

Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi neuvoston direktiivin muuttamisesta (tasa-arvodirektiivin muutospäätös)

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään eduskunnalle Euroopan yhteisöjen komission 7 päivänä kesäkuuta 2000 tekemä ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdol-

lisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Helsingissä 9 päivänä marraskuuta 2000

Sosiaali- ja terveysministeri *Maija Perho*

Hallitusneuvos toimistopäällikkönä Jaana Koski

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Muistio
EU/180700/0535

EHDOTUS EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI MIESTEN JA NAISTEN TASA-ARVOISEN KOHTELUN TOTEUTTAMISESTA MAHDOLLI-SUUKSISSA TYÖHÖN, AMMATILLISEEN KOULUTUKSEEN JA URALLA ETENEMI-SEEN SEKÄ TYÖOLOISSA ANNETUN NEUVOSTON DIREKTIIVIN 76/207/ETY MUUTTAMISESTA

1. Säädösehdotuksen tavoite ja pääasiallinen sisältö

Komissio on tehnyt 07.06.2000 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta. Ehdotus perustuu perustamissopimuksen 141 artiklan 3-kohtaan. Ehdotuksen hyväksymisessä noudatetaan perustamissopimuksen 251 artiklan mukaista yhteispäätösmenettelyä ja kuullaan talous- ja sosiaalikomiteaa. Ehdotuksen varsinainen käsittely neuvoston työryhmässä ei ole vielä alkanut.

Ehdotuksen tarkoituksena on muuttaa vuonna 1976 hyväksyttyä laaja-alaista työelämän tasa-arvodirektiiviä, joka koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamista mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa. Direktiivin muuttaminen on tullut ajankohtaiseksi perustamissopimuksen muutosten myötä, joissa sukupuolten tasa-arvon edistäminen on säädetty yhdeksi yhteisön nimenomaisista tavoitteista ja yhteisölle on asetettu velvoite pyrkiä poistamaan eriarvoisuutta ja edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.

Tämän lisäksi muutoksen taustalla ovat kaksi perustamissopimuksen 13 artiklan nojalla hyväksyttyä direktiiviä, joista toinen koskee rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhtäläisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa (rotusyrjintädirektiivi 2000/43/EY) ja toinen yhtäläistä kohtelua työssä ja ammatissa koskevia yleisiä puitteita (työsyryntädirektiivi, poliittinen yhteisymmärrys saavutettu työllisyys- ja sosiaalipoli-

tiikkaneuvostossa 17.10.2000). Mainitut direktiivit eivät koske syrjintää sukupuolen perusteella. Tasa-arvodirektiivin muuttamisella pyritään varmistamaan vastaavanlaisia asioita koskevan johdetun oikeuden yhtenäinen soveltaminen.

Ensimmäisen muutosehdotuksen tarkoituksena on panna konkreettisesti täytäntöön perustamissopimuksen 3 artiklassa oleva valtavirtaistamisen periaate lisäämällä alkuperäisen direktiivin 1 artiklaan uusi kohta. Jäsenvaltioiden olisi otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä miesten ja naisten tasa-arvon tavoitteen aktiiviseksi ja näkyväksi edistämiseksi. Tämä tavoite tulisi sisällyttää kaikkiin lakeihin, asetuksiin, hallinnollisiin määräyksiin, politiikkoihin ja toimintaa direktiivin soveltamisalalla.

Toisessa muutoksessa direktiiviin lisättäisiin uusi 1 a artikla, jossa sukupuolinen häirintä työpaikalla sekä määriteltäisiin että todettaisiin sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Sukupuolista häirintää olisi sukupuoleen perustuva ei-toivottu käytös, jonka tarkoituksena on loukata tai joka loukkaa ihmisarvoa ja/tai luo uhkaavan, vihamielisen, hyökkäävän tai häiritsevän ympäristön erityisesti, jos sitä, vastustaako henkilö tällaista käytöstä vai alistuuko sille, käytetään sellaisen päätöksen perustana, joka vaikuttaa tähän henkilöön. Sekä rotu- että työsyryntädirektiivi sisältävät vastaavanlaisen määräyksen syrjintäperusteeseen perustuvasta häirinnästä.

Kolmannessa muutoksessa alkuperäisen direktiivin syrjinnän määritelmää koskevaan 2 artiklan 1 kohtaan lisättäisiin uusi alakohta, joka koskisi välillistä syrjintää. Välillisen syrjinnän määritelmä vastaisi direktiivissä todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa (97/80/EY) hyväksyttyä välillisen syrjinnän määritelmää. Välillistä syrjintää olisi se, että näennäisesti puolueeton

säännös, peruste tai käytäntö asettaa epäedulliseen asemaan merkittävästi suuremman osan toisen sukupuolen edustajista, jolle kyseinen säännös, peruste tai käytäntö ole asianmukainen ja tarpeellinen eikä sitä voida perustella objektiivisin, sukupuoleen liittyvät tekijöin. Sekä rotu- että työsyryntädirektiiveihin sisältyy välillisen syrjinnän kielto.

Neljännellä muutoksella 2 artiklan 2 kohta työhönottoon liittyvästä erilaisesta kohtelusta, jota ei ole pidettävä syrjintänä, muutettaisiin siten, että sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen perustuva erilainen kohtelu ei olisi syrjintää, mikäli tämä ominaisuus on todellinen työtä koskeva pätevyysvaatimus työtehtävien laadun tai niiden suorittamisympäristön vuoksi. Vastaavanlainen säännös sisältyi rotusyrjintää ja työsyryntädirektiiviehdotuksiin. Rotu- ja työsyryntädirektiiveissä sanamuotoa muutettiin siten, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta poikkeamisen on perustuttava lähinnä työn luonteesta johtuviin vaatimuksiin.

Viidennessä muutoksessa nykyisen 2 artiklan 3 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi uusi alakohta, jonka mukaan naisella on synnytyksen jälkeen äitiysloman loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen samoilla työehdoilla.

Kuudennella muutoksella alkuperäisen direktiivin 2 artiklan 4 kohta (yhtäläisiä mahdollisuuksia edistävät toimenpiteet) korvataan komissiota koskevalla velvoitteella raportoida säännöllisesti siitä, miten jäsenvaltiot ovat käyttäneet niille annettua mahdollisuutta positiivisiin erityistoimiin, joilla pyritään varmistamaan tosiasiallinen tasa-arvo.

Seitsemännellä muutoksella direktiivin 3 artiklan 2 kohtaan lisätään uusi d alakohta. Lisäys koskee jäsenyyttä työnantaja- tai työntekijäjärjestössä taikka muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti. Ehdotuksen mukaan tällaisten järjestöjen jäsenyydessä ja järjestöissä toimimiseen liittyvissä säännöissä ja järjestöjen myöntämissä etuuksissa ei saa olla sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Vastaavanlainen määräys sisältyy rotu- ja työsyryntädirektiiveihin.

Kahdeksannella muutoksella nykyisen direktiivin 6 artiklan sanamuoto ehdotetaan muutettavaksi kokonaan yhteisöjen tuomiois-

tuimen oikeuskäytännöstä johtuen. Muutoksen ensimmäinen osa velvoittaa jäsenvaltioita varmistamaan, että syrjitty voi vedota oikeuksiinsa myös työsuhteen päätyttyäkin. Jälkimmäinen osa koskee syrjinnän uhrin oikeutta sellaiseen korvaukseen, joka takaa todellisen ja tehokkaan oikeussuojan, jolla on ennalta ehkäisevä vaikutus työnantajaan ja joka on joka tapauksessa riittävä suhteessa aiheutuneeseen vahinkoon. Ehdotuksen mukaan uhrin menetykset ja vahingot korvattaisiin niin, ettei korvausta saisi rajoittaa ennalta vahvistettuun enimmäismäärään eikä siten, ettei myönnettylle pääomalle maksettaisi korkoa.

Yhdeksännellä muutoksella nykyiseen direktiiviin ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 a artikla. Siinä jäsenvaltiot velvoitettaisiin perustamaan itsenäinen elin edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Elimen tehtävänä olisi yksilöiden oikeuksien suojelu. Direktiivissä vahvistetaan joukko näitä elimiä koskevia vähimmäisvaatimuksia. Jäsenvaltiot voivat päättää vapaasti elinten rakenteesta ja toiminnasta oikeudellisten perinteidensä ja poliittisten valintojensa mukaisesti. Näiden elinten toimintaan olisi kuitenkin sisällyttävä sukupuolisyryntää koskevien valitusten vastaanottaminen ja hoitaminen, syrjintää koskevien tutkimusten tai kyselyiden tekeminen ja syrjintään liittyvien kertomusten julkaiseminen. Lisäksi jäsenvaltioiden tulisi varmistaa, että yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt voisivat aloittaa direktiivin mukaisen velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettua oikeudellisen ja/tai hallinnollisen menettelyn kantajan puolesta tämän suostumuksella. Rotusyrjintädirektiivi sisältää määräyksen toimielimestä, jonka tehtävänä on mm. yksilön oikeuksien turvaaminen. Sekä rotu- että työsyryntädirektiivi sisältävät määräyksen oikeushenkilöiden oikeudesta aloittaa direktiivin mukaisen velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi säädetty oikeusprosessi.

Kymmenennellä muutoksella alkuperäiseen direktiiviin lisätään uusi artikla 8 b, jonka mukaan jäsenvaltioiden on kannustettava työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tasa-arvon edistämiseksi erilaisin keinoin (toimintatapojen seuranta, työehtosopimukset, käytännösäännöt, hyvien käytäntöjen vaihto ja tutkimus) sekä hyväksymään sopimuksia syr-

jinnänvastaisista säännöistä tasa-arvon alalla.

Loppumääräysten mukaan direktiivin mukaisten kansallisten määräysten rikkomista koskevien seuraamusten tulisi olla tehokkaita, oikeassa suhteessa säännösten rikkomiseen sekä ennalta ehkäiseviä. Jäsenvaltioiden olisi pantava direktiivi toimeen 31 päivänä joulukuuta 2001 mennessä tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet tarvittavat toimenpiteet sopimuksin tähän mennessä. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava kolmen vuoden kuluessa komissiolle sen tarvitsemat tiedot direktiivin voimaantulosta sekä joka kolmas vuosi direktiiviehdotuksessa tarkoitetut positiivisia erityistoimia koskevat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset.

2. Vaikutus Suomen lainsäädäntöön ja hallituksen kanta

Suomen voimassa oleva lainsäädäntö ei kaikilta osin täytä direktiiviehdotuksen vaatimuksia. Useat ehdotuksen määräykset ovat vielä tässä vaiheessa sisällöltään epäselviä ja tulkinnallisia. Jatkossa tapahtuvassa neuvoston työryhmäkäsittelyssä ehdotuksen määräysten merkityssisältöä tuleekin vielä selvittää samoin kuin ehdotuksen vaikutuksia Suomen lainsäädäntöön. Hallituksen käsityksen mukaan on kuitenkin tärkeää, että tasa-arvodirektiiviä 76/207/ETY muutetaan paremmin vastaamaan sekä uudistettua perustamissopimusta ja sen artiklan 13 nojalla jo annettua yhteisöläinsäädäntöä että EY:n tuomioistuimen vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jälj. tasa-arvolaki). Lain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Direktiiviehdotuksen määräys tasa-arvon valtavirtaistamisesta toteutuu osittain perustuslain tasa-arvon edistämistä koskevan määräyksen ja osittain tasa-arvolain lain kautta. Perustuslain 6 §:ssä säädetään velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista työsuhteen ehdoista

määrättäessä. Lisäksi perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Tasa-arvolain 4 §:ssä säädetään viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Direktiiviehdotuksen valtavirtaistamismääräyksen kansallinen toimeenpano saattaa lisäksi edellyttää nimenomaista lainsäädäntöä esimerkiksi lainsäädäntöhankkeiden tasa-arvovaikutusten arvioinnista. Tällainen arviointi on mainittu tavoitteena pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen hallitusohjelmassa.

Sukupuolisesta häirinnästä tai ahdistelusta säädetään tasa-arvolain 6 §:ssä, joka koskee työnantajan velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Työnantajan tulee huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Häirinnästä vastaa ensisijaisesti häiritsijä itse, joka voi joutua esim. rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työnantajan on mahdollisuuksiensa mukaan huolehdittava siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työnantaja on velvollinen toimimaan saatuaan tiedon häirinnästä. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa, hän syyllistyy kiellettyyn syrjintään. Häirintää sinänsä ei kuitenkaan ole nimenomaisesti säädetty kielletyksi syrjinnäksi. Tältä osin direktiivin hyväksyminen saattaa edellyttää kansallisen lainsäädännön muuttamista. Sekä rotu- että työsyryntädirektiiveissä häirintä, joka perustuu ao. direktiiveissä tarkoitettuun syrjintäperusteeseen, on määritelty kielletyksi syrjinnäksi.

Tasa-arvolaisissa syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjinnäksi on myös todettu menettely, jonka vaikutuksesta henkilöt joutuvat sanotussa lainkohdassa tarkemmin kuvatuista syistä keskenään tosiasiallisesti eri asemaan. Tällä on tarkoitettu kuvata välillisen syrjinnän muotoja. Erillistä välillisen syrjinnän määritelmää laissa ei ole. Yhteisöläinsäädännössä välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on jo aikaisemmin määritelty todistustaakkadirektiivissä 97/80/EY. Suomen tasa-arvolakiin tulisi kirjata välillisen syrjinnän määritelmä.

Suomen tasa-arvolaki sallii naisten ja mies-

ten erilaisen kohtelun yhdistyksen jäseneksi ottamisessa, mikäli menettely perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen. Joko vain naisten tai miesten hyväksyminen yhdistyksen jäseniksi, mikäli tämä perustuu sääntöjen määräykseen, ei siis ole kiellettyä syrjintää. Toisaalta tasa-arvolakia ei sovelleta yksityiselämän piiriin kuuluvissa suhteissa. Perustuslaissa turvattuun yhdistymisvapauteen on katsottu kuuluvan, että kenelläkään ei ole oikeutta päästä yhdistyksen jäseneksi ja että yhdistyksen päättävillä elimillä on valta hylätä tehty jäsenhakemus.

Perustuslain mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä. Säännöstä vastaavan aikaisemman hallitusmuodon kohdan perusteluista (HE 309/1993 vp) käy ilmi, että säännöksellä on tarkoitettu korostaa tasa-arvon keskeistä merkitystä juuri näillä yhteiskuntaelämän aloilla. Hallituksen käsityksen mukaan toiminta direktiiviehdotuksessa tarkoitetuissa työnantaja- ja työntekijäjärjestöissä sekä muissa ammatillisissa järjestöissä voidaan tulkita sellaiseksi yhteiskunnalliseksi tai työelämän toiminnaksi, jossa ei saa esiintyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Ehdotuksen määräys on sisällöltään ja ulottuvuudeltaan vielä tässä vaiheessa erältä osin epäselvä, mistä syystä sen vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön tuleekin jatkossa tyhjentävämminkin selvittää ja arvioida.

Hallitus pitää kuitenkin lähtökohtana sitä, että direktiivin määräyksen tulisi olla sopusoinnussa Suomessa vallalla olevien yhdistymisvapautta koskevien säännösten kanssa. Yhdistysautonomiaan on katsottu kuuluvan, että yhdistykset voivat vapaasti hyväksyä haluamansa säännöt ja valita niiden mukaan jäsenensä.

Myös tasa-arvolaissa säädetty mahdollisuus poiketa naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta yhdistyksen jäsenyydessä sääntöihin kirjatulla määräyksellä on hallituksen näkemyksen mukaan edelleen perusteltua sellaisissakin yhdistyksissä, joiden jäsenyys perustuu henkilöiden tiettyyn ammattiin. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta poikkeaminen saattaa esimerkiksi olla tarpeen ammattialalla, jolla toisen sukupuolen edustajat ovat aliedustettuina tai heikommas-

sa asemassa toiseen sukupuoleen verrattuna ja yhdistyksen tarkoitus on tasa-arvon edistäminen edistämällä jäsenistönsä asemaa sen edustamalla ammattialalla.

Hallitus pitää työhönpaluuoikeutta tärkeänä sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kannalta. Työsopimuslaissa on nimenomainen säännös työhönpaluuoikeudesta perhevapaiden jälkeen. Työntekijälle on säädetty oikeus tällaisten vapaiden jälkeen palata ensisijaisesti aikaisempaan työhön. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Mikäli tämäkään ei ole mahdollista, työnantajan on ennen työntekijän irtisanomista tai lomauttamista noudatettava lomauttamis- ja irtisanomisperusteisiin liittyviä koulutus- ja uudelleensijoitusvelvollisuutta koskevia säännöksiä. Virkamiehellä on perhevapaan jälkeen oikeus palata omaan virkaansa virkaan kuuluvien ehdoin. Virkamiestä ei myöskään saa irtisanoa raskauden ja perhevapaan käyttämisen perusteella.

Hallituksen käsityksen mukaan Suomen nykyinen lainsäädäntö takaa kattavasti äitiysvapaalta palaavalle työntekijälle ja virkamiehelle työhönpaluuoikeuden vaikkakaan työntekijälle ei ole säädetty paluuoikeutta samoilla työehdoilla. Työsopimuslaki määrittelee kuitenkin työnantajan työntarjoamisvelvollisuuden laajemmin kuin direktiiviehdotus edellyttää. Työsopimuslain työhönpaluuoikeutta koskeva säännös myös vastaa sisällöltään vanhempainlomadirektiivin työhönpaluuoikeutta koskevaa määräystä. Edellä oleva huomioon ottaen hallitus pitäisi tarkoituksenmukaisena ja kansallisen lainsäädännön lähtökohtia paremmin vastaavana määrittellä äitiysvapaan jälkeinen työhönpaluu-oikeus siten, että suojan taso vastaisi Suomen työsopimuslaissa ja toisaalta tasa-arvolaissa säädettyä suojan tasoa.

Syrjinnästä aiheutuvien menetysten ja vahingon osalta Suomen kansallinen lainsäädäntö lähtee siitä, että syrjinnästä saattaa aiheutua syrjitylle taloudellisia menetyksiä ja vahinkoja, joiden perusteella syrjityllä on oikeus vaatia vahingonkorvausta. Hallitus yhtyy komission ehdotuksen perusteluissa esittämään näkemykseen siitä, että uhrilla tulee

olla oikeus korvaukseen, joka takaa tehokkaan oikeussuojan ja on riittävä suhteessa aiheutuneeseen vahinkoon. Suomen vahingonkorvausoikeudessa noudatetaan lähtökohtaisesti ns. täyden korvauksen periaatetta. Tämän mukaan korvausta on suoritettava niin suuri määrä, että vahingonkärsijä pääsee samaan asemaan, jossa hän olisi, jollei vahingon tapahtumaa olisi tapahtunut. Vahingonkorvaukselle maksettavasta korosta määrätään myös kansallisessa laissa. Näiltä osin voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö vastaa ehdotusta.

Kansallinen lainsäädäntö takaa syrjitylle myös oikeuden immateriaaliseen hyvitykseen syrjinnän loukkauksen johdosta. Hyvityksen saaminen ei edellytä taloudellista vahinkoa tai menetystä. Tasa-arvolaissa säädetään mahdollisuudesta vaatia hyvityksen lisäksi korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain nojalla. Hyvityksen vaatiminen ei siis sulje pois mahdollisuutta vaatia vahingonkorvausta. Tasa-arvolaissa tarkoitettu hyvitys on kuitenkin rajattu sekä vähimmäis- että enimmäismäärältään. Myös työsopimuslaissa on säädetty sekä vähimmäis- että enimmäisrajoitus työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvan työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavalle korvaukselle.

Kun otetaan huomioon, että direktiiviehdotuksen menetysten ja vahinkojen korvaamista koskeva määräys on sisällöllisesti ja ulottu-

vuodeltaan vielä epäselvä, tässä vaiheessa ei voida tyhjentävästi arvioida sitä, ovatko edellä mainitut, määrällisiä rajoituksia sisältävät kansallisen lain säännökset ristiriidassa ehdotuksen kanssa. Tämän vuoksi määräyksen merkityssisältöä on vielä jatkokäsittelyssä selvitettävä.

Direktiiviehdotuksessa ehdotetusta oikeushenkilöiden mahdollisuudesta aloittaa oikeusprosesseja olisi perusteltua säännellä rotuja työsyrintädirektiivejä vastaavasti. Näiden direktiivien mukaan edellä mainittujen tahojen on mahdollista aloittaa oikeudellinen ja/tai hallinnollinen menettely joko kantajan puolesta tai kantajan tukemiseksi hänen suostumuksellaan. Soveltuakseen Suomen oikeudelliseen järjestelmään direktiiviä olisi voitava tulkita siten, että velvoite täyttyy sillä, että asianosainen valtuuttaa yhdistyksen, järjestön tai muun oikeushenkilön edustajan toimimaan oikeudenkäynnissä asiamiehenään tai avustajanaan.

Seuraamusjärjestelmää koskevan direktiiviehdotuksen määräyksen osalta kansallinen lainsäädäntö näyttää täyttävän ehdotuksen vaatimukset.

Ehdotus sisältää lisäksi eräitä määräyksiä, joiden yksityiskohtaisen muotoilun täsmenämistä tai tarkistamista hallitus pitää toivotavana. Nämä määräykset eivät kuitenkaan hallituksen näkemyksen mukaan ole Suomalaiselle periaatteessa ongelmallisia.