

Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia. Muutosten johdosta työntekijän eläkelaista sekä työtapaturma- ja ammattitautilaista kummotaisiin eräitä työnantajan tiedottamisvelvollisuuksia koskevia rinnakkaisia säännöksiä. Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa. Lisäksi esityksellä vahvistettaisiin pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaan pohjautuen työajan vakiintumista vaihtelevan työajan sopimuksissa.

Työntekijälle työnteon ehdoista annettavan kirjallisen selvityksen tietosisältöä ehdotetaan laajennettavaksi. Lisäksi selvitys olisi annettava nykyistä nopeammin ja myös lyhyissä työsuhteissa. Kunnan ja hyvinvointialueen olisi jatkossa annettava osin vastaava selvitys viranhaltijalle.

Työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Jos työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle työn edellyttämää koulutusta, sen olisi oltava työntekijälle maksutonta ja sen olisi tapahduttava työaikana. Sama koskisi kunnan tai hyvinvointialueen virkasuhteita.

Vaihtelevan työajan järjestelyiden osalta esityksessä ehdotetaan sääntelyä siitä, missä tilanteissa työvuoron teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Lisäksi työvuoron peruuntuessa työntekijälle olisi maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuneesta haitasta, jollei tällaista korvausta muutoin maksettaisi lain tai sopimuksen perusteella.

Vaihtelevaan työaikaehdoton liittyvää tarkasteluvelvoitetta ehdotetaan vahvennettavaksi siten, että työnantajan olisi vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittaisivat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan olisi tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan tarkastelun tulosta.

Viimeksi mainitun muutoksen osalta esitys liittyy hallitusohjelman toteuttamiseen.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
1.2.1 EU-säädöksen valmistelu	4
1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu.....	5
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö.....	5
2.1 Johdanto	5
2.2 Tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät.....	6
2.3 Selvitys työntekijälle työnteon keskeisistä ehdoista	6
2.4 Työehtoihin liittyvät vähimmäisvaatimukset	8
2.5 Laaja-alaiset säännökset.....	9
2.6 Loppusäännökset.....	10
3 Nykytila ja sen arviointi.....	10
3.1 Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva kokonaisuus	10
3.1.1 Vaihtelevaa työaika koskeva lainsäädäntö ja käytäntö.....	10
3.1.1.1 Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva lainsäädäntö	10
3.1.1.2 Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä kuvaavat tilastotiedot.....	11
3.1.1.3 Työehtosopimusten määräykset	13
3.1.2 Nykytilan arviointi	14
3.1.2.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset	14
3.1.2.2 Kansallisista sääntelytarpeista johtuvat muutokset	16
3.2 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	16
3.3 Turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtyminen.....	18
3.4 Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen	19
3.5 Direktiivin säännökset, jotka eivät edellytä kansallista täytäntöönpanoa	20
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	23
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	23
4.1.1 Kirjallinen selvitys työnteon ehdoista	23
4.1.2 Työajan vakiintumisen vahvistaminen vaihtelevan työajan sopimuksissa	23
4.1.3 Työvuorosuunnittelu vaihtelevan työajan järjestelyissä	24
4.1.4 Muut ehdotukset.....	24
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	25
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	25
4.2.1.1 Vaikutukset yrityksiin	25
4.2.1.2 Vaikutukset kuntiin	27
4.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	28
4.2.2.1 Vaikutukset työelämään	28
4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin	29
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	29
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	29
5.1.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanon toteuttamisvaihtoehdot.....	29

5.1.2 Toteuttamisvaihtoehdot vaihtelevan työajan vakiintumista koskevaksi sääntelyksi	30
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot.....	30
6 Lausuntopalaute.....	30
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	31
7.1 Työsopimuslaki.....	31
7.2 Merityösopimuslaki	40
7.3 Työaikalaki.....	42
7.4 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta	45
7.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	47
7.6 Työntekijän eläkelaki.....	47
7.7 Työtapaturma- ja ammattitautilaki.....	47
8 Voimaantulo	47
9 Suhde muihin esityksiin.....	47
LAKIEHDOTUKSET	49
työsopimuslain muuttamisesta	49
merityösopimuslain muuttamisesta.....	52
työaikalain muuttamisesta.....	55
kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta	56
työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	58
työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisesta	58
työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisesta	59
LIITE	60
RINNAKKAISTEKSTIT	60
työsopimuslain muuttamisesta	60
merityösopimuslain muuttamisesta.....	66
työaikalain muuttamisesta.....	70
kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta	72
työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	74

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehtoista Euroopan unionissa (jäljempänä *työehtodirektiivi*) hyväksyttiin 20.6.2019. Direktiivin tarkoituksena on parantaa etenkin epävarmemmissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä turvatumia ja ennakoitavampia työehtoja. Direktiivin säännökset koskevat muun muassa työnantajan velvollisuutta antaa työsuhdetta koskevia tietoja työntekijälle, koeaikaa, kilpailevan toiminnan kieltä sekä vaihtelevan työajan sopimuksia. Lisäksi direktiivissä on työntekijän oikeussuojaa koskevia säännöksiä. Direktiivin täytäntöönpanoaika päättyy 1.8.2022.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan hallituksen tavoitteena on parantaa päätöksissä ja nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa. Kirjauksen mukaan vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumista vahvistetaan lainsäädännössä.

Tällä esityksellä pannaan täytäntöön työehtodirektiivi ja samalla toteutetaan myös hallitusohjelmaan liittyvät vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat lainsäädäntötoimet.

1.2 Valmistelu

1.2.1 EU-säädöksen valmistelu

Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi vuonna 1991 direktiivin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työ sopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (91/533/ETY, jäljempänä *todentamisdirektiivi*). Direktiivin tarkoituksena oli muun muassa parantaa työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta. Lisäksi direktiivillä pyrittiin yhdenmukaistamaan vaatimukset ilmoittaa palkatulle työntekijälle kirjallisesti työ sopimuksen tai työsuhteen keskeiset ehdot. Direktiivi on Suomessa pantu täytäntöön pääasiassa työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:llä, jonka mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Komissio antoi 21.12.2017 ehdotuksen työehtodirektiiviksi¹, jonka oli tarkoitus korvata vanha todentamisdirektiivi. Taustalla olivat työelämässä tapahtuneet muutokset, kuten epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Digitalisointi on helpottanut uusien työmuotojen syntymistä, ja väestörakenteen muutokset ovat lisänneet työikäisen väestön monimuotoisuutta. Uusiin työmuotoihin liittyvä jousto on edistänyt merkittäväällä tavalla työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua. Samalla tämä suuntaus on kuitenkin lisännyt epävakautta ja vähentänyt ennustettavuutta työsuhteissa. Direktiiviehdotuksen tavoitteena olikin edistää turvumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä niin, että samalla varmistetaan työmarkkinoiden joustavuus ja parannetaan elin- ja työoloja.

¹ COM(2017) 797 final.

Suomi suhtautui direktiiviehdotukseen lähtökohtaisesti myönteisesti kiinnittäen kuitenkin direktiivin valmistelussa huomiota siihen, että yritysten hallinnollisen taakan tulisi olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa sääntelyn hyötyihin nähden.²

Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät direktiiviehdotuksen 20.6.2019. Työehtodirektiivi korvasi todentamisdirektiivin ja lisäksi siinä säädettiin uusia työehtojen ennakoitavuutta ja turvaamista koskevia vaatimuksia erityisesti epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien osalta. Lisäksi työehtodirektiivin soveltamisala laajeni todentamisdirektiiviin nähden.

1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu

Hallituksen esityksellä ehdotetaan lainsäädäntöön muutoksia, jotka ovat tarpeen työehtodirektiivin täytäntöön panemiseksi. Samassa yhteydessä toteutetaan pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan perustuvat toimenpiteet vaihtelevan työajan sopimusten osalta. Esityksen perusvalmistelu on tästä syystä toteutettu kahdessa eri työryhmässä.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 5.11.2020 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan työehtodirektiivin täytäntöönpanoa. Työryhmän tehtävänä oli 31.8.2021 mennessä valmistella hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö, jossa ovat ehdotukset niiksi lainsäädäntömuutoksiksi, joita direktiivin täytäntöönpano edellyttää. Valtiovarainministeriössä valmistellaan kuitenkin direktiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset valtion virkamieslakiin (750/1994). Työehtodirektiivin täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän tiedot ja hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella [TEM117:00/2020](https://tem.fi/hankehaku).

Hallitusohjelmaan perustuvat vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat muutokset on valmisteltu kolmikantaisesti työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alaisuudessa toimivassa sääntelytyöryhmässä vuoden 2020 aikana. Sääntelytyöryhmän kokoonpanoa ja toimikautta koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella [TEM052:00/2019](https://tem.fi/hankehaku).

Koska molemmat hankkeet koskivat vaihtelevan työajan sopimuksia, oli tarkoituksenmukaista laatia yksi hallituksen esitys.

Merityötyölainsäädäntöön tehtäviä muutoksia on lisäksi käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi edustettuina ovat sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä merenkulun työmarkkinajärjestöt.

Hallituksen esitys on ollut lausuntokierroksella xx.12.2021 – xx.xx.2022 välisen ajan.

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

2.1 Johdanto

Työehtodirektiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työtä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus. Työehtodirektiivillä

² Valtioneuvoston kirjelmä U 2/2018 vp.

kumotaan niin kutsuttu todentamisdirektiivi. Todentamisdirektiivin antamisen jälkeen työmarkkinoilla on tapahtunut väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet innovointia, työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen. Nykyisessä muuttuvassa työn maailmassa työntekijöiden on yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työehtojaan koskevat tiedot.

Työehtodirektiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat unionissa kaikkia työntekijöitä, joilla on työsuhteeseen tai työsuhteeseen. Euroopan unionin tasolla tapahtuva työsuhteen ehtojen vähimmäisvaatimusten yhdenmukaistaminen ja vahvistaminen takaavat, että voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työehtojen riittävä avoimuus ja ennakoitavuus siten, että epätyypilliset työsuhteet pysyvät kuitenkin kohtuullisen joustavina, jolloin niiden hyödyt työntekijöille ja työnantajille säilyvät ennallaan.

2.2 Tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät

Direktiivin I luku sisältää yleiset säännökset, joihin kuuluvat direktiivin tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät. Direktiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työtä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.

Direktiivin soveltamisala on todentamisdirektiiviä laajempi, sillä lähtökohtaisesti direktiivi koskee kaikkia työntekijöitä. Jäsenvaltioille annetaan mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin säännöksiä sellaisiin työsuhteisiin, joissa ennalta määritelty ja tosiasiallinen työaika on enintään keskimäärin kolme tuntia viikossa neljän perättäisen viikon pituisen viiteajanjakson aikana. Poikkeusta ei saisi soveltaa työsuhteisiin silloin, kun työtunteja ei ole määritelty ennalta (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät). Lisäksi jäsenvaltiot voivat rajata yksityiset kotitaloudet tiettyjen vaatimusten ulkopuolelle sekä säätää objektiivisin perustein, että direktiivin työoloihin liittyviä vähimmäisvaatimuksia koskevia III luvun säännöksiä ei sovelleta virka-suhteissa oleviin, julkisiin pelastuspalveluihin, asevoimiin, poliisiviranomaisiin, tuomareihin, syyttäjiin, rikostutkijoihin tai muihin lainvalvontaviranomaisiin. Direktiiviä sovelletaan myös merenkulkijoihin ja merikalastajiin lukuun ottamatta eräitä direktiivissä säädettyjä velvoitteita.

Eräät direktiivissä käytetyt käsitteet määritellään 2 artiklassa. Työvuoroluettelolla tarkoitetaan suunnitelmaa, jossa määritetään tunnint ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy. Uusina määritelmänä direktiivissä määritellään viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä sekä työn teettämismalli, jolla tarkoitetaan työajan ja sen jakautumisen järjestämistä tietyn työnantajan määrittelemän mallin mukaisesti. Työn teettämismalli voi olla esimerkiksi kokonaan tai enimmäkseen ennakoitavissa tai kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton.

2.3 Selvitys työntekijälle työnteon keskeisistä ehdoista

Direktiivin I lukuun sisältyy lisäksi tietojen antamista koskeva 3 artikla. Siinä säädetään, että työnantajan on annettava kullekin työntekijälle direktiivissä edellytetyt tiedot kirjallisesti. Uutena mahdollisuutena direktiivissä on tietojen antaminen sähköisesti edellyttäen, että sähköisessä muodossa olevat tiedot ovat työntekijän saatavilla, ne voidaan tallentaa ja tulostaa ja että työnantaja saa todistuksen tietojen toimittamisesta tai vastaanottamisesta.

Direktiivin II luvun sisältö muodostuu pääosin todentamisdirektiiviä vastaavista säännöksistä, mutta ajantasaistettuna. Luvun 4 artikla koskee työnantajan tiedonantovelvollisuutta, ja siinä on luettelo niistä tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava työntekijälleen. Uusina vähimmäistietoina todentamisdirektiiviin verrattuna luetteloon sisältyy:

- Tieto koeajan kestosta ja ehdoista
- Tieto oikeudesta koulutukseen, jos työntekijällä on sellainen oikeus
- Tieto ylityötä ja sen korvaamista koskevista järjestelyistä
- Työvuoroluettelon laatimisen periaatteet erityisesti silloin, kun työntekijä noudattaa vaihtelevaa työaikaa
- Tiedot sosiaalivakuutusmaksuja saavista sosiaaliturvalaitoksista, silloin kun asia on työnantajan vastuulla
- Viitetunnit ja -päivät, joina työnantaja voi edellyttää työntekoa
- Vuokratyöntekijöiden tapauksessa käyttäjäyritysten tunnistetiedot, kun ja heti kun se on tiedossa
- Tieto irtisanomismenettelystä.

Selvitys työnteon ehdoista on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti tiedosta riippuen joko viimeistään sellaisen ajanjakson aikana, joka alkaa ensimmäisenä työpäivänä ja päättyy viimeistään seitsemäntenä kalenteripäivänä tai kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. Nämä aikarajat ovat uusia, sillä todentamisdirektiivissä vastaava määräaika oli kaksi kuukautta työsuhteen alusta tai muutoksen tapahtumisesta. Jäsenvaltiot voivat laatia malleja ja asiakirjatyypppejä kirjalliselle ilmoitukselle. Edellä mainitut mallit sekä työsuhteisiin liittyvä lainsäädäntö ja työehtosopimukset on laitettava yleisesti saataville verkkosivustoille.

Direktiivin 6 artiklassa säädetään erikseen tiedon antamisesta silloin, kun työsuhteen ehto muuttuu. Tällöin tieto pitää antaa asiakirjan muodossa mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan. Muuttuneiden tietojen antamisen takarajaa on kiristetty, todentamisdirektiivissä takaraja oli yksi kuukausi. Asiakirjaa ei kuitenkaan tarvitse 6 artiklan 2 kohdan mukaan toimittaa sellaisista muutoksista, jotka johtuvat lainsäädännön tai työehtosopimukseen tehdyistä muutoksista.

Direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa vaaditaan jäsenvaltioita varmistamaan, että työntekijä saa eräät lisätiedot, jos häntä vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee. Tiedot vastaavat suuresta määrin todentamisdirektiivin 4 artiklassa todettua, ja ne on annettava ennen työntekijän lähtöä. Artiklan 2 kohdassa edellytetään lisäksi, että direktiivin 96/71/EY³ mukaiselle lähetetylle työntekijälle on ilmoitettava tietyt lisätiedot. Nämä ovat uusia vaatimuksia verrattuna todentamisdirektiiviin. Ilmoitettavia tietoja ovat palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt. Lisäksi on ilmoitettava linkit vastaanottavien jäsenvaltioiden direktiivin 2014/67/EU⁴ nojalla kehittämälle

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon.

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta.

viralliselle kansalliselle verkkosivustolle. Artiklan 4 kohdassa sallitaan soveltamisalapoikkeus, jonka mukaan artiklan 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työskentelyjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.

2.4 Työehtoihin liittyvät vähimmäisvaatimukset

Direktiivin III luvussa on todentamisdirektiivin nähden uudet säännökset työehtoihin liittyvistä vähimmäisvaatimuksista. Luvun säännöksistä on 14 artiklan mukaan mahdollista poiketa työmarkkinaosapuolten välisillä työehtosopimuksilla, kunhan sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

Direktiivin 8 artiklan mukaan koeajan enimmäispituus saisi olla enintään kuusi kuukautta. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen jäsenvaltioiden on varmistettava, että tällaisen koeajan kesto on oikeassa suhteessa työsopimuksen oletettuun kestoan ja työn luonteeseen. Uusittu samaa työtä ja samoja työtehtäviä koskeva sopimus työsuhteessa ei tulisi soveltaa uutta koeaikaa. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen vuoksi. Lisäksi, jos työntekijä on ollut koeaikana poissa työstä, jäsenvaltiot voivat säätää, että koeaikaa voidaan pidentää poissaolon kestoja vastaavasti.

Direktiivin 9 artiklan mukaan työnantaja ei saisi kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä niin tekee. Sivutyön tekemistä voitaisiin kuitenkin rajoittaa tilanteissa, joissa se on perusteltua esimerkiksi liikesalaisuuksien suojelun tai eturistiriitojen välttämisen kaltaisilla oikeutetuilla syillä.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa pyritään parantamaan direktiivin 10 artiklan säännöksillä. Työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa selvityksessä työnantajan olisi ilmoitettava niin sanotut viitetunnit ja -päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään työtä. Työntekijää ei voitaisi velvoittaa työskentelemään muuna aikana. Lisäksi työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa selvityksessä olisi ilmoitettava, kuinka paljon etukäteen työntekijän on saatava ennakkoilmoitus työvuorosta. Jos jompikumpi tai kumpikaan edellä mainituista vaatimuksista ei täyty, työntekijällä on oikeus kieltäytyä työtehtävästä ilman kielteisiä seuraamuksia. Artiklassa säädetään myös työntekijän oikeudesta korvaukseen, jos työnantaja peruuttaa kohtuullisen määräjälkeen työntekijän aiemmin vastaanottaman työtehtävän.

Direktiivin 11 artiklassa jäsenvaltioita vaaditaan toteuttamaan yksi tai useampi seuraavista toimenpiteistä vaihtelevan työajan sopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi. Toimenpiteitä ovat vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä ja kestoja koskevat rajoitukset, kumottavissa oleva oletama sellaisen työsopimuksen olemassaolosta, jossa on tietyn ajanjakson aikana tehtyjen keskimääräisten työtuntien määrään perustuva vähimmäismäärä palkallisia työtunteja tai muut vastaavat toimenpiteet, joilla varmistetaan väärinkäytösten tehokas ehkäiseminen.

Direktiivin 12 artiklassa säädetään siitä, että työntekijät voisivat työsuhteen kestänyt kuusi kuukautta pyytää turvatumppaa ja helpommin ennakoitavissa olevaa työmuotoa. Tämä koskee esimerkiksi työntekijöitä, jotka haluavat siirtyä kokoaikaiseen työsuhteeseen tai työsuhteeseen, jossa on enemmän taattuja palkallisia työtunteja tai vähemmän muuttuva työaika. Työnantajien on vastattava pyyntöihin kirjallisesti kuukauden kuluessa. Jäsenvaltiot voivat pidentää määräaikaa kolmeen kuukauteen keskisuurten yritysten tai sitä pienempien yritysten kohdalla sekä mahdollistaa vastauksen antamisen suullisesti saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

Pakollisesta koulutuksesta säädetään direktiivin 13 artiklassa. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun työnantajaa vaaditaan unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä taikka työehtosopimuksessa antamaan koulutusta työntekijälle, sen on oltava maksutonta työntekijälle, se on laskettava työajaksi ja sen on mahdollisuuksien mukaan tapahduttava työaikana.

Direktiivin 14 artiklassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädettyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt. Näiden järjestelyiden täytyy artiklan mukaan kuitenkin noudattaa työntekijän kokonaisvaltaista suojelua.

2.5 Laaja-alaiset säännökset

Direktiivin IV lukuun sisältyy vaatimuksia, joilla pyritään varmistamaan täytäntöönpanon tehokas toteutuminen.

Direktiivin 15 artiklassa säädetään, että työnteon keskeisiä ehtoja koskevaan selvitykseen liittyvien laiminlyöntien osalta jäsenvaltiot voivat valita yhden tai molemmat kahdesta eri seuraamusjärjestelmästä: joko työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia tai työntekijällä on mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle tai elimelle ja saada asianmukainen oikaisu tehokkaasti ja kohtuullisessa ajassa.

Muutoksenhausta säädetään direktiivin 16 artiklassa, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä, mukaan lukien ne työntekijät, joiden työsuhde on päättynyt, on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojen ratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun silloin, kun heidän tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan rikotaan.

Suojelua epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta koskevan 17 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästään työnantajaa koskevasta kantelusta tai jotka johtuvat heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa direktiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.

Direktiivin 18 artiklassa säädetään irtisanomissuojasta ja todistustaakasta. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimenpiteen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut sen johdosta, että työntekijät ovat käyttäneet direktiivissä säädettyjä oikeuksia. Jos työntekijä katsoo, että hänet on irtisanottu tai että hän on joutunut vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle ei enää osoiteta toimeksiantoja) sillä perusteella, että hän soveltaa tai hyödyntää direktiivissä säädettyjä oikeuksia, työnantajan on työntekijän pyynnöstä esitettävä kirjalliset perustelut sille, että irtisanominen tapahtui muilla perusteilla.

Jäsenvaltioiden on toteutettava 18 artiklan 3 kohdan mukaan myös sellaiset toimenpiteet, että kun työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tai elimessä tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa irtisanomisen tapahtuneen, työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen on tapahtunut muilla perusteilla, kuin niillä, että työntekijät ovat käyttäneet direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan. Samassa artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden ei edellytetä soveltavan todistustaakkaa koskevaa artiklan 3 kohtaa menettelyihin, joissa tosiseikkojen tutkiminen on esimerkiksi tuomioistuimen vastuulla. Todistustaakkaa koskevaa artiklan 3 kohtaa ei sovelleta myöskään rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltio toisin säädi.

Direktiivin 19 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia rikotaan. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia.

2.6 Loppusäännökset

Direktiivin 5 luku sisältää työoikeudellisille direktiiveille tyypilliset loppusäännökset sekä täytäntöönpanoon ja voimaantuloon liittyvät säännökset. Direktiivi on vähimmäisvelvoittava, joten jäsenvaltiot voivat tarjota paremman suojan kuin ehdotetussa direktiivissä taataan. Direktiivin 20 artiklassa säädetään, ettei direktiivi ole pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.

Direktiivin 21 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on annettava direktiivin noudattamisen edellyttämät säädökset viimeistään 1.8.2022. Direktiivi koskee myös direktiivin voimaan tullessa voimassa olevia työsuhteita. Direktiivin artiklassa 22 säädetään kuitenkin, että työnantajan olisi täydennettävä työnteon keskeisiä ehtoja koskevia uusia tietovaatimuksia vain työntekijän pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saisi johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisoikeudet.

3 Nykytila ja sen arviointi

3.1 Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva kokonaisuus

3.1.1 Vaihtelevaa työaikaa koskeva lainsäädäntö ja käytäntö

3.1.1.1 Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva lainsäädäntö

Vuoden 2018 kesällä tulivat voimaan lainsäädäntömuutokset, joiden tavoitteena oli parantaa vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistaa työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Muutokset koskivat työsopimuslakia, työaikalakia (872/2019) työttömyysturvalakia (1290/2002) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006, jäljempänä *työsuojelun valvontalaki*).

Vaihtelevaa työaikaa koskevasta ehdosta säädetään työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa on rajoitettu tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Tämä ilmenee pykälän 2 momentista, jonka mukaan vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei myöskään saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Pykälän 3 momentin mukaan, jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

Edellä kuvatun työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdan mukaan työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta työntekijälle on annettava kirjallisesti selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentissa säädetään lisäksi vaihtelevaa työaikaa noudattavan oikeudesta sairausajan palkkaan momentissa säädetyn edellytyksin ja 6 luvun 4 a §:ssä irtisanomisajan palkasta noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa.

Työaikalain 17 §:n 3 momentissa säädetään vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän suostumuksen edellytyksestä työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi tehtävään työhön. Momentin mukaan, jos työntekijän työsopimuksessa sovitun säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitettulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Lisäksi työaikalain 30 §:n 3 momentissa säädetään vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle varattavasta tilaisuudesta ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan ylittävää työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista. Säännösten tarkoituksena on ollut parantaa vaihtelevaa työaikaa noudattavien mahdollisuuksia ennakoita tulevia työvuoroja.

Merityösopimuslaissa ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa ei ole säännöksiä vaihtelevan työajan sopimuksista.

3.1.1.2 Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä kuvaavat tilastotiedot

Tilastokeskus on kerännyt tietoa vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevistä sen toteuttaman työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tarkemmin ottaen tutkimuksen kohteena ovat olleet niin sanotut nollatuntisopimukset, joilla tarkoitetaan työsopimusta, jossa minimityöntuntien määrä on luvattu nolla tuntia (esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa). Viimeisimmät nollatuntisopimuksia koskevat tiedot ovat vuodelta 2018. Kysymys nollatuntisopimuksella työskentelemisestä koski haastateltavan henkilön päätyötä.

Vuonna 2018 nollatuntisopimuksella työskenteli keskimäärin noin 106 000 palkansaajaa. Tämä oli noin viisi prosenttia kaikista 15 – 74-vuotiaista palkansaajista. Vuonna 2014 nollatuntisopimuksella työskenteleviä oli 89 000.

Nollatuntisopimuksella työskentelevistä noin puolet oli naisia ja puolet miehiä. Pääosa nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli nuoria: reilu kolmannes (37 %) oli alle 25-vuotiaita ja 66 prosenttia oli alle 34-vuotiaita. Sopimusmuodolla työskenteli kuitenkin kaikenikäisiä palkansaajia.

Nollatuntisopimuksella työskenneltiin pääasiassa osa-aikaisesti (77 %). Kokoaikaisia työntekijöitä oli 23 prosenttia. Valtaosalla, 62 prosentilla, nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Määräaikaisia oli 38 prosenttia.

Yleisimpiä toimialoja, joissa työskenteli nollatuntisopimuslaisia, olivat tukku- ja vähittäiskaupan (17 000), terveys- ja sosiaalipalveluiden (15 000) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan

(11 000) toimialat.⁵ Toimialan palkansaajien määrään suhteutettuna nollatuntisopimus oli yleisin majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialalla, jolla työskentelevistä palkansaajista 15 prosentilla oli nollatuntisopimus.

Työvoimatutkimukseen vastanneilta on niin ikään kysytty tietoa siitä, perustuuko nollatuntisopimuksella työskentely henkilön omaan tahtoon vai johtuuko nollatuntisopimuksella työskentely esimerkiksi siitä, ettei muunlaisella sopimuksella työskentely ollut mahdollista tai ettei muuta työtä ollut saatavilla. Kun tämän tiedon yhdistää työvoimatutkimuksessa kysyttävään tietoon tutkimukseen vastanneen henkilön pääasiallisesta toiminnasta (päätoimena opiskelu, työttömyys, ansiotyö), on mahdollista saada tarkempi kuva niistä henkilöistä, joille nollatuntisopimuksella työskentely sopii sen hetkiseen elämäntilanteeseen ja niistä, joille nollatuntisopimuksella työskentely perustuu enemmän tai vähemmän vastentahtoisuuteen, tai jotka haluaisivat siirtyä työskentelemään kokoaikatyössä. Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen tekemään jaotteluun, jossa eri tyyppiset nollatuntisopimuksella työskentelevät on jaettu viiteen ryhmään:

- 1) päätoimena ansiotyötä tekevät osa-aikaiset;
- 2) päätoimisesti opiskelevat osa-aikaiset;
- 3) päätoimena ansiotyötä tekevät kokoaikaiset työntekijät;
- 4) päätoimenaan eläkkeellä olevat osa-aikaiset ja
- 5) pääasiassa työttömänä olevat osa-aikaisesti työskentelevät.

Ryhmät on havainnollistettu alla olevassa kuviossa, jossa näkyy myös ryhmiin kuuluvien osuus kaikista nollatuntisopimuksella työskentelevistä.



Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

⁵ Tukku- ja vähittäiskaupan osalta on tosin huomattava, että kaupan alalla vaihtelevan työajan sopimusten käyttö ei ole työehtosopimuksen perusteella mahdollista.

Kuvio: Nollatuntisopimuksella työskentelevät pääasiallisen toiminnan ja työajan mukaan 2018

Kuvion lähde: Tieto&Trendit, Tilastokeskus

Toinen ja neljäs ryhmä koostuu pääasiassa opiskelijoista sekä pääasiassa eläkkeellä olevista tai työkyvyttömistä. Näille henkilöille on tyypillistä, että nollatuntisopimuksilla työskenteleminen perustuu enemmässä määrin vapaaehtoisuuteen: osa-aikaisesti työskentelevistä opiskelijoista 56 prosenttia ja päätoimisesti eläkkeellä olevista 77 prosenttia ilmoitti, että oli itse halunnut tehdä nollatuntisopimuksen. Merkittävä osa näissä ryhmissä olevista ei myöskään halunnut lisätunteja. Nollatuntisopimuksella tai muulla vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelemisen voidaan siten nähdä sopivan kyseisten henkilöiden elämäntilanteeseen.

Kuviosta voidaan huomata, että osa-aikaisesti työssä käyvien opiskelijoiden osuus nollatuntisopimuksella työskentelevien kokonaismäärästä on merkittävä: 31 prosenttia kaikista nollatuntisopimuksella työskentelevistä, lukumäärällisesti 33 000, oli päätoimisia opiskelijoita.

Toinen kokoluokaltaan suuri ryhmä nollatuntisopimuksella työskentelevistä on päätoimisesti työssä käyvät osa-aikatyötä tekevät työntekijät (ryhmä 1). Heitä on noin 34 000 eli noin kolmasosa (32 %) nollatuntisopimuksella työskentelevistä. Kolmas suurempi ryhmä muodostuu kokoaikatyötä ja päätoimenaan ansiotyötä tekevistä (ryhmä 3). Tässä joukossa oma halukkuus nollatuntisopimuksella työskentelemiseen oli edellä mainittuja huomattavasti vähäisempää. Lisäksi kumpaankin ryhmään sijoittuvista noin 30 prosenttia tiesi tulevien työtuntiansa ajoittumisen vain muutamaksi päiväksi eteenpäin. Osa-aikatyötä tekeville oli halukkuutta myös lisätyöhön. Kokoaikaisten nollatuntisopimuksella työskentelevien osalta vaikuttaa siltä, että työtä on tarjolla kokoaikaisesti — kenties useammalla työnantajalla — mutta työtuntien ajoittuminen ei ole tiedossa etukäteen. Tilastokeskuksen mukaan kyse voi olla vaikkapa sijaistamisesta kouluissa, päiväkodeissa tai kuljetusalalla. Valtaosa tähän ryhmään 3 kuuluvista vastaajista oli miehiä (63 %).

Viides pienempi ryhmä (noin 6 000 henkilöä) koostui ilmoituksensa mukaan pääasiassa työttöminä olevista, joille suurin syy nollatuntisopimuksella osa-aikaisesti työskentelemiseen oli kokoaikatyön puute.

On huomattava, että edellä kuvatuissa työvoimatutkimuksen tiedoissa ei vielä täysimääräisesti ilmene edellä mainittujen vaihtelevaa työaikaa koskeneiden säännösmuutosten vaikutus. Esimerkiksi työn teettäminen kokoaikaisesti nollatuntisopimuksen perusteella on saattanut vähentyä, koska kokoaikainen työaikatoteuma voi merkitä kiinteää työaikaa, jolloin vaihteleva työaikaehto ei ole sallittu. Lisäksi työsopimuslain 1 luvun 11 §:ää koskevan siirtymäsäännöksen perusteella työnantajan on tullut tarjota työntekijälle mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta 1.1.2019 mennessä, jos ennen lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ei ole enää täyttänyt 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä. Säännösmuutosten vaikutus tulisi näin ollen olla näkyvässä viimeistään vuodesta 2019 alkaen.

3.1.1.3 Työehtosopimusten määräykset

Eräillä toimialoilla on luotu työehtosopimuksella alakohtaisia määräyksiä vaihtelevan työajan sopimusten käyttöön liittyen. Määräykset voivat perustua yleiseen säännöstämiskompetenssiin taikka työsopimuslain ja työaikalain semidispositiivisiin säännöksiin. Valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia muun muassa edellä kuvatusta työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa säädetystä neuvotteluvollisuudesta. Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvän vähimmäistyöajan tulee kuitenkin vastata työnantajan työvoimatarvetta. Jos kuitenkin

työehtosopimuksella sovitaan jonkinlaisesta muusta tarkastelujaksosta tai työaikaehdon ja tosi-asiallisen työajan vastaamattomuudesta aiheutuvasta menettelystä, laissa säädettyä tarkastelujaksoa tai neuvotteluelvoitetta ei tarvitse soveltaa.

Sovitun ja toteutuneen työaikaehdon vastaavuuden tarkastelusta on sovittu esimerkiksi kaupan alan ja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa. Kaupan alan työehtosopimuksen mukaan varsinainen vaihtelevan työajan ehto ei tosin ole mahdollinen. Sen sijaan työsopimuksessa on työehtosopimuksen mukaan sovittava keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta. Työehtosopimuksen mukaan alle 37,5 tuntia tekevän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaika pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaika vastavaksi. Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä tarkastelevat toteutuneen työajan ja työsopimustuntien vastaavuutta. Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelu on tehtävä vähintään puolen vuoden välein työnantajan määrittämänä ajankohtana. Eräin edellytyksin voidaan sopia tätä pidemmästä, enintään vuoden mittaisesta tarkasteluvälistä. Tarkastelussa on perusteltava kirjallisesti merkittävät poikkeamat työsopimustunteihin nähden. Mikäli tarkastelu johtaa työsopimustuntien korottamiseen, korotetut sopimustunnit otetaan huomioon seuraavaksi suunniteltavan viikon tiedoissa. Toteuttamisajankohdasta voidaan sopia myös työpaikkakohtaisesti toisin.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen vaihtelevaa työaika koskevan ehdon mukaan, jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaika ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään neljällä tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määrittää vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi.

3.1.2 Nykytilan arviointi

3.1.2.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset

Vaihtelevan työajan sopimukseen liittyvä vähimmäisennakoitavuus

Työehtodirektiivin 10 artikla koskee vaihtelevan työajan sopimuksia ja sen mukaan työnantaja ei voi vaatia työntekijää tekemään työtä, paitsi jos työ on tarkoitus tehdä kirjallisessa selvityksessä määriteltujen viitetuntien ja -päivien aikana ja työvuorosta ilmoitetaan kohtuullisessa ajassa.

Työaikalain 17 §:n mukaan työnantaja tarvitsee työntekijän suostumuksen, jos tämä haluaa ylittää työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan. Sen sijaan vähimmäistyöajan osalta työnantaja voi päättää työvuorojen sijoittelusta. Lainsäädäntöön ei nykyisellään sisälly vaatimusta direktiivissä tarkoitetuista viitetunneista ja -päivistä.

Työaikalain 30 §:n mukaan työvuoroluettelo on annettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän voidaan katsoa täyttävän 10 artiklassa tarkoitettua vaatimuksen työvuoron ilmoittamisesta kohtuullisessa ajassa.

Direktiivin 10 artikla sisältää myös vaatimuksen siitä, että jos jäsenvaltiot sallivat työnantajan peruuttaa työtehtävän ilman korvausta, jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet

sen varmistamiseksi, että työntekijällä on oikeus saada korvaus, jos työnantaja peruuttaa tietyn kohtuullisen määräajan jälkeen työntekijän aiemmin vastaanottaman työtehtävän.

Työaikalain 30 §:n mukaiseen työvuoroluetteloon merkitty työvuoro lähtökohtaisesti sitoo työnantajaa. Työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Säännöksestä tai sen esitöistä ei ilmene, kuinka menetellään tilanteessa, jossa työvuoroluettelon muuttaminen merkitsee samalla työvuoron peruuntumista, ja mikä on työvuoroluettelon muuttamisen suhde työsopimuslain 2 luvun 12 §:ssä säädettyyn työntekijän oikeuteen saada täysi palkka työnteon estyessä. Asia on jossakin määrin tulkinnanvarainen. Joillakin aloilla asiasta on sovittu työehtosopimuksissa. Direktiivin täytäntöönpano edellyttää kuitenkin oikeustilan selkeyttämistä.⁶

Direktiivin 18 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimenpiteen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut sen johdosta, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaaville toimenpiteille. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina. Direktiivin resitaaleissa vaikutuksiltaan vastaavana, työntekijälle vahingollisena toimenpiteenä mainitaan se, että tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Lain esitöiden mukaan säännös perustuu perustuslain 21 §:ään sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Sopimuksen mukaan työsuojeluviranomaisen päättäminen ei saa perustua siihen, että työntekijä on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta. Myöskään työntekijän kääntäminen toimivaltaisen hallintoviranomaisen, kuten työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen ei oikeuta päättämään työntekijän työsuhdetta (HE 157/2000 vp, s. 100). Työnantajan toimintaa ohjaavat niin ikään työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetty tasapuolisen kohtelun vaatimus ja syrjintäkielto. Oikeuskäytännössä työntekijän epäedulliseen asemaan asettamisen sen vuoksi, että tämä on kääntynyt asiassa työsuojeluviranomaisen puoleen, on katsottu myös täyttävän rikoslaissa (39/1889) kielletyn työsyryntään tunnusmerkistön ammatillisen toiminnan perusteella (KKO:2018:46).⁷ Kansallisen lainsäädännön voidaan katsoa täyttävän direktiivin vaatimukset siltä osin, että sekä työsuhteen päättäminen että työntekijän muuten epäedulliseen asemaan asettaminen sen vuoksi, että työntekijä on turvautunut käytettävissä oleviin oikeussuojakeinoihin, ei ole sallittua.

⁶ Työvuorojen muuttamisen vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen on käsitelty tapauksissa KKO 1988:127 ja KKO 1992:171. Tapaukset eivät koske vaihtelevan työajan sopimuksia.

⁷ Tapauksessa työntekijä B oli tehnyt työsuojeluviranomaiselle käsittelypyynnön, joka koski sitä, että hänen esimiehensä kohteli häntä työpaikalla epäasiallisesti. Työsuojeluasian käsittelyn ollessa vireillä B:n työnantajana olevan yhdistyksen hallitus oli päättänyt irtisanoa B:n työsuhteen. Korkein oikeus katsoi, että käsittelypyynnön tekeminen työsuojeluviranomaiselle oli työsyryntää koskevassa rangaistus-säännöksessä tarkoitettua ammatillista toimintaa. Kun pyynnön tekemisen katsottiin tosiasiallisesti vaikuttaneen hallituksen päätökseen irtisanoa B:n työsuhteen, B:n esimies, joka oli hallituksen jäsenenä äänestänyt irtisanomisen puolesta, tuomittiin rangaistukseen työsyryntästä.

Työsopimuslain 9 luvun 5 §:n mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty. Laissa ei sen sijaan ole säädetty työnantajan velvollisuudesta antaa vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle kirjallisesti perusteluita siitä, miksi vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle ei enää tarjota työtehtäviä. Tältä osin direktiivissä säädetty edellyttää kansallisen lainsäädännön muuttamista.

3.1.2.2 Kansallisista sääntelytarpeista johtuvat muutokset

Hallitusohjelmakirjauksen mukaan vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumista vahvistetaan lainsäädännössä.

Muutostarpeet liittyvät tilanteisiin, joissa työaika toteutuu jatkuvasti työsopimuksessa sovittua vähimmäistyöaikaa korkeampana siten, ettei työaikaehto vastaa todellista työvoiman tarvetta. Vähimmäistyöajan toistuva ylittyminen vaikuttaa yhtäältä vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työ- ja vapaa-ajan suunnitteluun ja ennakoitavuuteen, kun työtä osoitetaankin työsopimuksessa sovittua vähimmäistyöaikaa enemmän. Toisaalta, kun korkeammasta vähimmäistyöajasta ei ole työsopimuksessa sovittu, voi työntekijän asema olla heikko niissä tilanteissa, joissa työnantaja syystä tai toisesta jälleen osoittaa työntekijälle työtunteja vain työsopimuksessa sovittua vähimmäistyöajan mukaisesti.

Voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetty neuvotteluvollisuus turvaa työntekijän asemaa, mutta se edellyttää toisaalta työntekijän pyyntöä. Käytännössä työntekijän neuvotteluasema on kuitenkin tällaisessa tilanteessa heikko.

Toisaalta huomioon on otettava työnantajan ennakoimattomasta työvoimatarpeen vaihtelusta johtuvat tarpeet vaihtelevan työajan sopimuksille. Vaihtelevaa työaikaa noudattavan henkilön työaika voi aidosti vaihdella työsopimuksessa sovittua vähimmäis- ja enimmäistyöajan välillä siten, ettei niin sanottua vakiintumista jollekin tietylle tasolle (tuntimäärään) pystytä välttämättä osoittamaan.

Työelämässä on jo tälläkin hetkellä käytössä mekanismeja, joiden perusteella työnantaja ja työntekijä tarkastelevat työsopimuksessa sovittua ja toteutunutta työaikaa tietyin määräajoin. Hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti vastaavan tyyppisestä tarkasteluvollisuudesta olisi tarpeen säätää lainsäädännössä ottaen huomioon sekä työnantajan että vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän tarpeet ja olosuhteet.

3.2 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työehtodirektiiviä edeltänyt todentamisdirektiivi on keskeisiltä osin pantu täytäntöön työsopimuslain 2 luvun 4 §:llä, joka koskee työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Säännöksen mukaan työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, työnantajan on annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei pykälän 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulko- maantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksen vähimmäissisällöstä säädetään pykälän 2 momentissa. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka; työnteon alkamisajankohta; määräaikaisen työsuhteen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa; koeaika; työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa; työntekijän pääasialliset työtehtävät; työhön sovellettava työehtosopimus; palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi; noudatettava työaika sekä mahdollisen työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta; vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste. Vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä selvityksestä on lisäksi käytävä ilmi työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Jos työntekijän työnteon ehtoihin tulee muutoksia, työnantajan on pykälän 3 momentin mukaan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Velvollisuus ei kuitenkaan koske tilanteita, joissa työsuhteessa sovellettavan ehdon muutos johtuu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Pykälän 4 momentissa säädetään työsuhteen keskeisistä ehdoista annettavan selvityksen antamisesta vuokratyössä. Momentin mukaan vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Työnantaja-aloitteessa määräaikaisessa vuokratyössä selvityksessä tulee myös antaa tieto määräaikaisen työsuhteen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsuhteen soveltamisessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Työsuhteen keskeisiä ehtoja koskeva selvitys on luonteeltaan informatiivinen luettelo työnantajan ja työntekijän välillä sovitusta työsuhteen ehdoista. Työnantajan antama selvitys sinänsä ei luo työsuhteen osapuolille oikeuksia ja velvollisuuksia (HE 157/2000 vp, s. 70–71).

Työehtodirektiiviä edeltäneen todentamisdirektiivin mukaisesti työsuhtesopimuksissa säädetty työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista koskee vähintään kuukauden pituisia määräaikaisia työsuhteita. Työehtodirektiivin soveltamisaläsäännöksessä sallitaan sen sijaan jäsenvaltioiden olla soveltamatta direktiivissä säädettyjä velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhteessa ennalta määriteltä ja tosiasiallinen työaika on enintään keskimäärin kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen viiteajanjakson aikana. Työehtodirektiivissä sallittu soveltamisalapoikkeama on näin ollen voimassa olevaa työsuhtesopimuksissa säädettyä tiukempi. Mahdollisuus poiketa kirjallisen selvityksen antamista koskevasta velvollisuudesta olisi säädettävä koskemaan vain direktiivissä sallittuja hyvin lyhyitä työsuhteita. Selvityksen antamisvelvollisuuteen vaikuttavan työajan laskennassa huomioon olisi otettava myös saman yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville tai siihen kuuluville työnantajille tehty työ.

Työehtodirektiivin 4 ja 7 artiklassa säädetyt tiedot ovat myös jossakin määrin kattavampia kuin voimassa olevan lain mukainen tietosisältö. Työsuhtesopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädettyä luetteloa olisi tarpeen täydentää puuttuvilta osin. Lisäksi direktiivissä säädetään voimassa olevaa lakia tiukemmin tietojen antamisen ajankohdasta. Direktiivin mukaan osa tiedoista on annettava vii-

kon kuluessa ja osa kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta, kun taas työsopimuslain mukaan selvitys on annettava pääsääntöisesti viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättyessä. Laissa säädettyjä määräaikoja olisi tarpeen muuttaa työehtodirektiivin vaatimusten mukaisiksi.

Osa työehtodirektiivin 4 artiklassa säädettyistä vaatimuksista koskee myös merityötä. Tällä hetkellä merityösopimuslaissa ei ole kuitenkaan säädetty erillisestä työnteon ehtoja koskevasta selvityksestä, vaan työnteon keskeiset ehdot on sisällytettävä kirjallisesti tehtävään työsopimukseen.

Kunnan ja vuoden 2023 alussa toimintansa aloittavien hyvinvointialueiden viranhaltijoiden osalta työehtodirektiivin edellyttämistä muutoksista olisi säädettävä viranhaltijamääräystä koskevassa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 9 §:ssä.

3.3 Turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtyminen

Työehtodirektiivin 12 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijä, jonka työsuhde saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta ja jonka mahdollinen koeaika on päättynyt, voi pyytää työehdoiltaan ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhdetta, kun sellainen on saatavilla, ja saada pyyntöönsä perustellun kirjallisen vastauksen. Työnantajan olisi annettava kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Pienten ja keskisuurten yritysten osalta on kuitenkin mahdollista pidentää vastauksen antamisaikaa kolmeen kuukauteen ja mahdollistaa myös suulliset vastaukset toistuviin saman sisältöisiin pyyntöihin. Direktiivin resitaalissa numero 36 esimerkkinä ennakoitavammasta tai turvatummassa työsuhdemuodosta mainitaan siirtyminen kokoaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Vapautuvista työpaikoista tiedottamista koskevan työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksuman käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Osa-aikatyöntekijöille mahdollisuuksia ennakoitavampaan ja turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtymisestä voi tarjoutua myös työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetyn lisätyön tarjoamisvelvollisuuden myötä. Säännöksen mukaan, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille mainitun lain 6 luvun 6 §:ssä säädetystä takaisinottovelvollisuudesta riippumatta. Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltavuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

Työntekijän on aina mahdollista pyytää työnantajalta pidempää määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta taikka työsopimuksessa sovitun työajan lisäystä. Voimassa olevassa lainsäädännössä ei ole kuitenkaan työehtodirektiivissä edellytetyllä tavalla säädetty työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijän esittämään pyyntöön kirjallista perusteltua vastausta. Direktiivin täytäntöönpano edellyttää mainitusta asiasta säätämistä työsopimuslaissa. Vastauslaadinnasta työnantajille koituvan hallinnollisen taakan kohtuullistamiseksi laissa olisi kuitenkin tarkoituksenmukaista hyödyntää direktiivissä sallittuja joustoja pienille ja keskisuurille yrityksille sekä mahdollistaa suullisen vastauksen antaminen työntekijän lyhyen ajan sisään esittämään vastaavansisältöiseen pyyntöön.

Edellä kuvatut direktiivin 12 artiklassa edellytetyt muutokset olisi tehtävä myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin sekä johdonmukaisuussyistä erityyppisissä sopimuksissa, vaikka direktiivissä ei viimeksi mainittua edellytetä.

3.4 Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Työehtodirektiivin 13 artiklan mukaan, jos unionin oikeudessa, kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa vaaditaan työnantajaa antamaan koulutusta työntekijälle, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällaiseen koulutukseen osallistuminen on laskettava työajaksi ja sen on mahdollisuuksien mukaan tapahduttava työaikana. Direktiivin resitaalissa numero 37 tarkennetaan lisäksi, ettei velvoite koske ammatillista koulutusta tai koulutusta, jota työntekijä tarvitsee ammattipätevyyden hankkimiseksi, ylläpitämiseksi tai ajantasaistamiseksi, ellei unionin oikeudessa, kansallisessa lainsäädännössä taikka työehtosopimuksessa velvoiteta työnantajaa tarjoamaan sitä työntekijälle.

Voimassa olevaan työlainsäädäntöön sisältyy käytännössä vain muutamia sellaisia säännöksiä, jotka velvoittaisivat työsuhteen aikana työnantajaa järjestämään koulutusta työntekijälle. Edellä todetun työehtosopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan, jos osa-aikatyöntekijälle tarjottavan lisätyön vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus. Myös työehtosopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta koskevan säännöksen mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien — irtisanomisen vaihtoehtona tarjottavien — tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Työnantaja voi järjestää koulutuksen joko itse tai muutoin. Koulutuksen molemminpuolinen tarkoituksenmukaisuus ja kohtuullisuus on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa kokonaisuutena (HE 157/2000 vp, s. 103).

Edellä mainittujen lisäksi työnantajan yleisvelvoitetta koskevan työehtosopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Säännöksen perusteiden mukaan tämä tarkoittaa esimerkiksi työntekijän opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista työn muutoksien vaatimalla tavalla (HE 157/2000 vp, s. 67).

Työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:ssä säädetään työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta. Säännöksen mukaan työnantajan on muun muassa annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

Työnantajaa koskeva velvollisuus järjestää työntekijän työn kannalta välttämätöntä koulutusta voi perustua myös muuhun lainsäädäntöön. Eri aloja koskevassa lainsäädännössä voi olla säädetty työnantajaa koskevia velvollisuuksia tarjota tai järjestää työntekijän työn kannalta välttämätöntä koulutusta tai huolehtia työntekijän osallistumisesta niihin. Lainsäädännön lisäksi tällaisia määräyksiä voi sisältyä työ- ja virkaehtosopimuksiin.

Koulutuksen lukeminen työajaksi määräytyy voimassa olevan työehtosopimuslain 3 §:n ja sitä koskevien esitöiden (HE 158/2018 vp) mukaisesti. Työehtosopimuslain 3 §:n 1 momentin mukaan työaika

on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikalain näkökulmasta aika, joka ei ole työaikalain mukaista työajaksi luettavaa aikaa, on lepoaikaa. Työaikalain 3 §:n perusteluiden mukaan ”koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa. Myös työpaikalla työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika olisi työaikaa. Kysymys voisi olla esimerkiksi uuden työssä käytettävän tietojärjestelmän tai koneen käyttämiseen liittyvästä koulutuksesta. Sen sijaan vapaaehtoista koulutusta, jonka tavoitteena on esimerkiksi yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa ja jota ei voida nähdä osana työntekijän tekemää työtä, ei luettaisi työaikaan.”

Työaikalaissa tai sitä koskevassa hallituksen esityksessä ei oteta kantaa koulutuksen järjestämiseen työaikana, toisin sanoen työntekijän päivittäisen työajan sisällä. On oletettavaa, että tätä koskevat käytännöt työelämässä vaihtelevat riippuen muun muassa siitä, millainen työaikajärjestely työpaikalla on käytössä sekä siitä, milloin koulutuksia kulloinkin on tarjolla. Direktiivin sanamuodon mukaisesti kyse ei toisaalta ole ehdottomasta vaatimuksesta.

Voidaan olettaa, että siltä osin kuin kysymys on edellä kuvatuista työläinsäädännössä säädettyistä työnantajaa koskevista koulutusvelvoitteista, tällaisiin koulutuksiin osallistuminen olisi maksutonta työntekijälle. Ei ole kuitenkaan poissuljettua, etteikö työntekijälle voisi koitua kustannuksia sellaisista koulutuksista, joiden järjestämistä koskeva työnantajan velvollisuus perustuu johonkin muuhun lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen. Direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon varmistamiseksi olisi perusteltua säätää työnantajaa pakottavasti velvoittavan koulutuksen maksuttomuudesta työntekijälle. Samassa yhteydessä olisi tarkoituksenmukaista säätää myös koulutuksen lukemisesta työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan järjestämisestä työaikana, vaikka kansallinen lainsäädäntö vaikuttaisikin ensiksi mainitulta osin täyttävän direktiivin vaatimukset. Vastaavan kaltainen säännös olisi lisättävä erityyppisiin lakiin ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin.

3.5 Direktiivin säännökset, jotka eivät edellytä kansallista täytäntöönpanoa

Työehtodirektiiviin sisältyy eräitä säännöksiä, joiden osalta kansallisen lainsäädännön on arvioitu jo täyttävän direktiivissä edellytetyt vaatimukset.

Koeajan enimmäiskesto koskeva 8 artikla ei edellytä kansallisen lainsäädännön muuttamista. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöön aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Oikeuskäytännössä on lisäksi todettu, että jos työnantaja ja työntekijä tekevät työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, siihen voidaan ottaa koeaikaehto vain, jos edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkä aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä (KKO 1986 II 52 ja KKO 1995:103). Kansallisen lainsäädännön voidaan arvioida olevan sopusoinnussa direktiivin kanssa.

Sivutyötä koskevasta direktiivin 9 artiklasta ei aiheudu tarvetta muuttaa kansallista lainsäädäntöä. Kilpailevaa toimintaa koskevan työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne

ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Lain esitöiden mukaan kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä olisi oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta (HE 157/2000 vp, s. 79). Direktiivissä ei edellytetä täysin rajoituksetonta kilpailevan toiminnan sallimista. Direktiivissä sallitaan jäsenvaltioiden säätävän siitä, millä edellytyksillä työnantajat voivat rajoittaa kilpailevaa toimintaa objektiivisten syiden perusteella. Tällaisia ovat esimerkiksi liikesalaisuuksien suojeleminen tai eturistiriitojen välttäminen. Vastatoimien kohdentaminen työntekijään sillä perusteella, että tämä oikeutetusti ottaa vastaan työtä toiselta työnantajalta, ei ole sallittua. Vastatoimien kieltoa koskevaa kansallista sääntelyä on tarkemmin kuvattu nykytilan arviointia koskevassa jaksossa 3.1.2.1.

Direktiivin 11 artiklan mukaan, jos jäsenvaltiot sallivat sopimukset, joiden mukaan työhön kutsutaan tarvittaessa, niiden on toteutettava yksi tai useammista artiklan a–c kohdassa säädetyistä toimista väärinkäytösten estämiseksi. Suomessa on kansallisesti säädetty toimenpiteistä, joilla rajoitetaan vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä. Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n mukaan työnantajan aloitteesta ei saa sopia vaihtelevasta työajasta, jos sopimuksella katettava työvoimatarve on kiinteä. Lisäksi vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Esityksessä ehdotettavan työajan tarkasteluvollisuuden voidaan niin ikään osaltaan arvioida ehkäisevän vaihtelevan työajan sopimusten käyttöön liittyviä väärinkäytöksiä. Lainsäädännön voidaan arvioida täyttävän direktiivin vaatimukset.

Direktiivin 14 artikla koskee direktiivin eräistä artikloista työehtosopimuksilla poikkeamista tietyin edellytyksin. Kyseisen artiklan täytäntöönpano itsessään ei edellytä kansallisia sääntelytoimia. Osapuolten mahdollisuus sopia työehtosopimuksessa direktiivissä määritellyistä artikloista perustuu yleiseen säännöstämiskompetenssiin tai työläinsäädännön semidispositiivisiin säännöksiin. Työsopimuslaissa, työaikalaisissa ja merityösopimuslaissa olevia semidispositiivisten säännösten luetteloa ehdotetaan täydennettäväksi vastaamaan mainittuihin lakeihin tehtäviä muutoksia.

Oikeusolettamaa ja varhaisten riitojen ratkaisumekanismeja koskevasta 15 artiklasta ei johdu tarvetta muuttaa kansallista lainsäädäntöä. Jos työnantaja ei anna työntekijälle kirjallista selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista, työntekijän on mahdollista tehdä asiasta valvontapyyntö työsuojeluviranomaiselle. Työsuojelun valvontalain 13 §:n mukaan laissa määritelty tarkastaja voi velvoittaa työnantajaa toimintaohjeen tai kehotuksen nojalla antamaan työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen työntekijälle. Työnantajan jättäessä noudattamatta toimintaohjetta tai kehotusta työsuojeluviranomainen voi lain 15 §:n nojalla velvoittaa työnantajaa toteuttamaan veloitteensa tarvittaessa uhkasakon uhalla. Työnantajan jättäessä noudattamatta kirjallisen selvityksen antamista koskevaa velvollisuuttaan hänet voidaan tuomita myös työsuojelulakirikkomuksesta sakkoon työsuopimuslain 13 luvun 11 §:n perusteella.

Muutoksenhakuoikeutta koskevasta 16 artiklasta ja suojele epäsuoituisalta kohtelulta tai epäsuoituisilta seurauksilta koskevasta 17 artiklasta ei aiheudu tarvetta muuttaa lainsäädäntöä. Siviilioikeudellisen riitojen ratkaisumenettelyn, eli työntekijän kanneoikeuden voidaan katsoa täyttävän direktiivin 16 artiklassa edellytetyt vaatimukset. Jos työntekijä katsoo oikeuksiaan loukatun, hän voi nostaa työnantajaa vastaan kanteen käräjäoikeudessa. Kanneoikeus koskee sekä työsuhteen voimassaolon aikaista että sen päättymisen jälkeistä aikaa. Viimeksi mainitun osalta on tosin huomioitava laissa säädetyt kanneajat. Kanneoikeuden lisäksi työntekijällä on oikeus tehdä valvontapyyntö työsuojeluviranomaiselle. Vastatoimien kieltoa on käsitelty edellä

jaksossa 3.1.2.1. Direktiivin 17 artiklan mukaan vastatoimien kieltä koskee myös työntekijöiden edustajia. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun korotetusta irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen on niin ikään säädetty rangaistavaksi rikoslaissa.

Irtisanomissuojaa ja todistustaakkaa koskevasta 18 artiklasta ei sen 2 kohtaa lukuun ottamatta aiheudu tarvetta kansallisen lainsäädännön muutoksille. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Tätä ja vastatoimien kieltä on käsitelty tarkemmin edellä jaksossa 3.1.2.1. Työsopimuslain 9 luvun 5 §:n mukaan työnantajan on myös työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty. Vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden osalta artiklan 2 kohdan täytäntöönpano edellyttää kansallisen lainsäädännön muuttamista (ks. jäljempänä).

Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tai elimessä tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavien toimenpiteiden tapahtuneen, työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla. Artiklan 6 kohdan mukaan 3 kohtaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltio toisin säädi.

Oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 5 luvun 1 ja 2 §:n mukaan riita-asia pannaan vireille käräjäoikeuden kansliaan toimitettavalla kirjallisella haastehakemuksella, jossa on ilmoitettava muun muassa kantajan yksilöity vaatimus, seikat, joihin vaatimus perustuu sekä mahdollisuuksien mukaan ne todisteet, jotka kantaja aikoo kanteensa tueksi esittää, sekä mitä hän kullakin todisteella aikoo näyttää toteen. Lain 17 luvun 2 §:n mukaan riita-asiaasiassa asianosaisen on näytettävä ne seikat, joihin hänen vaatimuksensa tai vastustamisensa perustuu. Seikan asettaminen tuomion perustaksi edellyttää, että asianosainen on esittänyt siitä uskottavan näytön. Tämä oikeudenkäymiskaaren yleissäännös koskee myös työoikeudellisia riita-asioita, jollei todistustaakan jakautumisesta ole erikseen toisin säädetty⁸. Työsuhteen päättämisperusteiden olemassaolosta on vakiintuneen käytännön mukaan katsottu olevan työnantajalla. Rikosasiassa kantajan on näytettävä ne seikat, joiden joihin hänen rangaistusvaatimuksensa perustuu. Suomen riita-asioiden todistustaakkaa koskevan yleisen sääntelyn sekä työnantajan näyttövelvollisuuden päättämisperusteiden olemassa olosta voidaan katsoa täyttävän direktiivin vaatimukset.

Direktiivin 19 artiklassa veloitetaan jäsenvaltio säättämään seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai jo olemassa olevia, direktiivin soveltamisalaan kuuluvia säännöksiä rikotaan. Työsopimuslain mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo lain 2 luvun 4 §:ssä säädettyä velvollisuutta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työntekijälle maksettavasta korvauksesta tai muusta lain rikkomisesta työntekijälle aiheutuneen vahingon kor-

⁸ Esimerkiksi työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

vaamisesta säädetään työsopimuslain 12 luvun 1 ja 2 §:ssä. Työntekijää suojataan myös säännösten pakottavuutta koskevalla sääntelyllä. Luonteeltaan moitittavimmat työrikkokset on säädetty rangaistavaksi rikoslaissa. Kansallisen seuraamusjärjestelmän katsotaan täyttävän direktiivissä edellytetyt vaatimukset.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Kirjallinen selvitys työnteon ehdoista

Työntekijälle on voimassa olevan työsopimuslain mukaan annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Tämän selvityksen tietosisältöä ehdotetaan laajennettavaksi nykyisestä. Uudet tiedot koskisivat oikeutta koulutukseen, ylityötä ja sen korvaamista koskevia järjestelyitä, irtisanomismenettelyä, käyttäjäyritystä vuokratyössä sekä työnantajan vastuulla olevaa sosiaaliturvaa. Lisäksi uudet tiedot koskisivat työvuorojen suunnitteluun liittyviä erityisiä vaatimuksia vaihtelevan työajan sopimusten osalta.

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista olisi annettava nykyistä nopeammin. Pääosa tiedoista olisi annettava seitsemän päivän kuluessa työnteon aloittamisesta. Osa tiedoista voitaisiin antaa kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Jos tiedoissa tapahtuu muutoksia, olisi tieto tästä annettava viimeistään muutoksen tullessa voimaan. Nykyisin selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Muutoksesta on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että selvitys olisi annettava myös nykyistä lyhyemmissä työsuhteissa. Selvitystä ei tarvitsisi antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Nykyisin työnantajan on annettava ehdoista kirjallinen selvitys, jos työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan.

Selvityksen antamisvelvoite laajenisi koskemaan myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoita. Esityksessä ehdotetaan, että osa tiedoista annettaisiin viranhoitomääräyksessä ja osa annettaisiin erillisellä kirjallisella selvityksellä. Vastaavasti merityössä osa tiedoista annettaisiin työsopimuksessa ja osa erillisellä kirjallisella selvityksellä.

Muutokset perustuvat työehtodirektiivin vaatimuksiin.

Selvityksen nykyistä laajempaan tietosisältöön liittyen työntekijän eläkelaista (395/2006) ja työtapaturma- ja ammattitautilaista (459/2015) kumottaisiin eräitä sellaisia työnantajan tiedonantovelvoitteita, jotka jatkossa tulisivat katetuksi työnantajan työntekijälle antamalla kirjallisella selvityksellä työnteon keskeisistä ehdoista.

4.1.2 Työajan vakiintumisen vahvistaminen vaihtelevan työajan sopimuksissa

Työsopimuslain mukaan vaihtelevan työajan järjestelyissä työaika on määräajoin tarkasteltava. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

Esityksessä ehdotetaan, että työajan vakiintumista vahvistettaisiin vaihtelevan työajan sopimuksissa tätä tarkasteluvelvollisuutta muuttamalla. Työnantajan olisi vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovitettu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan olisi kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja tämän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Muutos ei liittyisi työehtodirektiivin täytäntöönpanoon, vaan se perustuisi pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaan. Ehdotettu muutos on tarkoituksenmukaista toteuttaa samassa yhteydessä työehtodirektiivin täytäntöönpanon kanssa, koska molemmat liittyvät vaihtelevan työajan järjestelyihin.

4.1.3 Työvuorosuunnittelu vaihtelevan työajan järjestelyissä

Työaikalakia muutettaisiin siten, että nykyiset ja työehtodirektiivin edellyttämät tulevat vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat erityisvaatimukset työvuorosuunnittelussa koottaisiin yhteen säännökseen. Säännöksessä säädettäisiin ensinnäkin siitä, missä tilanteissa työnantaja tarvitsee työntekijän suostumuksen, jotta voi teettää tällä työvuoron. Nykyiseen tapaan työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttäisi työntekijän suostumusta, jos työntekijän työaika ylittäisi työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan. Lisäksi suostumus tarvittaisiin, jos työvuoro sijoittuu työnteon ehtoja koskevassa selvityksessä ilmoitettujen kellonaikojen tai viikonpäivien ulkopuolelle. Viimeksi mainittu vaatimus perustuu työehtodirektiiviin.

Lisäksi työaikalakiin otettaisiin säännös korvausvelvollisuudesta, joka koskisi tilanteita, joissa työnantaja peruuttaa vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän työvuoron. Säännöstä sovellettaisiin vain siinä tapauksessa, että työntekijällä ei olisi oikeutta korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n tai työehtosopimuksen perusteella. Jos oikeutta muuhun korvaukseen ei olisi, työvuoron peruuttamisesta olisi maksettava kohtuullinen korvaus, jos tämä tapahtuisi myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua.

4.1.4 Muut ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin säännöstä jonka mukaan, jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen olisi oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Lisäksi mainittuihin lakeihin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan työntekijällä olisi tiedustellessaan mahdollisuutta päästä turvautumaan työsuhdemuotoon oikeus pyynnöstä saada työnantajalta vastaus kirjallisena.

Nämä ehdotukset perustuvat työehtodirektiiviin.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Vaikutukset yrityksiin

Työajan tarkastelusta aiheutuvat kustannukset

Vaihtelevan työajan sopimukseen liittyy nykyisin vaatimus, jonka mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta, jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta. Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa työaika olisi tarkasteltava 12 kuukauden välein. Samalla tarkasteluelvoitetta vahvennettaisiin siten, että työnantajan olisi tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta, jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittaisivat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi.

Tarkasteluelvoitteesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia. Työnantajan olisi peilattava työsopimuksessa sovittua työaikaehto tarkastelujaksolla toteutuneeseen työaikaan ja työvoimatarpeeseen. Tarkastelu edellyttää käytännössä työaikakirjanpidon tutkimista vuoden ajalta. Tarkasteluun arvioidaan kuluvan aikaa yhtä työntekijää kohden keskimäärin noin 45 minuuttia. Yksittäistapauksissa tarkasteluun kuluva aika kuitenkin todennäköisesti vaihtelee suuresti.

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2018 nollatuntisopimuksella työskenteli keskimäärin noin 106 000 palkansaajaa. Tarkasteluelvoite ei kuitenkaan koskisi tilanteita, joissa nollatuntisopimuksesta on sovittu työntekijän aloitteesta. Tilastokeskuksen mukaan noin 40 prosenttia nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli halunnut tällaisen joustavan työsopimuksen. Siten tarkasteluelvoitteen piiriin kuuluvia nollatuntisopimuksia olisi 63 600 kappaletta. Samalla on kuitenkin huomattava, että tilastokeskuksen tilastoissa nollatuntisopimuksina pidetään vain sopimuksia, joissa luvattujen työtuntien määrä on minimissään nolla tuntia (esim. 0–40 tuntia viikossa). Näiden lisäksi tarkasteluelvoitteen piirissä on sopimuksia, joissa vähimmäistyöaika on tätä korkeampi, mutta työaika on siitä huolimatta vaihteleva. Tällaisten sopimusten lukumäärää ei tiedetä, mutta sen arvioidaan olevan varsinaisia nollatuntisopimuksia pienempi. Vaikutusarvioiden laadinnassa tarkasteluelvoitteen piiriin kuuluvien sopimusten määräksi oletetaan 90 000 työsopimusta.

Näillä oletuksilla työnantajille tarkasteluelvollisuudesta aiheutuva kustannus olisi työ- ja elinkeinoministeriön sääntelytaakkalaskurin mukaan yhteensä 1,9 miljoonaa euroa. Suurin osa kustannuksista kohdistuisi yrityksiin ja pienempi osa julkiseen sektoriin. Toisaalta on huomattava, että uusi tarkasteluelvoite korvaisi voimassa olevaan lakiin sisältyvän tarkasteluelvoitteen. Näin ollen ehdotetuista muutoksista aiheutuvat kustannukset olisivat jonkin verran pienempiä.

Työnantajan olisi ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja tämän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista. Jos tarkastelun ajankohdasta ilmoittamiseen arvioidaan kuluvan yhtä työntekijään kohden kymmenen minuuttia, kustannus olisi työnantajille 420 000 euroa. Kirjallisen selvityksen laadintaan arvioidaan kuluvan aikaa yhtä työntekijää kohden keskimäärin noin 45 minuuttia. Selvitys laaditaan kuitenkin vain työntekijän tai tämän edustajan pyynnöstä. Jos oletetaan, että vuosittain kymmenen prosenttia tarkasteluelvollisuuden piirissä olevista työntekijöistä pyytää selvitystä, kustannus työnantajille olisi 190 000 euroa.

Työnantajille tarkasteluvelvoitteesta, tarkastelun toteuttamisajankohdasta ilmoittamisesta sekä pyynnöstä annettavasta selvityksestä aiheutuvat kustannukset olisivat yhteensä 2,5 miljoonaa euroa.

Työajan pidempi tarkastelujakso ja kausivaihtelu

Voimassa olevaan lainsäädäntöön sisältyy kuuden kuukauden pituinen tarkastelujakso. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Esityksessä ehdotetaan tarkastelujakson pituudeksi 12 kuukautta. Pidemmän tarkastelujakson arvioidaan ottavan paremmin huomioon kausivaihtelut, jotka ovat tyypillisiä monilla aloilla, joissa esiintyy vaihtelevaa työvoiman tarvetta.

Tarvetta vastaamaton työaika

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työntekijälle uutta työaikaehto, jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi. Vaihtelevan työajan sopimuksia käytetään työssä, jossa työnantajan työvoiman tarve vaihtelee. Vaihtelua voi tapahtua lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Jos työsopimuksen mukaista vähimmäistyöaika on tarkastelun perusteella nostettu, kasvaa riski siitä, että työtä ei olekaan tarjolla uutta työaikaehto vastaavalla tavalla. Vähimmäistyöaika kuitenkin sitoo työnantajaa riippumatta siitä, onko työtä tarjolla vai ei. Tällaisessa tilanteessa työnantaja joutuisi maksamaan palkkaa ajalta, jona hän ei voisi tarjota työtä. Soveltumattoman vähimmäistyöajan riskiä pienentää se, että työajan tarkastelussa otetaan toteutuneiden työtuntien määrän lisäksi työnantajan työvoiman tarve.

Jos vähimmäistyöaika ylittää työvoiman tarpeen, työnantaja voi sopeuttaa työaikaehdon vastaamaan todellista tarvetta pyrkimällä sopimaan asiasta työntekijän kanssa, lomauttamalla työntekijä osaksi työsopimuslain 5 luvussa säädetyin edellytyksin tai muuttamalla yksipuolisesti työaikaehto työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee vähintään 20 työntekijää, työntekijän lomauttaminen ja irtisanomisperusteen käyttäminen edellyttävät yhteistoimintaneuvotteluiden käymistä.

Työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys

Nykyisin kirjallinen selvitys työnteon ehdoista on annettava, jos työsuhde kestää vähintään kuukauden. Jatkossa selvitys pitäisi antaa myös alle kuukauden pituisissa työsuhteissa. Selvitystä ei tarvitsisi kuitenkaan antaa, jos työaika on enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työnantajille aiheutuu kirjallisen selvityksen antamisesta kustannuksia.

Tiedossa ei ole, kuinka monta alle kuukauden pituisia määräaikaista työsopimusta tehdään vuosittain. Eurostatin vuoden 2019 tutkimuksessa alle kuukauden pituisia määräaikaista työsopimuksia oli 22 000 kappaletta. Tämän perusteella voidaan olettaa, että alle kuukauden pituisia työsopimuksia tehdään vuoden aikana ainakin 12 kertainen määrä (264 000).

Kustannusten määrän arvioimiseen tarvittaisiin tieto siitä, kuinka suuressa osassa tapauksia laaditaan jo nykyisin kirjallinen työsopimus, joka sisältää pääosan vaadittavista tiedoista. Lisäksi

arvioimiseen tarvittaisiin tieto siitä, missä määrin esityksessä ehdotettu laajempi tietosisältö vaatii työnantajan edustajalta työtä. Koska näitä tietoja ei ole saatavissa, on vaikutuksia arvioitava oletusten pohjalta. Oletukset ovat seuraavat:

- 20 prosentissa tapauksia on kysymys työsopimusten uusimisesta, jolloin kirjallista selvitystä ei tarvitse antaa, koska kirjallinen selvitys on annettu aiemman työsopimuksen perusteella.
- 55 prosentissa tapauksia työsopimus tehtäisiin muutoinkin kirjallisesti ja näissä tapauksissa esityksessä ehdotettu selvityksen laajempi tietosisältö edellyttäisi työnantajalta 20 minuutin työpanosta.
- 25 prosentissa tapauksia työsopimus tehtäisiin muutoksista johtuen kirjallisena tai työntekijälle annettaisiin kirjallinen selvitys. Työmääräksi arvioidaan 45 minuuttia.

Näillä oletuksilla selvitysvelvollisuuden laajentaminen alle kuukauden pituisiin työsuhteisiin aiheuttaisi työ- ja elinkeinoministeriön sääntelytaakkalaskurin mukaan työnantajille arviolta 3,7 miljoonan euron kustannukset.

Vähintään kuukauden kestävien tai toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osalta työnantajan on jo nykyisin edellytetty antavan työnteon ehdot kirjallisena. Tämä tietosisältö laajenee ja tästä aiheutuu vähäistä sääntelytaakkaa työnantajille.

Oikeus siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa.

Työntekijät, jotka haluavat tiedustella työnantajaltaan mahdollisuutta siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon, tiedustelevat sitä todennäköisesti vapaamuotoisesti. Kirjallisen vastauksen vaatimus ei koskisi näitä tilanteita. Todennäköisesti työntekijät pyytävät kirjallisia vastauksia harvoin.

4.2.1.2 Vaikutukset kuntiin

Esityksessä ehdotetut muutokset koskevat pääosin myös kuntia niiden toimiessa työnantajina ja tästä syystä edellä yrityksiä koskevissa vaikutusarvioissa kuvatut mekanismit ovat merkityksellisiä myös kuntien ja hyvinvointialueiden kannalta. Esitetyt vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat muutokset eivät vaikuta kuntien tai hyvinvointialueiden asemaan, koska ne eivät käytä tällaisia järjestelyitä.

Työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitysvelvollisuus ehdotetaan laajennettavaksi kosemaan viranhaltijoita. Tämän arvioidaan lisäävän kuntien työmäärää viranhaltijoita palkattaessa. Vuosittain kuntien palvelukseen palkattavien viranhaltijoiden määrää ei tarkkaan tunneta. Tilastokeskuksen vuoden 2020 palkkatilaston mukaan kunnallisia viranhaltijoita oli 114 046.

Tämän lisäksi vähäisiä kustannuksia voisi aiheutua työnantajan velvollisuudesta antaa pyynnöstä kirjallinen vastaus työntekijän pyyntöön siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon.

4.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.2.1 Vaikutukset työelämään

Työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys

Työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys annettaisiin jatkossa myös lyhyissä työsuhteissa. Käytännössä tämä johtanee siihen, että yhä useammassa lyhyessä työsuhteessa tehdään kirjallinen työsopimus ja tarvittaessa annetaan erikseen erillinen lisäselvitys. Tämän voidaan arvioida vähentävän työsuhteen ehtoja koskevia erimielisyyksiä. Myönteinen vaikutus heijastuu työsuhteen osapuolten lisäksi ainakin työsuojeluviranomaiseen sekä muihin tahoihin, jotka selvittävät työsuhteisiin liittyviä epäselvyyksiä (esim. liitot).

Todennäköisesti suurimmassa osassa alle kuukauden pituisistakin työsuhteista laaditaan kirjallinen työsopimus. Jos oletetaan, että näistä työsuhteista 25 prosenttia on sellaisia, joissa kirjallista työsopimusta ei ole laadittu, ehdotettu sääntely selkeyttää työnteon ehtoja 66 000 työsuhteessa⁹.

Työvuorosuunnittelu vaihtelevaa työaikaa sovellettaessa

Vaihtelevan työajan sopimuksille on tyypillistä työvuorojen ennakoimattomuus, joka luo työntekijälle epävarmuutta tulevasta ja vaikeuttaa hänen ajankäyttönsä suunnittelua. Esityksessä ehdotetaan uusia vaatimuksia työvuorosuunnitteluun silloin, kun kysymys on vaihtelevan työajan sopimuksesta. Ensinnäkin työnantajan mahdollisuuksia teettää yksipuolisesti työntekijälle työvuoroja rajoitettaisiin siten, että ilman työntekijän suostumusta työvuoroja voitaisiin merkitä työvuoroluetteloon vain vähimmäistyöajan puitteissa ja ainoastaan sellaisille kellonajoille ja viikonpäiville, jotka on kirjallisesti etukäteen määritelty. Kaikissa muissa tapauksissa työntekijää sitovan työvuoron syntyminen edellyttää työntekijän etukäteistä suostumusta.

Toiseksi työntekijän oikeutta saada korvausta työvuoron peruuntuessa vahvistettaisiin. Jos työntekijällä ei olisi lain tai sopimuksen perusteella oikeutta palkkaan työvuoron peruuntuessa, hänelle olisi maksettava kohtuullinen korvaus peruuntuneen työvuoron ajalta. Näiden tilanteiden määrän arvioidaan olevan vähäinen, koska korvaussäännös on lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaan korvausvelvollisuuteen nähden toissijainen. Tietoa siitä, missä määrin tällaisia tilanteita esiintyy, ei ole tiedossa.

Nämä muutokset parantaisivat työntekijän mahdollisuuksia ennakoida tulevia työvuorojaan sekä tulotasoaan. Tämä puolestaan loisi työntekijälle paremman mahdollisuuden suunnitella muuta elämää tai ottaa vastaan työtä toiselta työnantajalta ja siten parantaa tulotasoaan. Näiden myönteisten vaikutusten arvioidaan kohdistuvan noin 90 000 työntekijään.

Pyyntö siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon

⁹ Arvio perustuu siihen, että Eurostatin vuoden 2019 tutkimuksessa alle kuukauden pituisia määräaikaista työsopimuksia oli 22 000 kappaletta, jolloin niitä voidaan karkeasti olevan vuoden aikana ainakin 12 kertainen määrä (22 000 x 12 x 25%).

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Säännös perustuisi työehtodirektiiviin. Tavoitteena olisi, että työntekijä saisi tietoa mahdollisuuksista siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon.

Säännöksen merkitys jää todennäköisesti vähäiseksi, koska työntekijällä on mahdollisuus myös vapaamuotoisesti tiedustella, onko työnantajalla tarjolla turvatumpaa työsuhdemuotoa. Luultavasti suurin osa työntekijöistä, joilla on intressi työsuhdemuodon muuttamiselle, tiedustelee asiaa suullisesti työnantajaltaan. Joissakin erityistilanteissa säännöksellä voi kuitenkin olla käytännön merkitystä. Perustellun kirjallisen vastauksen pyytäminen voisi tulla kysymykseen esi-merkiksi määräaikaisten sopimusten ketjutustilanteessa, jossa työntekijä haluaa varmistua määräaikaisuuden taustasyistä.

Muutosten vaikutus työvoiman käyttötapoihin

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat uudet vaatimukset aiheuttavat työnantajille lisätyötä ja kustannuksia sekä edellyttävät aiempaa tarkempaa työvuorosuunnittelua. Tämä voi johtaa siihen, että vaihtelevan työajan sopimuksia pidetään vähemmän houkuttelevana vaihtoehtona vaihtelevan työvoimatarpeen kattamisessa. Vaihtelevan työajan sopimusten asemesta työnantaja saattaa harkita keskimääräisiä työaikajärjestelyitä, puitesopimusjärjestelyitä, alihankintaa, työvoiman vuokraamista sekä olemassa olevan henkilöstön työaikajoustoja.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin

Viranomaisista esityksessä ehdotettujen muutosten vaikutukset kohdistuvat ennen kaikkea työsuojeluviranomaiseen, koska tämän tehtäviin kuuluu laajasti työläinsäädännön valvonta. Edellä on kuvattu, kuinka työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys voi vähentää lyhyissä työsuhteissa erimielisyyksiä. Tämä voi myönteisellä tavalla vaikuttaa myös työsuojeluviranomaiseen.

Työsuojeluviranomaisen valvottavana oleviin asioihin tulee muutoksia, mikä voi vähäisessä määrin lisätä työsuojeluviranomaisen työn määrää. Työnteon ehtoja koskevan selvityksen tietosisältö laajenee ja lisäksi työnantajan on määrätyissä tilanteissa annettava työntekijälle uusia kirjallisia selvityksiä. Jos työnantaja laiminlyö selvitysten antamisen, työntekijä voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanon toteuttamisvaihtoehdot

Työehtodirektiivin säännökset ovat luonteeltaan melko yksityiskohtaisia. Muutamassa artikkelissa on annettu jäsenvaltioille kansallista liikkumavaraa direktiivin täytäntöönpanossa. Nämä koskevat muun muassa direktiivin soveltamisalaa (mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin säännöksiä, jos työntekijän työaika keskimäärin on kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon aikana) sekä pienille ja keskisuurille yrityksille sallittuja joustoja turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtymistä koskevaan työntekijän pyyntöön vastaamisessa. Esityksessä ehdotetaan, että kansallisessa sääntelyssä hyödynnettäisiin näitä direktiivissä sallittuja mahdollisuuksia joustoon. Tarve liikkumavaran hyödyntämiseen tulee eritoten työnantajille sääntelyn noudattamisesta aiheutuvan lisääntyvän hallinnollisen taakan näkökulmasta.

Direktiivissä sallitaan myös eräistä artikloista poikkeavien järjestelyiden luominen työehtosopimuksilla, kunhan niiden sopimusmääräykset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua. Esityksessä ehdotetaan valtakunnallisille työmarkkinaosapuolille mahdollisuutta poiketa direktiivin artiklat täytäntöönpanevista säännöksistä siltä osin kuin poikkeamismahdollisuuksille on katsottu olevan työmarkkinoilla tarvetta. Direktiivin vaatimusten työntekijöiden kokonaisvaltaisen suojelun noudattamisesta tulee kuitenkin toteutua.

5.1.2 Toteuttamisvaihtoehdot vaihtelevan työajan vakiintumista koskevaksi sääntelyksi

Hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa esillä oli useampiakin vaihtoehtoja siitä, millä tavalla hallitusohjelmaan sisältyvä kirjaus vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän työajan vakiintumisen vahvistamisesta lainsäädännössä olisi mahdollista toteuttaa. Yhden vaihtoehdon mukaan vaihtelevaa työaika noudattavan henkilön työaika vakiintuisi niin, että tietyllä tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien keskiarvo muodostaisi seuraavan jakson vähimmäistyöajan. Vähimmäistyöajan määrittäminen edellisen jakson työtuntien keskiarvon perusteella tarkoittaisi kuitenkin sitä, että työntekijän vähimmäistyötuntimäärä nousisi automaattisesti, ellei työnantaja teettäisi työtä ainoastaan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan verran. Vähimmäistyöajan määrittäminen edellisen tarkastelujakson keskimäärän perusteella voisi tarkoittaa sitä, että työntekijän vähimmäistyöaika nousee tarkastelun perusteella suuremmaksi kuin mihin työnantajalla tosiasiaa on työvoiman tarvetta, mikä ei johtaisi tarkoituksenmukaiseen lopputulokseen.

5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

Useassa EU:n jäsenmaassa toimet työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ovat vielä kesken. EU-lainsäädännön virallisen verkkosivuston mukaan toistaiseksi vain muutama jäsenvaltio on ilmoittanut tehneensä kansallisia lainsäädäntötoimia direktiivin täytäntöönpanon vuoksi.¹⁰ Tällaisia maita ovat Belgia, Tšekki ja Itävalta.

Ruotsissa on valmisteltu muistio työehtodirektiivin täytäntöönpanosta kansallisessa lainsäädännössä. Muistiossa ehdotetaan muutoksia muun muassa Ruotsin työsuhdeturvaa koskevaan lakiin (lag om anställningsskydd, 1982:80). Muutosehdotukset koskevat lain soveltamisalaa, työntekijälle annettavaa kirjallista selvitystä työnteon ehdoista, ulkomaille lähetettävälle työntekijälle annettavia lisätietoja, kilpailevaa toimintaa sekä turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtymistä koskevaa työntekijän pyyntöä ja siihen annettavaa kirjallista vastausta. Muistion mukaan Ruotsissa ei ole käytössä sellaisia nollatuntisopimuksia, joissa työntekijälle ei olisi määriteltä vähimmäistyöaika eikä siten työstä saatavaa palkkaa, mutta jossa työntekijä kuitenkin olisi velvollinen vastaanottamaan työtä työnantajan sitä tarjotessa. Työehtodirektiivin 10 tai 11 artiklasta ei siten muistion mukaan aiheudu tarvetta muuttaa lainsäädäntöä, poikkeuksena kotitaloustyö, jota koskevaan lainsäädäntöön ehdotetaan eräitä muutoksia direktiivin 10 artiklan täytäntöönpanon nojalla.¹¹ Muistiosta on järjestetty lausuntokierros, mutta varsinaisia lakiehdotuksia ei ole vielä esitetty Ruotsin valtiopäiville.

6 Lausuntopalaute

[täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/NIM/?uri=CELEX:32019L1152>

¹¹ Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Ds 2020:14. Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. [Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet \(regeringen.se\)](https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/04/genomforande-av-arbetsvillkorsdirektivet).

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

11 §. *Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto.* Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain 1 luvun 11 §:ää. Pykälän *1 momentti* vastaisi voimassa olevaa lakia. Vaihtelevan työajan järjestyksessä kysymys on tilanteista, joissa työntekijän työtuntimäärä määrättyä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjottavissa olevan työn määrän vaihtelun vuoksi ennakoimattomasti. Vaihtelevan työajan sopimuksista ei sen sijaan ole kysymys silloin, kun työntekijän sovittu, esimerkiksi keskimäärään tasoittuva työtuntimäärä on vakio, mutta työtuntien sijoittelu viikkotasolla vaihtelee tasoittumisjakson aikana. Tällaisiin työaikajärjestelyihin ei sovelleta tämän pykälän 3 momentin tarkasteluvelvollisuutta.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin siitä, millä edellytyksillä vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto voitaisiin tehdä työnantajan aloitteesta. Edellytykset vastaisivat voimassa olevaa lakia. Vaihtelevasta työajasta ei saisi työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Vastaava vaatimus sisältyy voimassa olevan pykälän 2 momenttiin.

Voimassa olevan lain mukaisesti pykälän *3 momentissa* säädettäisiin siitä, ettei vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan todellinen työvoiman tarve edellyttää. Työnantajan työvoiman tarpeessa voi ajan kuluessa tapahtua muutoksia, minkä vuoksi momentissa säädettäisiin lisäksi työnantajan uudesta velvollisuudesta tarkastella vähintään 12 kuukauden välein työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Tarkasteluvelvollisuus olisi automaattinen eikä työntekijän pyyntöön perustuva neuvotteluvelvollisuus, kuten voimassa olevassa laissa säädetään. Tarkasteluvelvollisuus koskisi kaikkia työnantajan aloitteesta tehtyjä vaihtelevan työajan sopimuksia.

Tarkastelujakson pidentämisellä voimassa olevan lain kuudesta kuukaudesta 12 kuukauteen otettaisiin paremmin huomioon muun muassa eri vuodenaikoihin liittyvä vaihtelu työvoiman tarpeessa. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee useita työntekijöitä vaihtelevalla työajalla, työnantaja voisi halutessaan ajoittaa tarkastelun tapahtumaan kaikkien työntekijöiden osalta samana ajankohtana. Se voisi käytännössä merkitä sitä, että joidenkin työntekijöiden osalta ensimmäinen tarkastelu tehtäisiin jo ennen kuin on kulunut 12 kuukautta työsopimuksen tekemisestä. Koska työnantaja päättää tarkastelun ajankohdasta, eikä sitä välttämättä tehdä täsmälleen 12 kuukauden välein, työnantajan olisi ilmoitettava tarkastelun ajankohdasta työntekijälle, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus saada tieto tarkastelusta.

Momentin mukaisessa tarkastelussa arvioitaisiin sitä, osoittavatko toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi.

Toteutuneiden työtuntien määrä osoittaisi tarvetta määritellä vähimmäistyöaika olemassa olevaa korkeammaksi, jos tarkastelujaksolla olisi voitu tehdä työtä korkeamman vähimmäistyöajan puitteissa. Jos työajaksi on sovittu esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa ja toteutunut viikkotyöaika tarkastelujaksolla on säännönmukaisesti ollut viisi tuntia tai sitä korkeampi, tarkastelu lähtökohtaisesti ilmentäisi tarvetta nostaa viikkokohtainen vähimmäistyöaika vähintään viiteen tuntiin.

Koska tarkastelussa verrattaisiin toteutuneiden työtuntien määrää suhteessa sovittuun vähimmäistyöaikaan, merkitystä ei olisi sillä, mikä on ollut keskimääräinen viikkotyöaika tai työtuntien kokonaismäärä tarkastelujakson aikana. Pelkästään työtuntien kokonaismäärän kasvu ei merkitse velvollisuutta tarjota uutta vähimmäistyöaikaa silloin, kun työaika aidosti vaihtelee koko työsopimuksessa sovittulla vaihteluvälillä. Tällaisessa tilanteessa toteutunut työaika vastaa sovittua työaikaa.

Vähimmäistyöajan ylittävälle tasolle vakiintunut työaika voisi ilmentää tarvetta työaikaehdon muuttamiselle, vaikka työaika olisi tarkastelujakson aikana poikkeuksellisesti toteutunut vähimmäistyöajan mukaisena. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa toteutunut työaika on vakiintuneesti ollut 15 tuntia viikossa, mutta tarkastelujaksolla on ollut yksittäinen viikko tai joitakin yksittäisiä viikkoja, jolloin työaika on ollut vähimmäistyöajan mukainen. Tällaisessa tilanteessa olisi arvioitava, osoittaako poikkeama säännöksessä tarkoitettua aitoa tarvetta olemassa olevalle vähimmäistyöajalle vai ei. Toisin sanoen, onko kysymys ollut työnantajan työvoiman tarpeesta tapahtuneesta aidosta vaihtelusta. Huomioon olisi lisäksi otettava, että työnantaja voi aina jossakin määrin mukauttaa toimintaansa sekä jakaa tarjottavia työtunteja työntekijöiden välillä, minkä vuoksi sattumanvarainen poikkeama muutoin vakiintuneesta työajasta ei vielä osoittaisi, etteikö työntekijälle olisi mahdollista tarjota korkeampaa vähimmäistyöaikaa. Jos työnantaja on pyrkinyt keinotekoisesti kiertämään sääntelyn tavoitteita asettamalla satunnaisesti työntekijän työajan tarkoituksella minimiin, poikkeamalle ei annettaisi merkitystä.

Jos tarkastelujaksolla toteutunut työaika on muodostunut poikkeuksellisesti tai tilapäisesti työsopimuksen mukaista vähimmäistyöaikaa korkeammalle tasolle, sen ei voida katsoa osoittavan, että vähimmäistyöaika olisi määriteltävä olemassa olevaa korkeammaksi. Tällaisen tilanteen voitaisiin katsoa olevan käsillä silloin, kun tarkastelujaksoon on sisällynyt sellainen normaalista poikkeava työvoiman tarve, jonka seurauksena tarkastelujakso ei anna oikeaa kuvaa työnantajan työvoiman tarpeesta tarkasteluhetkellä. Lisäksi muiden työntekijöiden poissaolot ovat voineet työllistää vaihtelevaa työaikaa noudattavaa työntekijää tarkastelujakson aikana sillä tavalla poikkeuksellisesti, että toteutuneiden työtuntien määrä antaisi väärän kuvan työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyydestä.

Toteutuneiden työtuntien lisäksi tarkastelussa arvioitaisiin työnantajan työvoiman tarvetta, mikä voisi puhua joko vähimmäistyöajan nostamisen puolesta tai sitä vastaan. Työnantajan työvoiman tarvetta arvioitaessa huomioon voitaisiin ottaa esimerkiksi työnantajan asiakassopimusten pysyvyys, työtä luovien olosuhteiden sattumanvaraisuus sekä työn ja toiminnan luonne. Lisäksi huomioon voitaisiin ottaa, johtuuko tarve työajan vaihtelevuudelle ulkoisista tekijöistä vai aiheutuuko se työnantajan vaikutuspiirissä olevista asioista. Esimerkiksi sopimuspalokunnissa työvoiman tarve voi vaihdella yksinomaan sattumanvaraisesti ilmenevien pelastustehtävien ja niiden luonteen perusteella, eivätkä tarkastelujaksolla toteutuneet työtunnit tai työnantajan työvoiman tarpeen luonne välttämättä osoita, että vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammalle tasolle.

Säännöksen tarkoituksena olisi, että työaikaehto vastaisi työnantajan todellista työvoiman tarvetta. Jos työntekijän työaika on työnantajan vaihtelevan työvoimatarpeen vuoksi säännöllisesti vaihdellut koko työaikaehdon vaihteluvälillä, työaikaehto olisi toteutunut työsopimuksen mukaisena eikä perusteita vähimmäistyöajan uudelleen määrittämiseen näin ollen olisi. Uutta vähimmäistyöaikaa ei tarvitsisi tarjota, jos työnantajan ei voida katsoa kykenevän tarjoamaan työtä uuden työaikaehdon edellyttämällä tavalla.

Jos tarkastelu osoittaa työaikaehdon muuttamiselle olevan perusteita, työnantajan olisi kuukauden kuluessa tarkastelun tekemisestä tarjottava työntekijälle sopimusta vähimmäistyöaikaehdon

muuttamisesta vastaamaan tarkastelun tulosta. Työntekijä voisi kuitenkin halutessaan kieltäytyä uudesta työaikaehdosta, jolloin työaikaehto pysyisi ennallaan.

Työnantajan olisi ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta. Työntekijä tai hänen edustajansa voisi lisäksi pyytää työnantajalta kirjallista selvitystä tarkastelusta ja sen perusteena olevista seikoista. Käytännössä tämä tarkoittaisi selvitystä toteutuneista työtunneista sekä työvoiman tarpeesta. Työntekijällä tai hänen edustajallaan voisi olla tarve esittää pyyntö kirjallisesta selvityksestä tilanteesta, jossa työnantaja ei arviossaan katso työajan uudelleen määrittelyä perustelluksi. Kysymys voisi olla myös erilaisesta käsityksestä siitä määrästä, johon vähimmäistyöajan tulisi nousta. Työnantajan velvollisuus kirjallisen selvityksen antamiseen ei olisi automaattinen vaan edellyttäisi työntekijän tai hänen edustajansa pyyntöä.

Työsuojelun valvontalaissa ehdotetaan säädettäväksi, että työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen työnantajalle, joka ei ole antanut työntekijälle kirjallista selvitystä työsuojelulain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetun tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista. Kehotuksen laiminlyönnistä voi seurata uhkasakon tuomitseminen.

Pykälän 4 momentin mukaan, jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevälle työntekijälle, työnantajan olisi työntekijän pyynnöstä selvitettävä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt. Momentti tulisi sovellettavaksi vain sellaisiin vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviin työntekijöihin, joiden työsuopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika on nolla. Selvitys olisi annettava työntekijälle kirjallisesti. Säännöksen tarkoituksena olisi auttaa työntekijää varmistumaan siitä, että työtuntien tarjoamatta jättäminen ei perustuisi epäasiallisiin syihin, kuten siihen, että työntekijä olisi vedonnut johonkin laista tai työehtosopimuksesta johtuviin oikeuksiinsa. Työn vähentymisen syiden tietäminen voisi niin ikään antaa paremmat edellytykset vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle suunnitella ja ennakoita työnsaantimahdollisuuksiaan tulevaisuudessa. Säännös perustuisi työehtodirektiivin 18 artiklaan.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

4 §. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta toimittaa työntekijälle ilman tämän nimenomaista pyyntöä kirjallisesti tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista tai ainakin tieto siitä, mistä lähteistä tiedot ovat luettavissa. Pykälällä täytäntöönpantaisiin työehtodirektiivin 3–7 artiklan sisältö. Direktiivin rakenteesta ja siihen sisältyvistä uusista vaatimuksista johtuen säännöksen rakenne ja sisältö poikkeaisivat joiltakin osin voimassa olevasta laista.

Nykylakia vastaavasti työnantajan työsuhteen keskeisistä ehdoista työntekijälle antama selvitys olisi luonteeltaan informatiivinen luettelo työnantajan ja työntekijän välillä sovitusta työsuopimusehdoista. Samalla työntekijä saisi selvityksen sellaisista työsuhteesta noudatettavista ehdoista, jotka määräytyvät lakien ja työsuhteesta mahdollisesti noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan antama selvitys sinänsä ei luo työsuopimusapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsuopimuksesta. Selvitys voitaisiin antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla. Jos määräaikainen työsuopimus uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan, selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin tarkemmin siitä, miltä osin tiedot voitaisiin antaa viittaamalla työsuhteesta sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lyhyitä työsuhteita koskevasta poikkeuksesta, jolloin kirjallista selvitystä ei tarvitsisi antaa. Poikkeus perustuisi työehtodirektiivin 1 artiklan 3 kohtaan. Selvitystä ei tarvitsisi antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Soveltamispoikkeuksen pohjana oleva työaika laskettaisiin siten keskimääräisesti. Työntekijän työsopimuksessa sovitun työajan lisäksi laskennassa huomioon otettaisiin työntekijän tosiasiallisesti työskentelemä työaika. Vaikka työntekijän työsopimuksessa sovitun työaika jäisi alle soveltamispoikkeuksen, voisi säännöksessä mainittu keskimääräinen tuntimäärä ylittyä esimerkiksi työntekijän tekemän lisätyön perusteella, jolloin työnantajalle syntyisi velvollisuus selvityksen antamiseen.¹² Jos työntekijä työskentelee työnantajansa kanssa samaan konserniin kuuluvan toisen yrityksen palveluksessa, näille yrityksille tehty työaika lasketaan soveltamispoikkeusta arvioitaessa yhteen. Konserni muodostuu osakeyhtiölain (624/2006) 8 luvun 12 §:ssä säädetyllä tavalla emoyhtiöstä ja sen tytäryhtiöistä.

Selvityksen sisällöstä säädettäisiin pykälän 3 momentissa. Luettelo selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvista työsuhteen ehdoista vastaisi monin osin voimassa olevaa lakia, mutta sitä täydennettäisiin työehtodirektiivissä edellytetyillä vähimmäistiedoilla. Pykälän mukaan työnantajan olisi arvioitava, mitkä ovat kunkin työsuhteen kannalta keskeisiä ehtoja. Momentissa oleva luettelo ei siten ole tyhjenteävä, vaan vain esimerkkiluettelo niistä työsuhteen ehdoista, jotka ainakin ovat keskeisiä. Joissakin erityistilanteissa työnantajalta voitaisiin vaatia esimerkkiluettelo kattavampaa selvitystä työsuhteen ehdoista.

Momentin 1 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka. Yleensä nämä asiat ilmenevät jo työsopimuksesta, jolloin tietoja ei tarvitsisi sisällyttää erilliseen selvitykseen. Jos työsopimus on tehty suullisesti, on tiedot annettava kirjallisesti. Työnantajan ja työntekijän koti- ja liikepaikkaa koskeva kohta sisältyy myös voimassa olevaan lakiin.

Momentin 2 kohdan mukaan selvityksestä olisi mainittava työnteon alkamisajankohta. Merkitystä ei ole sillä, milloin työsopimus on tehty. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 3 kohdan mukaan määräaikaisten työsopimusten osalta on selvityksessä ilmoitettava määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 4 kohdan mukaan selvityksestä olisi käytävä ilmi koeaika. Koeajan ehtojen osalta voitaisiin viitata joko työsopimuslakiin tai työehtosopimukseen, jos koeajan ehdot määräytyvät

¹² Direktiivin 1 artiklan 3 kohdan sanamuodon mukaan kyseessä on ”ennalta määritelty ja tosiasiallinen työaika”. Resitaalin nro 11 mukaan: ”Näitä työtunteja laskettaessa olisi otettava kokonaisuudessaan huomioon tosiasiallinen työskentelyaika työnantajan palveluksessa, myös esimerkiksi ylityöt taikka työsopimuksessa tai työsuhteessa taatun tai ennakoidun työn lisäksi tehty työ. Kun tämä raja on ylittynyt työntekijän kohdalla, tämän direktiivin säännöksiä aletaan soveltaa häneen kyseisestä hetkestä alkaen riippumatta tämän jälkeen tehtyjen työtuntien tai työsopimuksessa mainittujen työtuntien määrästä.” Komission näkemys edellä mainittuun vaikuttaisi olevan, että soveltamispoikkeuksen tuntimäärä voisi ylittyä joko työsopimuksessa sovitun työtuntien perusteella tai tosiasiallisen työskentelyajan perusteella riippuen siitä, kumpi on suurempi.

puhtaasti niiden perusteella. Työntekijän on kuitenkin selvityksen perusteella saatava käsitys koeajan ehdoista, kuten sen kestosta. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 5 kohdan mukaan selvityksestä on ilmentävä työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa. Työntekopaikan vapaata määrittämistä koskeva maininta olisi uusi voimassa olevaan lakiin nähden ja perustuisi työehtodirektiiviin. Kysymys voisi olla esimerkiksi laajasta etätömahdollisuuksien käytöstä tai työaikalain mukaiseen joustotyöaikaan liittyvästä työntekijän oikeudesta päättää työntekopaikkansa.

Momentin 6 kohdan mukaan selvityksestä on ilmentävä työntekijän pääasialliset työtehtävät. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 7 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi. Nämä määräytyvät usein työehtosopimusten perusteella, jolloin selvityksessä voidaan viitata työehtosopimukseen. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 8 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi noudatettava työaika. Työntekijälle on siten annettava tieto työntekijän säännöllisen työajan pituudesta, ja jos mahdollista, myös tieto työajan sijoittelusta. Osana noudatettavaa työaika työntekijälle olisi tarvittaessa kuvattava mahdolliset vuorovaihtoja koskevat järjestelyt. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi periaatteet, joiden mukaisesti vuorot kiertävät.

Momentin 9 kohdassa säädettäisiin eräistä vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle annettavista tiedoista. Työntekijälle on ensinnäkin annettava tieto siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Uutena asiana edellyttäisiin tietoa viikonpäivistä ja kellonajoista, joina työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antamaa suostumusta. Säännöksen tarkoituksena olisi parantaa työntekijän mahdollisuuksia ennakoita tulevia työvuoroja ja suunnitella elämänsä. Työnantajan olisi arvioitava, minä viikonpäivinä tai kellonaikoina työnantajalle yleensä syntyy työvoiman tarvetta siten, että työntekijälle tarjottaisiin työtä. Riittävänä voidaan yleensä pitää sitä, että tietona annetaan esimerkiksi yrityksen aukioloajat, jollei tarkempi määrittäminen ole mahdollista. Jos toimintaa harjoitetaan pääosan vuorokaudesta taikka jokaisena viikonpäivänä, on työnantajan kuitenkin pyrittävä tarkentamaan työajan sijoittelua siten, että työntekijällä olisi paremmat mahdollisuudet ennakoita työvuorojaan.

Momentin 10 kohta koskisi vuokratyöntekijöille annettavia erityisiä tietoja. Ensinnäkin vuokratyöntekijöille olisi annettava käyttäjäyritysten tunnistetiedot, kun ne ovat tiedossa. Kysymys olisi työehtodirektiivistä johtuvasta uudesta velvoitteesta, vaikka käytännössä käyttäjäyritystä koskevien tietojen antaminen on tähänkin saakka ollut edellytyksenä sille, että vuokratyöntekijä tietää, mille käyttäjäyritykselle hän työskentelee. Vuokratyössä on mahdollista, että käyttäjäyritys vaihtuu tiuhaan. Tällöin tieto annettaisiin pykälän 5 momentin mukaisesti viimeistään työnteon alkaessa uudessa käyttäjäyrityksessä. Jos vuokratyöntekijä työskentelee määräaikaisessa työsopimuksessa, työntekijälle olisi lisäksi annettava tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä. Vastaava vaatimus sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Voimassa olevasta laista poiketen velvollisuus työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen antamiseen ei edellyttäisi enää vuokratyöntekijän pyyntöä alle kuukauden kestävässä määrääkäsissä työsuhteissa. Selvitys olisi tällaisissa lyhyissäkin työsuhteissa annettava vuokratyöntekijälle automaattisesti, jos pykälän 2 momentissa säädetty soveltamispoikkeus ylittyy.

Momentin 11 kohdan mukaan työntekijälle olisi selvityksessä annettava tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Tiedon antamista koskeva vaatimus olisi uusi ja perustuisi työehtodirektiiviin. Työnantajan olisi informoitava työntekijää siitä, että tällä on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva oikeus saada koulutusta. Lisäksi olisi informoitava työntekijää koulutusoikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan. Selvitys annetaan vain, jos työntekijällä on jokin oikeus koulutukseen. Muussa tapauksessa selvitystä ei tarvitse tältä osin antaa.

Momentin 12 kohdan mukaan työntekijälle olisi annettava tieto vuosiloman määräytymisestä. Useimmiten vuosiloma määräytyy vuosilomalain tai työehtosopimuksen perusteella. Tällaisessa tilanteessa selvitys voidaan antaa näihin viittaamalla. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 13 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto irtisanomisajasta tai sen määräytymisen perusteesta. Irtisanomisajan määräytymisen perusteella tarkoitetaan työsopimuslakiin, työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuvaa työsuhteen kestoon perustuvaa irtisanomisajan määräytymistä. Selvityksessä voidaan viitata asianomaisiin asiakirjoihin. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 14 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta. Vastaava kohta sisältyy voimassa olevaan lakiin.

Momentin 15 kohdan mukaan työntekijälle olisi annettava tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitautien varalta. Lainkohta olisi uusi ja se perustuisi työehtodirektiivin 4 artiklan 2 kohdan o alakohtaan.

Momentin 16 kohta koski ulkomaantyöhön lähetettävälle työntekijöille annettavia lisätietoja. Lisätiedot olisi annettava ainoastaan siinä tapauksessa, että ulkomaantyön kesto on vähintään kuukausi. Riippumatta siitä, suuntautuuko ulkomaantyö toiseen EU:n jäsenvaltioon tai johonkin kolmanteen maahan, työntekijälle olisi aina annettava tieto maasta tai maista, jossa työ tehdään, työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista. Tiedot vastaavat voimassa olevan lain nojalla annettavia ehtoja lisättyinä työn tekemisen maata tai maita koskevilla yksilöintitiedoilla.

Työnantajan lähettäessä direktiivissä 96/71/EY tarkoitetun lähetetyn työntekijän toiseen EU:n jäsenvaltioon olisi tällaiselle työntekijälle annettava myös eräitä lisätietoja. Tällaisia olisivat palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti sekä tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät samoin kuin matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevat järjestelyt. Edelleen työnantajan olisi annettava työntekijälle linkki vastaanottavan jäsenvaltion direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulle viralliselle verkkosivustolle. Kysymys olisi vastaanottavan jäsenvaltion virallisesta kansallisesta verkkosivustosta, jossa kerrotaan kyseisen jäsenvaltion alueelle lähetettyyn työntekijään sovellettavista työehdoista.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin siitä, milloin selvitys olisi annettava ja miltä osin tietojen antamisessa voitaisiin viitata työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Pykälän 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitetut tiedot olisi annettava seitsemän päivän kuluessa työnteon aloittamisesta ja 9–15 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Merkityksellinen olisi nimenomaan työnteon aloittamishetki, ei työ sopimuksen tekohetki. Käytännössä voidaan kuitenkin arvioida, että selvitys annetaan työntekijälle yhdellä kertaa. Ulkomailla tehtävään työhön liittyvät erityiset tiedot, joista säädettäisiin 3 momentin 16 kohdassa, olisi annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille.

Työehtodirektiivissä on säädetty siitä, miltä osin tietojen antamisessa on mahdollista viitata työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Tätä noudattaen momentin viimeisessä virkkeessä säädettäisiin siitä, että 3 momentin 6–8 ja 11–15 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen, jos mainituissa säännöksissä edellytetty tietosisältö ilmenee näistä säännöksistä tai määräyksistä.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin siitä, milloin työnantajan olisi annettava kirjallinen selvitys työnteon ehdoissa tapahtuneista muutoksista. Momentin mukaan selvitys olisi annettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan. Jos työnteon ehdoissa tapahtunut muutos johtuu selvityksessä viitatuun lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta, työnantajan ei tarvitse antaa työnteon ehdon muutoksesta selvitystä.

6 §. *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työ sopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työ sopimuksen kestoaikaa. Samalla pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan säännöksen sisältöä.

Osa-aikainen tai määräaikainen työntekijä voisi työsuhteen kestäessä tiedustella työnantajaltaan, olisiko hänen työ sopimuksensa mukaista säännöllistä työaikaa tai sopimuksen kestoaikaa mahdollista pidentää. Pelkkä työntekijän tiedustelu asiasta ei vielä laukaisisi pykälässä tarkoitettua velvoitetta, vaan tarkoituksena olisi, että työntekijä ja työnantaja voisivat jatkossakin käydä vapaamuotoista keskustelua työsuhteen ehdoista ilman laissa asetettuja vaatimuksia. Joissakin tilanteissa voidaan kuitenkin pitää asianmukaisena, että työnantaja tekee tarkemmin selkoa niistä perusteista, joiden vuoksi työnantaja ei pidä mahdollisena suostua työntekijän toivomaan työehtomuutokseen. Tämän vuoksi momentissa säädettäisiin siitä, että työnantajan olisi työntekijän nimenomaisesti pyynnöstä annettava työntekijälle perusteltu ja kirjallinen vastaus. Velvollisuus syntyisi työntekijän nimenomaisesti pyytäessä vastauksen saamista kirjallisesti.

Työntekijän pyyntö saada perusteltu vastaus voisi koskea ensinnäkin mahdollisuutta lisätä työ sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa tai saada vaihtelevan työajan järjestelyissä suurempi vähimmäistyöaika. Pyyntö voisi siten koskea osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymistä, mutta myös mahdollisuutta muuttaa työ sopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa korkeammalle tasolle. Säännös ei koskisi työntekijän pyyntöä saada tehdä lisää työaikalain mukaista lisä- tai ylityötä. Oikeus saada pyynnöstä perusteltu vastaus säännöllisen työajan lisäämisestä toimisi itsenäisenä oikeutena suhteessa esityksessä ehdotettuun lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettuun oikeuteen saada työnantajalta selvitys vaihtelevan työajan tarkastelusta. Toisaalta sallittua olisi, että työnantaja viittaisi vastauksessaan 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettuun selvitykseen, jos perusteet sen osalta olisivat pysyneet muuttumattomina.

Määräaikaisen työntekijän osalta pyyntö voisi koskea työ sopimuksen kestoajan pidentämistä. Tämä voisi tarkoittaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen siirtymistä, mutta mahdolli-

sesti myös määräaikaisen työsopimuksen kestoajan pidentämistä. Kestoltaan pidempi määräaikainen työsopimus voi olla työntekijän kannalta turvatumpi työsuhdemuoto kuin lyhyt määräaikaisuus. Näin on ainakin niissä tilanteissa, joissa työntekijä pyytää määräaikaiselle työsopimukselle pidempää kesto.

Työnantajan vastauksessa kuvatuille perusteille ei asetettaisi tarkempia sisältövaatimuksia, koska esimerkiksi osa-aikaiselle työlle ei ole asetettu lainsäädännössä perustellun syyn vaatimusta. Jos työnantaja katsoo, ettei voi tai halua tarjota työntekijälle pidempää säännöllistä työaikaa tai pidentää työsopimuksen kestoaikaa, työnantajan on selostettava vastauksessaan kantansa taustalla olevat syyt.

Työnantajan mahdollisuudet suostua työntekijän pyyntöön voivat olla rajalliset muun muassa siitä syystä, että työnantajan palveluksessa työskentelee muitakin samassa asemassa olevia työntekijöitä. Vaikka yksi työntekijöistä olisi tehnyt pyynnön perustellun vastauksen saamisesta, asianomaiselle työntekijälle ei välttämättä voida antaa etusijaa muihin samassa asemassa työskenteleviin työntekijöihin nähden. Mahdollisuus pidentää säännöllistä työaikaa tai työsuhteen kestoaikaa perustuu yleensä työnantajan lisääntyneeseen työvoiman tarpeeseen ja se, kenelle uutta työtä tarjotaan, on pitkälti työnantajan harkinnassa. Lisäksi asiaan voi vaikuttaa työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tasapuolisen kohtelun vaatimus. Näissä tilanteissa riittävä vastauksena olisi pidettävä sitä, että työntekijälle selostetaan tämä asiantila.

Vastaus olisi annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa työntekijän pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voitaisiin kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa se voitaisiin antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät olisi muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Kun työntekijän pyyntöön vastataan ensimmäistä kertaa, vastaus olisi annettava siten aina kirjallisena. Työntekijöiden määrä laskettaisiin soveltaen yhteistoimintalain (/) soveltamisalarajan määrittämisessä noudatettua käytäntöä.

Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei olisi silloin, kun työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan. Kuuden kuukauden aikaa laskettaessa merkityksellinen olisi nimenomaan työnteon aloittamispäivä, ei työsopimuksen laatimishetki. Peräkkäiset, toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välein seuraavat määräaikaiset työsopimukset huomioitaisiin laskennassa yhteen. Poikkeusmahdollisuus koskee kaikkia työnantajia riippumatta näiden henkilöstömäärästä.

Toiseksi kirjallista vastausta ei tarvitsisi antaa, jos työntekijän edellisestä pykälässä tarkoitettua pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta. Rajoitus koskee työntekijän peräkkäisiä pyyntöjä, vaikka ne koskisivat eri asioita. Jos esimerkiksi osa-aikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä pyytäisi ensin kokoaikaista työsuhdetta ja sitten myöhemmällä pyynnöllä siirtymistä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, työnantajalla olisi velvollisuus antaa kirjallinen vastaus jälkimmäiseen pyyntöön vain, jos edeltävästä pyynnöstä on kulunut vähintään 12 kuukautta.

Jos työnantajalla ei edellä mainittujen kriteerien kyseessä ollessa ole velvollisuutta antaa selvitystä kirjallisesti, ei hänellä olisi myöskään suullista selvityselvöllisyyttä.

Pykälään ehdotettu sääntely perustuisi työehtodirektiivin 12 artiklaan.

19 §. Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen. Pykälä olisi uusi ja se koskisi työnantajan lakiin tai työehtosopimukseen perustuvan pakollisen koulutuksen maksuttomuutta työntekijälle sekä tällaisen koulutuksen työajaksi lukemista ja työajalla järjestämistä.

Säännöksen mukaan, jos työnantajalla olisi lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen olisi oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällainen koulutus olisi luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen olisi tapahduttava työaikana. Säännös perustuisi työehtodirektiivin 13 artiklaan.

Pykälä ei itsessään loisi koulutusvelvollisuutta työnantajalle, vaan velvollisuuden tarjota koulutusta täytyisi perustua muuhun lain säännökseen tai työehtosopimuksen määräykseen. Koulutuksen olisi lisäksi oltava välttämätöntä sen työntekijän työn kannalta, johon hänet on palkattu. Eri alojen lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa voi olla asetettu työnantajalle velvollisuuksia tarjota tai järjestää työntekijän työn kannalta välttämätöntä koulutusta. Kysymys voisi olla esimerkiksi työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän osallistumisesta tietyn ammatti-pätevyyyden säilyttämiseksi tarpeelliseen koulutukseen tietyn määräajoin, mikäli tällainen huolehtimisvelvollisuus tosiasiallisesti tarkoittaisi koulutuksen tarjoamista tai sen järjestämistä koskevaa velvollisuutta. Säännöksellä ei sen sijaan lähtökohtaisesti tarkoitettaisi johonkin tiettyyn tehtävään palkkaamisen edellytyksenä olevan koulutuksen tai tutkinnon tai sen osan tarjoamista tai järjestämistä työnhakijalle tai työntekijälle, ellei tällaisesta velvollisuudesta olisi säädetty laissa tai työehtosopimuksessa. Myös työnantajan vapaaehtoisesti työntekijälle tarjoama koulutus jäisi säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle siltä osin kuin koulutuksen tarjoamisvelvollisuus ei perustuisi lakiin tai työehtosopimukseen samoin kuin työnantajan mahdollisesti tarjoama muu koulutus, joka ei liittyisi työntekijän työtehtäviin. Säännöstä ei sovellettaisi myöskään työ-sopimuslain 7 luvun 13 §:ssä tarkoitettuun irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, koska tuolloin työntekijän työsuhteeseen työnantajaan on pääty-mässä. Säännöksen soveltumisen kannalta ei olisi merkitystä sillä, järjestääkö työnantaja itse koulutuksen vai hankkiiko hän sen ulkopuoliselta taholta ostopalveluna.

Jos työnantajalla olisi lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota säännök-sessä tarkoitettua koulutusta, olisi tällaisen koulutuksen oltava pykälän mukaan maksutonta työntekijälle. Työnantaja ei saisi periä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia työntekijältä eikä esimerkiksi pidättää niitä työntekijän palkasta.

Koulutukseen osallistuminen olisi luettava työntekijän työajaksi. Työajan käsitteestä säädetään työaikalaisissa, jonka systematiikan mukaan aika on joko työaikaa tai lepoaikaa. Työaikalain 3 §:n mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Lain esitöiden (HE158/2018 vp, s. 76) mukaan ”koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa työaikalain 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaista työaikaa.” Koska ehdotetussa pykälässä tarkoitettaisiin työntekijän työn tekemisen kannalta välttämätöntä koulutusta, luettaisiin pykälässä tarkoitettu koulutus jo työaikalain nojalla työntekijän työajaksi. Vaikka työntekijään ei sovellettaisi työaikalakia, työntekijä täyttäisi työehtosopimuksen mukaista työvelvoitettaan osallistumalla koulutukseen.

Koulutuksen olisi mahdollisuuksien mukaan tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana. Tämä tarkoittaisi sitä, että jos työntekijän työskentelee säännönmukaisesti määrättyinä aikoina, koulutus olisi lähtökohtaisesti pyrittävä sijoittamaan tuolle ajalle. Jos koulutus ei olisi kohtuullisesti järjestettävissä työntekijän päivittäisen työajan sisällä, voitaisiin se toteuttaa muulloinkin.

Pykälässä tarkoitetulla koulutuksella tarkoitettaisiin nimenomaisesti koulutukseen osallistumista joko fyysisellä läsnäololla tai etäyhteyksin. Työntekijän itseopiskelu, vaikka se olisikin osana koulutusta, jäisi pykälän soveltamisen ulkopuolelle.

13 luku Erinäisiä säännöksiä

7 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Voimassa olevan lain mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella voi sopia 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvelvollisuudesta. Esityksessä työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että vaihtelevan työajan sopimuksia koskevan 1 luvun 11 §:n 3 momentin tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehto koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta olisi mahdollista sopia toisin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisellä työehtosopimuksella. Eräissä valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on sovittu menettelyistä, joilla vaihtelevan työajan sopimuksissa sovellettavaa työaikaehto tarkastellaan määräajoin ja tarvittaessa muutetaan. Nämä määräykset olisivat jatkossakin sovellettavissa.

Sopimismahdollisuus koskisi koko momenttia. Yleisittävää työehtosopimusta noudattava järjestäytymätön työnantaja saisi soveltaa edellä tarkoitettua laista poikkeavaa työehtosopimuksen määräästä työsopimuslain 13 luvun 8 §:n sallimissa rajoissa.

Valtakunnallisella työehtosopimuksella saisi lisäksi poiketa siitä, mitä säädettäisiin 2 luvun 6 §:n 2 momentissa kirjallisesta vastauksesta työntekijän turvaavampaa työsuhdemuotoa koskevaan pyyntöön. Poikkeamisen edellytyksenä olisi, että sovittu järjestely kokonaisuudessaan turvaisi vastaavat päämäärät. Kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että työehtosopimuksessa sovietaan jostakin korvaavasta järjestelystä, joka vastaavalla tavalla turvaa työntekijän mahdollisuuksia turvautumaan työsuhdemuotoon.

7.2 Merityösopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

3 §. Työsopimuksen muoto ja sisältö. Pykälässä säädetään työsopimuksen muotovaatimuksista ja vähimmäissisällöstä. Työsopimuslaista poiketen merityösopimuslaissa työnantajalta ei edellytetä erillisen selvityksen antamista työnteon keskeisistä ehdoista, vaan nämä ehdot kirjataan työsopimukseen (vrt. työsopimuslain 2 luvun 4 §). Samalla ehdot — toisin kuin työsopimuslain mukaisessa kirjallisessa selvityksessä — tulevat osapuolia sitoviksi sopimusehdoiksi.

Työehtodirektiivin mukaan työntekijälle olisi annettava kirjallisesti tieto eräistä muistakin asioista kuin niistä, jotka nykyisin on säännöksessä mainittu. Siltä osin kuin tiedon antaminen ei ole tarkoituksenmukaista työsopimuksessa, ehdotetaan lakiin säädettäväksi uusi 3 a §, jossa edellytettäisiin tietojen antamista työsopimuksen antamisen yhteydessä ilman, että ne tulisivat osaksi työsopimusta.

Voimassa olevan pykälän 2 momentin 6 kohdan mukaan työsopimuksesta on käytävä ilmi alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa. Työehtodirektiivin mukaan työntekijälle on annettava tieto työpaikasta tai jos kiinteää tai pääasiallista työpaikkaa ei ole, periaate, jonka mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa tai on vapaa määrittämään oman työpaikkansa (4 artiklan 2 kohdan b-alakohta). Lisäksi direktiivissä edellytetään, että työntekijälle annetaan asiakirjan muodossa tiedoksi myös muutokset annetuissa tiedoissa (6 artiklan 1 kohta). Direktiivin kannalta ei siten ole riittävää, että tieto työskentelyaluksesta annetaan asiakirjan muodossa vain työsuhteen alkaessa, vaan myös aluksen vaihtumisesta olisi tiedotettava asiakirjan muodossa.

Tästä syystä momentin 6 kohta kumottaisiin ja työskentelyalusta koskevasta tiedottamisvelvollisuudesta säädettäisiin uudessa 3 a §:ssä, jossa edellytetään myös muutoksista informoimista.

Voimassa olevan pykälän 3 momentissa säädetään nykyisin tiedoista ja asiakirjoista, jotka työntekijälle on annettava työsopimusta tehtäessä. Tällaisia ovat ohje menettelytavoista, joiden mukaisesti työntekijä voi valittaa työnantajan merityötä koskevan lainsäädännön vastaisesta menettelystä sekä tarpeelliset tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista ja aluksen liikennealueesta. Työehtodirektiivin täytäntöönpano tuo työnantajan informointivelvollisuuden piiriin uusia asioita ja tämän lisäksi direktiivissä edellytetään myös näissä tiedoissa tapahtuvien muutosten informointia asiakirjan muodossa. Tästä johtuen esityksessä ehdotetaan, että 3 momentti kumotaan ja sen sisältö siirretään uudeksi 3 a §:ksi, joka koskisi työnantajan velvoitetta antaa eräitä tietoja ja asiakirjoja työntekijälle ilman, että ne olisivat osa työsopimusta.

3 a §. *Työntekijälle annettavat tiedot.* Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin tiedoista ja asiakirjoista, jotka työntekijälle olisi annettava työsopimusta tehtäessä ja eräiden tietojen osalta myös niiden muuttuessa.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työsopimusta tehtäessä työntekijälle olisi annettava kirjallisesti tieto aluksesta, jossa työtä tehdään. Voimassa olevan lain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimukseen on kirjattava alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa. Jatkossa tätä tietoa ei olisi välttämätöntä kirjata työsopimukseen. Sen sijaan työntekijälle olisi muutoin kirjallisesti ilmoitettava alus, jossa työntekijä työskentelee. Jos tieto työskentelyaluksesta olisi kirjattu työsopimukseen, erillistä selvitystä ei kuitenkaan tarvitsisi antaa.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan työsopimusta tehtäessä työntekijälle olisi annettava kirjallisesti tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Tiedon antamista koskeva vaatimus olisi uusi ja perustuisi työehtodirektiiviin (4.2 artiklan h-alkohta). Työnantajan olisi informoitava työntekijää siitä, että tällä on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva oikeus saada koulutusta. Lisäksi olisi informoitava työntekijää koulutusosoikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan. Selvitys annettaisiin vain, jos työntekijällä on jokin oikeus koulutukseen. Muussa tapauksessa selvitystä ei tarvitsisi antaa.

Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan työntekijälle on vuokratyössä annettava kirjallisesti käyttäjäryityksen nimi ja toimipaikka. Tiedon antamista koskeva vaatimus olisi uusi ja perustuisi työehtodirektiiviin (4.2 artiklan f-alkohta).

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan työntekijälle olisi annettava ohje menettelytavoista, joiden mukaisesti työntekijä voi valittaa työnantajan merityötä koskevan lainsäädännön vastaisesta menettelystä. Sääntely vastaisi voimassa olevan lain 1 luvun 3 §:n 3 momentin 1 kohtaa.

Pykälän 1 momentin 5 kohdan mukaan työntekijälle olisi annettava hänen tarpeelliseksi katsomansa tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista ja aluksen liikennealueesta. Sääntely vastaisi voimassa olevan lain 1 luvun 3 §:n 3 momentin 2 kohtaa.

Pykälän 2 momentin mukaan tiedot olisi annettava työsopimusta tehtäessä lukuun ottamatta 3 kohdan mukaisia tietoja, jotka olisi annettava, kun ne ovat tiedossa.

Työntekijöille annetuissa tiedoissa voi tapahtua muutoksia. Tästä syystä pykälän 3 momentissa säädettäisiin työehtodirektiivin 6 artiklassa edellytetyllä tavalla siitä, että työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle tieto muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin

muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

5 §. *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta.* Edellä on selostettu työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään ehdotetut muutokset, joiden mukaan työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Merityösopimuslain 2 luvun 5 §:ään ehdotetaan tehtäväksi vastaavat muutokset.

24 §. *Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen.* Merityösopimuslain 2 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 24 §, joka vastaisi sisällöltään edellä kuvattua työsopimuslain 2 luvun 19 §:ää.

13 luku Erinäisiä säännöksiä

7 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Säännöksessä säädetään niistä asioista, joista voidaan poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentin luetteloon ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 a kohta, jonka mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella saisi poiketa siitä, mitä 2 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa vastaavat päämäärät. Kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että työehtosopimuksessa sovitaan jostakin korvaavasta järjestelystä, joka vastavalla tavalla turvaa työntekijän mahdollisuuksia turvatumpaan työsuhdemuotoon.

7.3 Työaikalaki

30 §. *Työvuoroluettelo.* Pykälän 4 momentti ehdotetaan kumottavaksi. Lainkohdassa säädetään siitä, että vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle voidaan merkitä työvuoroluetteloon vähimmäistyöajan ylittäviä työtunteja vain tämän myötävaikutuksella. Esityksessä ehdotetaan, tästä asiasta säädettäväksi uudessa 30 a §:ssä, jonne koottaisiin vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat erityiset vaatimukset työvuorosuunnittelussa.

30 a §. *Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa.* Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin työvuorosuunnittelun erityisistä vaatimuksista vaihtelevan työajan sopimusten osalta. Työnantajan on lain 30 §:n perusteella merkittävä työvuoroluetteloon säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat taukoineen. Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työnantajan on säännöllisenä työaikana merkittävä työvuoroluetteloon vähintään työsopimukseen perustuva vähimmäistuntimäärä. Jos työsopimuksessa sovittu työaika on esimerkiksi 10–40 tuntia viikossa, työnantajan on merkittävä työvuoroluetteloon vähintään kymmenen työtuntia. Työnantaja voi teettää työntekijällä työtunteja siten, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistuntimäärä ylittyy. Vähimmäistuntimäärän ylittävät tunnit ovat joko säännöllistä työaikaa tai lisätyötä riippuen siitä, onko työtunnit merkitty työvuoroluetteloon vai ei.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin siitä, missä tilanteissa työnantaja tarvitsee vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän suostumuksen, jotta hän voi merkitä säännöllisen työajan tunteja työvuoroluetteloon. Lainkohtaan koottaisiin voimassa olevan lain 30 §:n 4 momenttiin sisältyvät vaatimukset sekä uudet työehtodirektiivin 10 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaiset vaatimukset työntekijän suostumuksen osalta.

Momentin 1 kohdan mukaan työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttäisi työntekijän suostumusta, jos säännöllistä työaika oli tarkoitus sijoittaa niiden viikonpäivien ja/tai kellonaikojen ulkopuolelle, jotka työntekijälle on työsuhteen alkaessa ilmoitettu. Työnantajan olisi työsuhteen alkaessa informoitava vaihtelevaa työaika noudattavaa työntekijää viikonpäivistä ja kellonajoista, joihin työnantaja voisi teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta.

Momentin 2 kohdan mukaan työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttäisi työntekijän suostumusta, jos työaika ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan. Vähimmäistyöajan ylitys olisi tällöin luonteeltaan säännöllistä työaika, jolle se olisi 16 §:n perusteella ylityötä. Säännös vastaisi pitkälti voimassa olevan lain 30 §:n 4 momenttia. Jos työntekijän työajaksi olisi sovittu esimerkiksi 10–40 tuntia viikossa, suostumus tarvittaisiin vähimmäistyöajan (kymmenen tuntia) ylittävään osaan, joka merkitään työvuoroluetteloon.

Voimassa olevan lain 17 §:n 3 momentin mukaan vaihtelevan työajan järjestelyissä työvuoroluettelon lisäksi tehtävä työ olisi luonteeltaan lisätyötä ja se edellyttää jo nykyisin työntekijän suostumusta. Työehtodirektiivissä ei siten edellytetä lisätyön osalta muutoksia.

Edellä selostettu merkitsee sitä, että työnantaja voisi teettää vaihtelevaa työaika noudattavalla työntekijällä työtä ilman tämän erikseen antamaa suostumusta ainoastaan työsuhteen alkaessa annettavan kirjallisen selvityksen mukaisille viikonpäiville ja kellonajoille.

Pykälän 2 momentin mukaan suostumus voitaisiin antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Työntekijä voisi esimerkiksi ilmoittaa työnantajalleen olevansa valmis ottamaan määrättyä ajanjaksona työvuoroja vastaan niiden kellonaikojen tai viikonpäivien ulkopuolella, jotka hänelle on ilmoitettu työehtojen ehtoja koskevassa kirjallisessa selvityksessä. Lisäksi hän voisi antaa työnantajalle suostumuksen ottaa vastaan työsuhteen alkaessa sovitun vähimmäistyöajan ylittäviä työtunteja. Työntekijällä olisi luonnollisesti oikeus asettaa suostumukselleen reunaehtoja, kuten ilmoittaa, että tiettyyn ajankohtaan sijoittuvat työvuorot eivät hänelle sopisi. Suostumukselle ei olisi asetettu määrämuotoa.

Vaihtelevan työajan sopimuksia käytetään usein tilanteissa, joissa työvoiman tarpeeseen liittyy epävarmuutta. Tästä syystä voi käydä niin, että työnantaja joutuu peruuttamaan työvuoron. Pykälän 3 momentissa määriteltäisiin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus tilanteessa, jossa työnantaja yksipuolisesti peruuttaa työvuoron, eikä työnantajalla ole lain tai sopimuksen perusteella muutoin velvoitetta maksaa peruutuksesta korvausta. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön työehtodirektiivin 10 artiklan 3 kohta, jonka mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisten lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti sen varmistamiseksi, että työntekijällä on oikeus saada korvaus, jos työnantaja peruuttaa tietyn kohtuullisen määräajan jälkeen työntekijän aiemmin vastaanottaman työtehtävän. Direktiivissä edellytetään sääntelyä vain siinä tapauksessa, että jäsenvaltion lainsäädännössä ylipäättään sallitaan työnantajan peruuttaa työtehtävä ilman korvausta.

Voimassa olevan lain mukaan työvuoron peruuttamiseen liittyvät oikeusvaikutukset riippuvat ensinnäkin siitä, johtaako työvuoron peruuntuminen työsuhteen alittamiseen vai ei. Työsuhteen alittamiseen sovitun vähimmäistyöajan alittamiseen vai ei. Työsuhteen alittamiseen sovitun vähimmäistyöaika sitoo työsuhteen osapuolia. Työnantajan on sen vuoksi korvattava työntekijälle palkanmenetykset, jotka työvuoron peruuttuessa aiheutuu, jos sovitun vähimmäistyöaika ei täyty.

Toiseksi työvuoron peruuttamisen oikeusvaikutukset riippuvat siitä, onko kysymyksessä työvuoroluetteloon merkitty työvuoro vai onko työvuorosta sovitun työvuoroluettelon ulkopuolella.

Työvuoroluettelon ulkopuolella sovittu työvuoro lähtökohtaisesti sitoo sopimuksen tehneitä osapuolia, eikä työnantajalla ole oikeutta työvuoroa peruuttaa, jollei toisin ole sovittu.

Työvuoroluetteloon merkitty työvuoro lähtökohtaisesti sitoo työnantajaa, eikä työvuoron peruuttaminen ole yksipuolisesti mahdollista. Työaikalain 30 §:n 2 momentin mukaan työnantaja voi kuitenkin muuttaa työvuoroluetteloa työntekijän suostumuksella tai työn järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. On oikeudellisesti epäselvää, millaisin vaikutuksin työnantaja voi työn järjestelyihin liittyviin painaviin syihin vedoten muuttaa työvuoroluetteloa siten, että vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän työvuoro peruuntuu. Työvuoron peruuntumisesta voi syntyä korvausvelvollisuus työsopimuslain 2 luvun 12 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa (ks. KKO 1988:127 ja KKO 1992:171). Toisaalta korvauksesta on saatettu sopia myös työehtosopimuksella. On kuitenkin mahdollista, että joissakin tilanteissa korvauksen maksamista ei edellyttäisi.

Pykälän 3 momentilla varmistettaisiin työehtodirektiivissä edellytetyllä tavalla korvauksen maksaminen niissä tilanteissa, joissa voimassa olevan lain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa peruuntuneen työvuoron ajalta korvausta. Säännös koskisi työvuoroluetteloon merkittyä ja sen ulkopuolella sovittuja työvuoroja. Momentti koskisi ainoastaan vaihtelevan työajan sopimuksia.

Jos työnantaja peruuttaa lain tai työehtosopimuksen mukaisesti työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua, eikä työnantajalla ole työehtosopimuksesta, työehtosopimuksesta tai laista johtuvaa velvoitetta maksaa peruutetun työvuoron ajalta muuta korvausta, työntekijälle olisi kuitenkin maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta. Säännös olisi siten luonteeltaan viimesijainen suhteessa muualla laissa säädettyyn tai työehtosopimuksessa sovittuun täyttää palkkaa edellyttämään normiin.

Korvauksen suuruus riippuisi tilanteesta, mutta korvauksen määrässä olisi huomioitava työntekijälle työvuoron peruuntumisesta aiheutuva haitta. Keskeisin haitta työntekijälle on yleensä ansiomenetyks. Lisäksi työnantajan merkityksessä työvuoron peruuttamisesta, tai jos siitä muutoin sovitaan, työntekijä varautuu olemaan tuolloin työnantajan käytettävissä. Tämä käytännössä estää työntekijää ottamasta tuolloin vastaan muuta työtä ja se rajoittaa muunkinlaista ajankäytön suunnittelua. Yleisesti on niin, että mitä myöhemmin työvuoro perutaan, sitä rajatut mahdollisuudet työntekijällä on mukauttaa ajankäyttöään muuttuneeseen tilanteeseen ja tämä tulisi ottaa huomioon korvauksen suuruutta arvioitaessa. Korvauksen suuruutta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon myös työntekijän mahdollisuudet ennakoita työvuoron peruuntuminen ja sen myötä hänen mahdollisuutensa varautua siihen.

Säännös koskisi nimenomaan työvuoron peruuttamista. Joissakin tilanteissa voi olla epäselvää, onko työvuoroja koskevassa muutoksessa ollut kysymys työvuoron peruuttamisesta vai työvuoron siirtämisestä toiseen ajankohtaan. Työvuoron peruuttamisesta olisi kysymys silloin, kun työntekijälle luvattu työtuntien kokonaismäärä pienentyy muutoksen myötä. Sen sijaan ehdotettu säännös ei koskisi tilanteita, joissa työnantaja siirtää työvuoroa lain 30 §:n 2 momentissa tarkoitettuun edellytyksiin toiseen ajankohtaan saman työvuoroluetteloan merkityn jakson aikana tai jos työvuoroluettelosta poistetulla työvuorolla ja uudella työvuorolla muutoin on riippuvuus-suhte. Tällaista riippuvuus-suhdetta osoittaisi muun muassa se, että korvaavasta työvuorosta sovitaan muutoksen yhteydessä ja uutta työvuoroa ei muutoin olisi. Työvuoron siirtäminen toiseen ajankohtaan voi edellyttää 1 momentissa tarkoitettua työntekijän suostumusta.

Korvauksen määrästä ja peruutusajan pituudesta voitaisiin sopia työ- ja virkaehtosopimuksella.

34 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Pykälän 2 momentissa säädetään niistä työaikalaisissa säädettyistä asioista, joista valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat sopia toisin. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 18 kohta, jonka mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella saisi sopia toisin siitä, mitä 30 a §:n 3 momentissa säädetään. Mainittu lainkohta koskisi työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavaa korvausta vaihtelevan työajan järjestelyissä. Sopia voitaisiin korvauksesta ja peruuttamisajasta. Toisin sopiminen edellyttäisi sitä, että työehtosopimuksessa sovittu järjestely kokonaisuudessaan turvaa työntekijän asemaa työvuorojen peruuttamistilanteissa.

Mahdollisuus sopia toisin samoin kuin sitä rajoittava kokonaissuojan vaatimus perustuu työehtodirektiivin 14 artiklaan.

7.4 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

9 §. Viranhoitomääräys. Pykälään ehdotetaan tehtäväksi työehtodirektiivin 3–7 artiklan täytäntöönpanosta johtuvat muutokset siltä osin kuin mainittujen artiklojen säännöksillä on merkitystä virkasuhteisessa työssä.

Pykälän 1 momentti sisältäisi pääosin voimassa olevaa pykälää vastaavat säännökset viranhoidtomääräyksestä ja sen sisällöstä. Muutoksena voimassa olevaan lakiin ehdotetaan, että viranhoidtomääräys olisi annettava viranhaltijalle viimeistään seitsemän vuorokauden kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta. Vaatimus seitsemän vuorokauden määräajasta perustuisi työehtodirektiivin 5 artiklaan.

Pykälän 2 momentin mukaan viranhaltijalle olisi annettava jatkossa kirjallinen selvitys eräistä muistakin keskeisinä pidettävistä työnteon ehdoista, jolleivät tiedot kävisi jo ilmi kirjallisesta viranhoidtomääräyksestä. Säännös perustuisi työehtodirektiivin 4 artiklaan.

Momentin 1 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto työntekopaikasta. Jos viranhaltijalla ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, viranhaltijalle olisi annettava selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan viranhaltija työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa. Vastaava kohta sisältyisi esityksessä ehdotettavan työehtosopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 5 kohtaan.

Momentin 2 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto noudatettavasta työajasta. Vastaava kohta sisältyisi ehdotettavaan työehtosopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 8 kohtaan. Vastaavasti kuin mainittua säännöstä koskevissa perusteluissa on todettu, viranhaltijalle olisi annettava tieto työntekijän säännöllisen työajan pituudesta, ja jos mahdollista, myös tieto työajan sijoittelusta. Osana noudatettavaa työaika viranhaltijalle olisi niin ikään tarvittaessa kuvattava mahdolliset vuorovaihto- ja järjestelyt. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi periaatteet, joiden mukaisesti vuorot kiertävät.

Momentin 3 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Työnantajan olisi informoitava viranhaltijaa siitä, että tällä on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva oikeus saada koulutusta. Lisäksi olisi informoitava viranhaltijaa koulutusoikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan. Selvitys annettaisiin vain, jos viranhaltijalla on jokin oikeus koulutukseen. Muussa tapauksessa selvitystä ei tarvitsisi antaa.

Momentin 4 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto vuosiloman määräytymisestä. Useimmiten vuosiloma määräytyy vuosilomalain tai virkaehtosopimuksen perusteella. Tällaisessa tilanteessa selvitys voitaisiin antaa näihin viittaamalla.

Momentin 5 kohdan mukaan selvitykseen olisi sisällyttävä tieto viranhaltijan irtisanomisajasta tai sen määräytymisen perusteesta. Irtisanomisajan määräytymisen perusteella tarkoitettaisiin lähtökohtaisesti kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuvaa, virkasuhteen keston perustuvaa irtisanomisajan määräytymistä. Selvityksessä voidaan viitata asianomaisiin lainkohtiin tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

Momentin 6 kohdan mukaan selvityksessä olisi annettava tieto sovellettavasta virkaehtosopimuksesta.

Momentin 7 kohdan mukaan viranhaltijalle olisi annettava tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on järjestänyt viranhaltijan eläketurvan tai vakuuttanut viranhaltijan työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Lainkohta perustuu työehtodirektiivin 4 artiklan 2 kohdan o alakohtaan.

Momentin 8 kohta koskisi vähintään kuukauden kestävään ulkomaantyöhön lähetettävälle viranhaltijalle annettavia lisätietoja. Vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä viranhaltijalle olisi annettava vastaavat tiedot kuin työntekijälle työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdan mukaan.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tietojen antamisen ajankohdasta. Säännöksen mukaan 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetut tiedot olisi annettava seitsemän päivän kuluessa ja 3–7 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta. Momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot olisi annettava ennen viranhaltijan lähtöä ulkomaille.

Työehtodirektiivissä on säädetty siitä, miltä osin tietojen antamisessa on mahdollista viitata työ- tai virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai työ- tai virkaehtosopimukseen. Tätä noudattaen momentin toisessa virkkeessä säädettäisiin siitä, että 1 momentissa tarkoitetut mahdollista koeaikaa ja palkkauksen perusteita koskevat tiedot sekä 2 momentin 2–5 ja 7 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen, jos mainituissa säännöksissä edellytetty tietosisältö ilmenee näistä säännöksistä tai määräyksistä. Lisäksi momentin viimeisessä virkkeessä säädettäisiin siitä, että jos määräaikainen virkasuhde uusittaisiin ehtojen säilyessä ennallaan, pykälän 2 momentissa tarkoitettua selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin selvityksen tiedoissa tapahtuvista muutoksista ilmoittamisesta. Muutoksesta olisi annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista ja viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan. Jos muutos johtuisi selvityksessä viitatus lain säännöksen tai virkaehtosopimuksen määräyksen muuttumisesta, selvitystä työnteon ehdon muuttumisesta ei tarvitsisi kuitenkaan antaa.

16 b §. Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 16 b §, joka keskeiseltä sisällöltään vastaisi edellä kuvattua työsopimuslain 2 luvun 19 §:ksi ehdotettua säännöstä.

22 a §. Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhdemuodosta. Edellä on selostettu työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään ehdotetut muutokset, joiden mukaan työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Lakiin ehdotetaan viranhaltijoiden osalta säädettäväksi uusi 22 a §, jonka sisältö vastaisi työsopimuslain 2 luvun 6 §:ää.

Työsopimuslain vastaavasta säännöksestä poiketen pykälässä tarkoitettuun henkilöstömäärään laskettaisiin mukaan työntekijät ja viranhaltijat.

7.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Pykälässä säädetään asioista, joissa työsuojelutarkastajalla on toimivalta antaa työnantajalle kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Jos työnantaja ei noudata kehoitusta, tarkastaja siirtää asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Työsuojeluviranomainen voi työsuojelun valvontalain 15 §:n perusteella velvoittaa työnantajan korjaamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa. Lisäksi työsuojeluviranomainen voi määrätä veloitteen tehosteeksi uhkasakon. Päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Voimassa olevan pykälän mukaan työsuojelutarkastaja on voinut antaa kehotuksen asiassa, joka koskee työnantajan veloitetta antaa kirjallinen selvitys niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa työnantajan työvoiman tarvetta. Säännöstä muutettaisiin vastaamaan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momenttiin ehdotettuja muutoksia. Siten kehoitusmenettelyn piiriin kuuluisi työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys vaihtelevaa työaikaa koskevan työaikaehdon tarkasteluvelvollisuuden tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

7.6 Työntekijän eläkelaki

Työntekijän eläkelain eläkelaitoksesta tiedottamista koskeva 148 § ehdotetaan kumottavaksi. Esityksessä ehdotettavan työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan olisi annettava työntekijälle työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa kirjallisessa selvityksessä tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan. Näin ollen työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille siitä, missä eläkelaitoksessa heidän eläketurvansa on järjestetty, ei olisi enää tarpeen säätää työntekijän eläkelaisa.

7.7 Työtapaturma- ja ammattitautilaki

Työtapaturma- ja ammattitautilain lain nähtävänä pitoa ja työnantajan velvollisuutta pitää nähtävillä tieto työn vakuuttaneesta vakuutusyhtiöstä koskeva 272 § ehdotetaan kumottavaksi. Tieto työn vakuuttaneesta vakuutusyhtiöstä olisi jatkossa sisällytettävä työntekijälle annettavaan työnteon keskeisiä ehtoja koskevaan kirjalliseen selvitykseen, josta säädettäisiin työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä. Työtapaturma- ja ammattitautilain 272 § kumottaisiin tästä syystä tarpeettomana.

8 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.8.2022.

[siirtymäsäännökset]

9 Suhde muihin esityksiin

[Täydennetään jatkovalmistelussa]

Ponsi

Koska työehtodirektiivissä on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 11 §, 2 luvun 4 ja 6 § sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta,

sellaisina kuin ne ovat, 1 luvun 11 § laissa 377/2018, 2 luvun 4 § laissa 1448/2016 ja osaksi laissa 377/2018, 2 luvun 6 § laissa 10/2012 ja 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta laissa 377/2018, sekä

lisätään 2 lukuun uusi 19 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momenttiin uusi 3 a kohta seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja tämän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, joll-eivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaikaa laskettaessa huomioidaan työntekijän työnteke toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalla työnantajalle.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 8) noudatettava työaika;
- 9) vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta on annettava selvitys:
 - a) missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
 - b) viikonpäivistä ja kellonajoista, joina työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta;
- 10) vuokratyössä;
 - a) käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
 - b) tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;
 - c) arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.
- 11) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 12) vuosiloman määräytyminen;
- 13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 14) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 15) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta;
- 16) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä;
 - a) maa tai maat, jossa työtä tehdään, työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot;
 - b) toiseen jäsenvaltioon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettamisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitettulle lähetetylle työntekijälle palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät sekä matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevat järjestelyt sekä linkki vastaanottavan jäsenvaltioon Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettamisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitettulle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle.

Edellä 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 9–15 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Edellä 3 momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Momentin 6–8 ja 11–15 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kooaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjyriityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

19 §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehto koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta;

3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa vastaavat päämäärät;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu tarkastelu on ensimmäisen kerran toteutettava viimeistään vuoden kuluttua lain voimaantulosta tai siitä, kun työsuhde on kestänyt vuoden riippuen siitä, kumpi on myöhemmin.

Jos työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työsuhhteessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, mainitun pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaiset tiedot on kuitenkin annettava kolmen kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Edellä 2 momentista poiketen, jos 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetuissa asioissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys työntekijälle noudattaen, mitä tämän lain 2 luvun 4 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §, 2 luvun 5 § ja 13 luvun 9 §:n 1 momentin 17 kohta,

sellaisina kuin ne ovat, 1 luvun 3 § laissa 1449/2016 ja osaksi laeissa 469/2018 ja 435/2020, 2 luvun 5 § laissa 1115/2016 ja 13 luvun 9 §:n 1 momentin 17 kohta laissa 1468/2016, sekä

lisätään 1 lukuun uusi 3 a §, 2 lukuun uusi 24 § ja 13 luvun 9 §:n 1 momenttiin uusi 18 kohta seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

52

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

- 1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
- 2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
- 3) työnteon alkamisajankohta;
- 4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 5) koeaika, jos siitä on sovittu;
- 6) työntekijän pätevyys sekä toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;
- 10) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;
- 11) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;
- 12) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 13) työntekijän oikeus kotimatkaan;
- 14) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

3 a §

Työntekijälle annettavat tiedot

Työntekijälle on annettava kirjallisesti:

- 1) tieto aluksesta, jossa työtä tehdään;
- 2) tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 3) vuokratyössä käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka;
- 4) ohje menettelytavoista, joiden mukaisesti työntekijä voi valittaa työnantajan merityötä koskevan lainsäädännön vastaisesta menettelystä;
- 5) hänen tarpeelliseksi katsomansa tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista ja aluksen liikennealueesta.

Tiedot on annettava työsopimusta tehtäessä lukuun ottamatta 3 kohdan mukaisia tietoja, jotka on annettava, kun ne ovat tiedossa.

Jos edellä 2 momentin 1–3 kohdassa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu muutoksia, työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle tieto muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavamasta työsuhdemuodosta

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kooaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjyryityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

24 §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

3 a) 2 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa vastaavat päämäärät.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työaikalain (872/2019) 30 §:n 4 momentti,
muutetaan 34 §:n 2 momentin 17 kohta ja
lisätään lakiin uusi 30 a § ja 34 §:n 2 momenttiin uusi 18 kohta seuraavasti:

30 a §

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika:

1) sijoittuisi työnteon keskeisistä ehdoista annetussa selvityksessä tarkoitettujen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle;

2) ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.

Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta, jollei työntekijällä ole oikeutta muuhun korvaukseen sopimuksen tai työsopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella.

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (*valtakunnallinen työehtosopimus*) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta;

18) 30 a §:n 3 momentissa työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa työntekijöiden asemaa työvuoron peruuttamistilanteessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 9 § ja lisätään lakiin uusi 16 b ja 22 a § seuraavasti:

9 §

Viranhoidomääräys

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja viimeistään seitsemän päivän kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoidomääräys, josta ilmenee ainakin virkasuhteen osapuolet, viranhaltijan virkanimike, virkasuhteen kestoaike, määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet.

Viranhaltijalle on lisäksi annettava selvitys ainakin seuraavista työnteon ehdoista, jolleivät tiedot käy ilmi viranhoidomääräyksestä:

1) työntekopaikka tai jos viranhaltijalla ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan viranhaltija työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;

2) noudatettava työaika;

3) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;

4) vuosiloman määräytyminen;

5) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

6) työhön sovellettava virkaehtosopimus;

7) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt viranhaltijan eläketurvan tai vakuuttanut viranhaltijan työtaturman ja ammattitaidin varalta;

8) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitettut tiedot.

Edellä 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 3–7 kohdassa tarkoitettut tiedot kuukauden kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta. Momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava ennen viranhaltijan lähtöä ulkomaille. Edellä 1 momentissa tarkoitettut mahdollista koeaikaa ja palkkauksen perusteita koskevat tiedot sekä 2 mo-

mentin 25 ja 7 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovelletta-
vaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uu-
delleen.

Selvityksen tiedoissa tapahtuvasta muutoksesta on annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin
mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsää-
dännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

16 b §

Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota viranhalti-
jalle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen
on oltava maksutonta viranhaltijalle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdol-
lisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

22 a §

Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen viranhaltijan pyynnöstä annettava perusteltu
vastaus mahdollisuudesta pidentää viranhaltijamääräyksen mukaista säännöllistä työaikaa tai vir-
kasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos
työnantajan henkilöstömäärä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa
kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vas-
tauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kir-
jallista vastausta ei ole, jos viranhaltija on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden
kuukauden ajan tai viranhaltijan edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 9
§:n 2 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän
lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kui-
tenkin annettava selvitys viranhaltijalle noudattaen, mitä tämän lain 9 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 b kohta sellaisena kuin se on laissa 1330/2014 seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

b) kirjallinen selvitys vaihtelevaa työaikaa koskevan työaikaehdon tarkasteluvelvollisuuden tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Tällä lailla kumotaan työntekijän eläkelain (395/2006) 148 §.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Tällä lailla kumotaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 272 §.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

11 §

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. *Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovittu työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja tämän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen*

selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuksessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaikaa laskettaessa huomioidaan työntekijän työteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuulvalle työnantajalle.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että

kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikais-työttömän kanssa;

4) koeaika;

5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;

6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;

7) työhön sovellettava työehtosopimus;

8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

9) noudatettava työaika; työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta;

10) vuosiloman määräytyminen;

11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikais-työttömän kanssa;

4) koeaika;

5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa *tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa*;

6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;

(*ks. 14 kohta*)

7) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

8) noudatettava työaika;

9) *vaihtelevaa työaika* noudattavan työntekijän osalta on annettava selvitys:

a) *missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta*;

b) *viikoppäivistä ja kellonajoista, joina työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta*;

10) *vuokratyössä*;

a) *käyttäjärityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa*;

b) *tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjärityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta*;

c) *arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä*.

11) *mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen*;

12) vuosiloman määräytyminen;

13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

14) *työhön sovellettava työehtosopimus*;

15) *vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaidin varalta*;

16) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä;

a) *maa tai maat, jossa työtä tehdään*, työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot;

b) toiseen jäsenvaltioon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitettulle lähetetylle työntekijälle palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät sekä matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevat järjestelyt sekä linkki vastaanottavan jäsenvaltion Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitettulle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle.

Edellä 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 9–15 kohdassa tarkoitettut tiedot kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Edellä 3 momentin 16 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Momentin 6–8 ja 11–15 kohdassa tarkoitettut tiedot voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

(ks. 10 kohta)

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsuhteen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kes-

tosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaammasta työsuhdemuodosta

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

19 §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn,

jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvollisuudesta;

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta tarkasteluvollisuudesta ja uutta työaikaehto-
koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta;

3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa vastaavat päämäärät;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu tarkastelu on ensimmäisen kerran toteutettava viimeistään vuoden kuluttua lain voimaantulosta tai siitä, kun työsuhde on kestänyt vuoden riippuen siitä, kumpi on myöhemmin.

Jos työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työsuhhteessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, mainitun pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaiset tiedot on kuitenkin annettava kolmen kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Edellä 2 momentista poiketen, jos 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetuissa asioissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys

työntekijälle noudattaen, mitä tämän lain 2 luvun 4 §:ssä säädetään.

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

3 §

3 §

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

- 1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
- 2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
- 3) työnteon alkamisajankohta;
- 4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 5) koeaika, jos siitä on sovittu;

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

- 1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
- 2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
- 3) työnteon alkamisajankohta;
- 4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 5) koeaika, jos siitä on sovittu;

Voimassa oleva laki

6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;

7) työntekijän pätevyys sekä toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;

8) työhön sovellettava työehtosopimus;

9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;

11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;

13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

14) työntekijän oikeus kotimatkaan;

15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontois-
eduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehtoista.

Työsopimusta tehtäessä työntekijälle on annettava:

1) ohje menettelytavoista, joiden mukaisesti työntekijä voi valittaa työnantajan merityötä koskevan lainsäädännön vastaisesta menettelystä;

2) hänen tarpeelliseksi katsomansa tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista ja aluksen liikennealueesta.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

Ehdotus

6) (kumotaan, ks. ehdotuksen 3 a §)

7) työntekijän pätevyys sekä toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;

8) työhön sovellettava työehtosopimus;

9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;

11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;

13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

14) työntekijän oikeus kotimatkaan;

15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontois-
eduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehtoista.

(kumotaan, ks. ehdotuksen 3 a §)

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

3 a §

Työntekijälle annettavat tiedot

Työntekijälle on annettava kirjallisesti:

1) tieto aluksesta, jossa työtä tehdään;

2) tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen;

3) vuokratyössä käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka;

4) ohje menettelytavoista, joiden mukaisesti työntekijä voi valittaa työnantajan merityötä

koskevan lainsäädännön vastaisesta menettelystä;

5) hänen tarpeelliseksi katsomansa tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista ja aluksen liikennealueesta.

Tiedot on annettava työsopimusta tehtäessä lukuun ottamatta 3 kohdan mukaisia tietoja, jotka on annettava, kun ne ovat tiedossa.

Jos edellä 2 momentin 1–3 kohdassa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu muutoksia, työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle tieto muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 § Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaa, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvavamman työsuhdemuodosta

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaa, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet

Voimassa oleva laki

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

Ehdotus

edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

24 §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

3 a) 2 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa vastaavat päämäärät.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Jos työ sopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita en-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

nen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos näissä asioissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys työntekijälle noudattaen, mitä tämän lain 1 luvun 3 a §:ssä säädetään.

3.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

30 §

30 §

Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo

Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaikaan noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräajassa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

(4 mom. kumotaan)

30 a §

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika:

1) sijoittuisi työnteon keskeisistä ehdoista annetussa selvityksessä tarkoitettujen viikoppäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle;

2) ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.

Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta, jollei työntekijällä ole oikeutta muuhun korvaukseen sopimuksen tai työsopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella.

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta.

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta;

18) 30 a §:n 3 momentissa työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa työntekijöiden asemaa työvuoron peruuttamistilanteessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

4.

Laki

kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

9 §

Viranhoitomääräys

Viranhoitomääräys

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys, josta ilmenee ainakin hänen virkanimikkeensä, virkasuhteen kestoaika, määräaikaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet.

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja viimeistään seitsemän päivän kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys, josta ilmenee ainakin virkasuhteen osapuolet, viranhaltijan virkanimike, virkasuhteen kestoaika, määräaikaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet.

Viranhaltijalle on lisäksi annettava selvitys ainakin seuraavista työnteon ehdoista, jolleivät tiedot käy ilmi viranhoitomääräyksestä:

1) *työntekopaikka tai jos viranhaltijalla ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan viranhaltija työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;*

2) *noudatettava työaika;*

3) *mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;*

4) *vuosiloman määräytyminen;*

5) *irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;*

6) *työhön sovellettava virkaehtosopimus;*

7) *vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt viranhaltijan eläketurvan tai vakuuttanut viranhaltijan työtapaturman ja ammatitautin varalta;*

8) *vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot.*

Edellä 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 3–7 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa virkasuhteeseen ottamisesta.

Momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava ennen viranhaltijan lähtöä ulkomaille. Edellä 1 momentissa tarkoitettut mahdollista koeaikaa ja palkkauksen perusteita koskevat tiedot sekä 2 momentin 2–5 ja 7 kohdassa tarkoitettut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuksessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.

Selvityksen tiedoissa tapahtuvasta muutoksesta on annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

16 b §

Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota viranhaltijalle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työn, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta viranhaltijalle. Lisäksi tällainen koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

22 a §

Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen viranhaltijan pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää viranhoitomääräyksen mukaista säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan henkilöstömäärä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos viranhaltija on työskennellyt

Voimassa oleva laki

Ehdotus

työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai viranhaltijan edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 9 §:n 2 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys viranhaltijalle noudattaen, mitä tämän lain 9 §:ssä säädetään.

5.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

Voimassa oleva laki

- a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
 - b) kirjallinen selvitys niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa työnantajan työvoimatarvetta;
-

Ehdotus

- a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
 - b) kirjallinen selvitys *vaihtelevaa työaika* koskevan työaikaehdon tarkasteluvelvollisuuden tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista;
-

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
