina tämän lain 12 a §:ää, työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:n 1 ja 2 momenttia ja 3 §:n 2 momenttia sekä 13 luvun 1 ja 2 §:ää, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9, ja 9 a ja 10 §:ää, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 1 momenttia sekä 8—10, 12—16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001), nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) sekä julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 5 §:n 1 ja 2 momenttia.

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

### 3 luku

#### Lähtävän yrityksen velvollisuudet

##### 7 §

###### *Ilmoitus työntekijöiden lähettämisestä*

---

Ilmoituksen tulee sisältää:

1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot, yhteystiedot ja ulkomainen verotunniste sekä tiedot lähettävän yrityksen sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaisesti nimetyistä vastuuhenkilöistä;

---

##### 8 §

###### *Edustajan asettaminen*

---

Edustaja toimii yhteyshenkilönä lähettävän yrityksen ja viranomaisten välillä. Edustajalla tulee olla kelpoisuus vastaanottaa yrityksen puolesta viranomaisasiakirjoja ja haasteita sekä toimittaa asiakirjoja yritykseltä viranomaisille ja tuomioistuimille.

##### 10 §

###### *Velvollisuus pitää saatavilla tietoja lähetetyistä työntekijöistä Suomessa*

Lähtävän yrityksen tulee pitää saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan:

1) lähettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot 7 §:n 3 momentin 1 kohdassa tarkoitetuista lähettävän yrityksen nimetyistä vastuuhenkilöistä;

---

Jos lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää yli kymmenen työpäivää, lähettävän yrityksen tulee pitää saatavilla koko lähettämisen keston ajan lähetetyn työntekijän työskentelyä Suomessa koskeva työaikakirjanpito ja palkkalaskelma toimitettavaksi tarvittaessa **työsuojeluviranomaiselle** työehtojen valvontaa varten sekä työsuojeluviranomaisen pyynnöstä toimittaa **tälle** palkanmaksun suorittamista koskeva todistus tai muu selvitys.

---

Poiketen siitä, mitä tässä pykälässä säädetään, tieliikenteen kuljetuspalvelujen alihankintaan sovelletaan vain 1 momentin 4 kohtaa ja 4 momenttia sekä 10 b §:ssä säädettyä.



## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

### 10 b §

#### *Tietojen antaminen työsuojeluviranomaiselle*

---

Työntekijän lähetettynä olon päättymisen jälkeen lähetävän yrityksen on säilytettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot kaksi vuotta.

### 12 a §

#### *Vastatoimien kieltö*

Lähetävä 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~~ käynnistänyt oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä taikka ottanut yhteyttä viranomaiseen tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.

Lähetävän yrityksen ~~vahingonkorvausvelvollisuuden vastatoimien kiellon rikkomisesta sovelletaan työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momenttia~~ on korvattava 1 momentissa tarkoitettua kieltoa rikkomalla lähetetylle työntekijälle aiheuttamansa vahinko.

### 13 §

#### *Tilaaajan tiedonantovelvollisuus*

Tilaaajan on lähetävän yrityksen kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin annettava lähetävälle yritykselle tieto velvollisuudesta tehdä 7 §:ssä tarkoitettu lähettämislmoitus ja asettaa 8 §:ssä tarkoitettu edustaja.

### 16 §

#### *Toimivaltaiset viranomaiset*

Tätä lakia koskevasta tiedottamisesta vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö sekä työsuojeluviranomaiset. Työsuojeluviranomainen vastaa yhdellä kansallisella verkkosivustolla työehtojen yleisesti saatavilla pitämisestä. Hyvän kielenkäytön vaatimuksesta säädetään hallintolain (434/2003) 9 §:ssä.

---

## Valiokunnan mietintö TyVM 3/2024 vp

### 17 §

#### *Tiedonsaantioikeus*

-----  
Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada lähettävältä yritykseltä 10 ja 10 b §:ssä tarkoitettuis-  
ta tiedoista ja asiakirjoista käänös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voi suorittaa  
valvontatehtäväänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella.  
-----

### 20 §

#### *Avunantopyynnön täyttämisen viivästyminen tai täyttämättä jääminen*

Jos Suomen viranomaiselle tehdyn avunantopyynnön täyttäminen viivästyy tai pyyntöä ei voi-  
da täyttää, tästä on viipymättä ilmoitettava pyynnön esittäneelle toisen jäsenvaltion viranomaisel-  
le ratkaisun löytämiseksi sekä samalla esitettävä viivästyksen tai pyynnön täyttämättä jättämisen  
syyt. Jos tiedonvaihdossa ilmenee jatkuvia ongelmia, tulee ongelmista ja niiden syistä ilmoittaa  
viipymättä Euroopan komissiolle.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_ .  
\_\_\_\_\_

Helsingissä 8.3.2024

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Saara-Sofia Sirén kok  
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd  
jäsen Miko Bergbom ps  
jäsen Tuomas Kettunen kesk  
jäsen Mikko Lundén ps  
jäsen Anders Norrback r  
jäsen Karoliina Partanen kok  
jäsen Jorma Piisinen ps  
jäsen Mikko Polvinen ps  
jäsen Piritta Rantanen sd  
jäsen Timo Suhonen sd  
varajäsen Markku Siponen kesk

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen