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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia. Muutosten johdosta työntekijän eläkelaista sekä työtapaturma- ja ammattitautilaista kumottaisiin eräitä työnantajan tiedottamisvelvollisuuksia koskevia rinnakkaisia säännöksiä. Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön avoimia ja ennakoitavia työehtoja Euroopan unionissa koskeva direktiivi. 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 lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle työn edellyttämää koulutusta, sen olisi oltava työntekijälle maksutonta ja tällainen koulutus olisi luettava työajaksi. Sama koskisi kunnan tai hyvinvointialueen virkasuhteita.

Vaihtelevaa työaikaa koskevien järjestelyiden osalta esityksessä ehdotetaan sääntelyä siitä, missä tilanteissa työvuoron teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Lisäksi työvuoron peruuntuessa myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista työntekijälle olisi maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuneesta haitasta, jollei tällaista korvausta tai palkkaa muutoin maksettaisi työsopimuslain, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella.

Vaihtelevaan työaikaehtoon 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 siten, että se vastaa tarkastelun tulosta.

Viimeksi mainitun muutoksen osalta esitys liittyy hallitusohjelman toteuttamiseen.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN 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....6
2.1 Johdanto....6
2.2 Tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät....6
2.3 Selvitys työntekijälle työnteon keskeisistä ehdoista....7
2.4 Työehtoihin liittyvät vähimmäisvaatimukset....8
2.5 Laaja-alaiset säännökset....9
2.6 Loppusäännökset....10
3 Nykytila ja sen arviointi....11
3.1 Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva kokonaisuus....11
3.1.1 Vaihtelevaa työaikaa koskeva lainsäädäntö ja käytäntö....11
3.1.1.1 Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva lainsäädäntö....11
3.1.1.2 Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä kuvaavat tilastotiedot....12
3.1.1.3 Työehtosopimusten määräykset....14
3.1.2 Nykytilan arviointi....15
3.1.2.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset....15
3.1.2.2 Kansallisista sääntelytarpeista johtuvat muutokset....17
3.1.2.3 Työelämän tarpeet vaihtelevan työajan sopimusten käytölle ja niiden käyttöön liittyvät haittapuolet....17
3.2 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista....18
3.3 Turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtyminen....19
3.4 Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen....20
3.5 Direktiivin säännökset, jotka eivät edellytä kansallista täytäntöönpanoa....21
4 Tavoitteet....24
5 Ehdotukset ja niiden vaikutukset....24
5.1 Keskeiset ehdotukset....24
5.1.1 Kirjallinen selvitys työnteon ehdoista....24
5.1.2 Työajan vakiintumisen vahvistaminen vaihtelevan työajan sopimuksissa....25
5.1.3 Työvuorosuunnittelu vaihtelevan työajan järjestelyissä....26
5.1.4 Muut ehdotukset....26
5.2 Pääasialliset vaikutukset....26
5.2.1 Taloudelliset vaikutukset....26
5.2.1.1 Vaikutukset yrityksiin....26
5.2.1.2 Vaikutukset kuntiin....30
5.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset....30
5.2.2.1 Vaikutukset työelämään....30
5.2.3 Vaikutukset viranomaisiin....32
6 Muut toteuttamisvaihtoehdot....32

6.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset ... 32
6.1.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanon toteuttamisvaihtoehdot ... 32
6.1.2 Toteuttamisvaihtoehdot vaihtelevan työajan vakiintumista koskevaksi sääntelyksi ... 33
6.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot ... 33
7 Lausuntopalaute ... 33
7.1 Lausuntopalaute vaihtelevan työajan tarkastelua koskevasta säännösehdotuksesta ... 33
7.2 Lausuntopalaute työehtodirektiivin täytäntöönpanoa koskevista ehdotuksista ... 34
7.3 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto ... 35
8 Säännöskohtaiset perustelut ... 36
8.1 Työsopimuslaki ... 36
8.2 Merityösopimuslaki ... 46
8.3 Työaikalaki ... 48
8.4 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ... 51
8.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ... 53
8.6 Työntekijän eläkelaki ... 53
8.7 Työtapaturma- ja ammattitautilaki ... 54
9 Voimaantulo ... 54
LAKIEHDOTUKSET ... 55
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta ... 55
2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta ... 59
3. Laki työaikalain muuttamisesta ... 62
4. Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta ... 63
5. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta ... 65
6. Laki työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisesta ... 65
7. Laki työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisesta ... 66
LIITE ... 67
RINNAKKAISTEKSTIT ... 67
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta ... 67
2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta ... 74
3. Laki työaikalain muuttamisesta ... 79
4. Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta ... 81
5. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta ... 84

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (jäljempänä *työehtodirektiivi*) hyväksyttiin 20.6.2019. Direktiivin tarkoituksena on parantaa etenkin epävarmemmissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä turvatumpia ja ennakoitavampia työehtoja. Direktiivin säännökset koskevat muun muassa työnantajan velvollisuutta antaa työsuhdetta koskevia tietoja työntekijälle, koeaikaa, kilpailevan toiminnan kieltoa 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 pätkätöissä 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 työsopimuksessa 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 työsopimuksen tai työsuhteen keskeiset ehdot. Direktiivi on Suomessa pantu täytäntöön pääasiassa työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:llä, jonka mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Komissio antoi 21.12.2017 ehdotuksen työehtodirektiiviksi[1], 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 merkittävällä tavalla työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua. Samalla tämä suuntaus on kuitenkin lisännyt epävakautta ja vähentänyt ennustettavuutta työsuhteissa. Direktiiviehdotuksen tavoitteena olikin edistää turvatumpaa 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 täytäntöönpanemiseksi. 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. Työryhmän tiedot ja hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa https://tem.fi/hankehaku tunnuksella TEM117:00/2020. Valtiovarainministeriössä on valmisteltu erikseen direktiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset valtion virkamieslakiin (750/1994) ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin (1166/1998). Lisäksi Ahvenanmaan maakunnan hallituksessa valmistellaan muutokset Ahvenanmaan maakunnan virkamiehiä koskevaan lakiin (Tjänstemannalagen för landskapets Åland (1987:61)). Evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijoiden osalta työmarkkinaosapuolet ovat tehneet työehtodirektiivin täytäntöönpanosta virkaehtosopimuksen. Tarkoituksena on myöhemmin toteuttaa direktiivin täytäntöönpano laintasoisin säännöksin. Työehtodirektiivi on mahdollista panna täytäntöön työ- tai virkaehtosopimuksella.

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.

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.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi hallituksen esitysluonnoksesta lausuntoja lausuntopalvelu.fi-sivuston kautta. Lausuntoaika oli 9.12.2021–21.1.2022. Lausuntoja pyydettiin työryhmän jäseninä olleilta tahoilta, työsuojeluviranomaisilta, Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:ltä, Autoliikenteen työnantajaliitto ry:ltä, Metsäteollisuus ry:ltä, Henkilöstöpalveluyritysten liitto

[2] Valtioneuvoston kirjelmä U 2/2018 vp.

HPL ry:ltä, merenkulun työnantaja- ja työntekijäjärjestöiltä sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukselta. Lausuntoja saatiin 28 kappaletta. Lausunnon antoivat: valtiovarainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Huoltovarmuuskeskus, työsuojeluviranomainen (kaikkien työsuojelun vastuualueiden yhteinen lausunto), Ahvenanmaan maakunnan hallitus, SAK ry, Kaupan liitto, Suomen Merimies-Unionin SMU ry, Kirkon alat ry, Suomen Kuntoutusyrittäjät ry, Elintarviketeollisuusliitto ry, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, STTK ry, Tallink Silja Oy, Suomen Yrittäjät ry, Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry, Akava ry, Kemianteollisuus ry, Helsingin varastotyöntekijät ry, Kiinteistötyönantajat ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Metsäteollisuus ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Akavan erityisalat AE ry, Tehy ry, Maakuljetuspooli sekä Autoliikenteen työnantajaliitto ry.

Kuntatalouden ja -hallinnon neuvottelukunta (Kuthanek) käsitteli esitystä 31.3.2022.

Lainsäädännön arviointineuvosto on antanut esitysluonnoksesta lausunnon 1.4.2022.[3]

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 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 työsopimus tai työsuhde. Euroopan unionin tasolla tapahtuva työsuhteen ehtojen vähimmäisvaatimuksien 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 keskimäärän 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

[3] Asianumero VN/7291/2022. Saantitapa: https://vnk.fi/arviointineuvosto/lausunnot.

kotitaloudet tiettyjen vaatimusten ulkopuolelle sekä säätää objektiivisin perustein, että direktiivin työoloihin liittyviä vähimmäisvaatimuksia koskevia III luvun säännöksiä ei sovelleta virkasuhteessa 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 tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy. Uusina määritelminä 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 ne ovat 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 työ-

suhteen alusta tai muutoksen tapahtumisesta. Jäsenvaltiot voivat laatia malleja ja asiakirjatyyppejä 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 työehtosopimuksiin 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 suuressa määrin todentamisdirektiivin 4 artiklassa todettua, ja ne on annettava ennen työntekijän lähtöä. Artiklan 2 kohdassa edellytetään lisäksi, että direktiivin 96/71/EY[4] 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/EU[5] nojalla kehittämälle 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 kestoon ja työn luonteeseen. Uusittaessa 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 kestoa vastaavasti.

---

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

[5] 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.

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 määräajan jälkeen 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 kestoa koskevat rajoitukset, kumottavissa oleva olettama 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 kestettyä kuusi kuukautta pyytää turvatumpaa 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 säädetyistä 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 toteuttava 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 säädä.

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 määrättynä 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 työvoiman tarve. 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 säädetyin 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 sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla 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 4 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 ennakoida tulevia työvuoroja.

Merityösopimuslaissa (756/2011) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) 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 minimityötuntien määräksi on luvattu nolla tuntia (esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa).

Vuonna 2018[6] nollatuntisopimuksella työskenteli oman ilmoituksensa mukaan 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 prosenttia) oli alle 25-vuotiaita ja 66 prosenttia oli alle 34-vuotiaita. Sopimusmuodolla työskenteli kuitenkin kaikenikäisiä palkansaajia.

Nollatuntisopimuksella työskenneltiin pääasiassa osa-aikaisesti (77 prosenttia). Kokoaikaisia työntekijöitä oli 23 prosenttia. Valtaosalla, 62 prosentilla, nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Määräaikaisia oli 38 prosenttia. Tieto työsuhteen luonteesta perustuu henkilön omaan ilmoitukseen.

Vuonna 2018 lukumäärällisesti eniten nollatuntisopimuslaisia työskenteli tukku- ja vähittäiskaupan[7] (17 000), terveys- ja sosiaalipalveluiden (15 000) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan (11 000) toimialoilla. Toimialan palkansaajien määrään suhteutettuna nollatuntisopimus oli yleisin majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialalla, jolla työskentelevistä palkansaajista 15 prosentilla oli nollatuntisopimus.

[6] Vuoden 2018 Työvoimatutkimusta koskevat tiedot perustuvat seuraavaan lähteeseen: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Palkansaajien Nollatuntisopimukset 2018. Helsinki: Tilastokeskus.
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html.
[7] Tukku- ja vähittäiskaupan osalta on huomattava, että kaupan alalla vaihtelevan työajan sopimusten käyttö ei ole työehtosopimuksen perusteella mahdollista.

Työvoimatutkimukseen vastanneilta on 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. Tilastokeskus[8] on yhdistänyt tämän tiedon haastateltujen henkilöiden ilmoittamaan tietoon pääasiallisesta toiminnastaan ja jakanut nollatuntisopimuksella työskentelevät henkilöt kuviosta 1 ilmeneviin ryhmiin.

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

Kuvio 1: Nollatuntisopimuksella työskentelevät pääasiallisen toiminnan ja työajan mukaan vuonna 2018, prosenttia

Kuvion lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne, jotka pitävät pääasiallisena toimintanaan opiskelua. Heitä oli noin 31 prosenttia kaikista nollatuntisopimuksella työskentelevistä, lukumäärällisesti 33 000. Heistä osa-aikaisia oli 91 prosenttia. Näillä henkilöillä nollatuntisopimuksilla työskenteleminen perustuu enemmissä määrin vapaaehtoisuuteen: osa-aikaisesti työskentelevistä opiskelijoista 56 prosenttia ilmoitti, että oli itse halunnut tehdä nollatuntisopimuksen, eivätkä he juuri halunneet myöskään lisätunteja (84 prosenttia).

Toisen ryhmän muodostavat eläkeläiset ja työkyvyttömät, joita oli yhdeksän prosenttia nollatuntisopimuksella työskentelevistä vuonna 2018, yhteensä noin 10 000. Myös tässä ryhmässä selvä enemmistö eli 77 prosenttia oli itse halunnut nollatuntisopimuksen eikä juuri halunnut lisätunteja (84 prosenttia).

Kolmas ryhmä on kokoaikatyötä tekevät, joille ansiotyö on pääasiallinen toiminta. Heitä oli nollatuntisopimuksella työskentelevistä 20 prosenttia, eli noin 21 000, vuonna 2018. Edelliseen

[8] Tiedot perustuvat seuraavilta osin Tilastokeskuksen kehittämispäällikkö Anna Pärnäsen blogitekstiin: Pärnänen, Anna 2019. Nollatuntisopimuksella työskentelee hyvin sekalaista sakkia. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2019/nollatuntisopimuksella-tyoskentelee-hyvin-sekalaista-sakkia-1/

ryhmään verrattuna selvästi pienempi osuus, 33 prosenttia, oli halunnut itse nollatuntisopimuksen. Valtaosa (79 prosenttia) ei halunnut lisätunteja.

Neljännen ryhmän muodostavat sellaiset osa-aikaisesti työskentelevät, jotka kertovat ansiotyön olevan heidän pääasiallinen toimintansa. Heitä oli noin 34 000 eli noin kolmasosa (32 prosenttia) nollatuntisopimuksella työskentelevistä vuonna 2018. Noin puolelle osa-aikatyön syy oli kokoaikaisen työn puute ja noin puolet olisikin halunnut lisätunteja. Selvä vähemmistö eli 29 prosenttia oli halunnut itse nollatuntisopimuksen.

Viides pienempi ryhmä (noin 6 000 henkilöä) koostui ilmoituksensa mukaan pääasiassa työttöminä olevista, joille suurin syy nollatuntisopimuksella osa-aikaisesti työskentelemiseen oli kokoaikatyön puute (96 prosenttia).

Edellä kuvatuissa Työvoimatutkimuksen tiedoissa ei vielä luultavasti täysimääräisesti ilmene vuonna 2018 voimaan tulleiden vaihtelevaa työaikaa koskeneiden säännösmuutosten vaikutus mainittujen sopimustyyppien käyttöön.[9]

3.1.1.3 Työehtosopimusten määräykset

Työehtosopimuksiin voi sisältyä alakohtaisia määräyksiä koskien vaihtelevan työajan sopimuksia. 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 neuvotteluvelvollisuudesta. Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvän vähimmäistyöajan tulee kuitenkin vastata työnantajan työvoimatarvetta. Jos kuitenkin työehtosopimuksella sovitaan jonkinlaisesta muusta tarkastelujaksosta tai työaikaehdon ja tosiasiallisen työajan vastaamattomuudesta aiheutuvasta menettelystä, laissa säädettyä tarkastelujaksoa tai neuvotteluvelvoitetta ei tarvitse soveltaa.

Sovitun ja toteutuneen työaikaehdon vastaavuuden tarkastelusta on sovittu esimerkiksi kaupan alan ja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa.[10] 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 työaikaa pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi. 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 kirjalli-

[9] Nollatuntisopimuksia koskevat tilastotiedot ovat päivittyneet Tilastokeskuksen huhtikuun alussa 2022 julkaisemien, vuotta 2021 koskevien Työvoimatutkimuksen tietojen pohjalta. Vuoden 2021 tulokset eivät juuri muuta aikaisempien vuosien kertomaa kuvaa nollatuntisopimuksella työskentelevistä. Opiskelijoiden määrä nollatuntisopimuksilla työskentelevistä on kuitenkin lisääntynyt. Työvoimatutkimuksen uusimpia tietoja ei ollut aikataulullisesti mahdollista huomioida esityksen valmistelussa. Ks. Pärnänen, Anna 2022. Nollatuntisopimuksella työskentelevät aiempaa useammin opiskelijoita. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: Nollatuntisopimuksella työskentelevät aiempaa useammin opiskelijoita | Tieto&trendit (stat.fi).

[10] Kummatkin esimerkkeinä mainitut työehtosopimukset ovat saatavissa Finlex.fi –palvelusta. Saantitapa: https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/.

sesti 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 työaikaa 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. Vähimmäistyöaikaa 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, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi.

3.1.2 Nykytilan arviointi

3.1.2.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanosta johtuvat muutokset

Vaihtelevan työajan sopimuksiin 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 määriteltyjen 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 tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän voidaan katsoa täyttävän 10 artiklassa tarkoitetun 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.[11]

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 johdanto-osassa 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 työsopimuksen päättäminen ei saa perustua siihen, että työntekijä on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta. Myöskään työntekijän kääntyminen toimivaltaisen hallintoviranomaisen, kuten työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen ei oikeuta päättämään työntekijän työsuhdetta (Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, jäljempänä *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 työsyrjinnän tunnusmerkistön ammatillisen toiminnan perusteella (KKO:2018:46).[12] 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.

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.

---

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

[12] 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 työsopimuksen. Korkein oikeus katsoi, että käsittelypyynnön tekeminen työsuojeluviranomaiselle oli työsyrjintää koskevassa rangaistussäännöksessä tarkoitettua ammatillista toimintaa. Kun pyynnön tekemisen katsottiin tosiasiallisesti vaikuttaneen hallituksen päätökseen irtisanoa B:n työsopimus, B:n esimies, joka oli hallituksen jäsenenä äänestänyt irtisanomisen puolesta, tuomittiin rangaistukseen työsyrjinnästä.

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 osoittaakin työntekijälle työtunteja vain työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan mukaisesti.

Voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetty neuvotteluvelvollisuus turvaa työntekijän asemaa, mutta edellyttää toisaalta työntekijän pyyntöä. Käytännössä työntekijän neuvotteluasema on 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 sovitun 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 tarkasteluvelvollisuudesta olisi tarpeen säätää lainsäädännössä ottaen huomioon sekä työnantajan että vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän tarpeet ja olosuhteet.

3.1.2.3 Työelämän tarpeet vaihtelevan työajan sopimusten käytölle ja niiden käyttöön liittyvät haittapuolet

Yritysten yleisimmät syyt vaihtelevan työajan sopimusten käyttämiseen liittyvät työvoimatarpeen vaihteluun, joka puolestaan on seurausta kysynnän vaihtelusta suhdanteittain, kausi- ja sesonkiluonteisesti sekä eri viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan. Vaihtelevan työajan sopimuksilla yritykset voivat hallita työvoiman käyttöä ja sijoittaa henkilöstöresursseja kohdennetusti niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin.

Pienten yritysten ja työnantajien tarpeet vaihtelevan työajan sopimusten käyttöön liittyvät usein siihen, että työtä on tarjolla vain vähän ja satunnaisesti. Työnantajan haasteena on myös saada työntekijä nopeasti tarjolla olevaan työtehtävään. Vaihtelevan työajan sopimuksilla pyritään joustavasti täyttämään näitä lyhytkestoisia työvoimatarpeita.

Työntekijöiden näkökulmasta vaihtelevan työajan sopimus voi helpottaa esimerkiksi työn ja opiskelun yhteensovittamista. Myös eläkkeellä oleville tai satunnaisten lisäansioiden hankkijoille vaihtelevan työajan sopimus voi antaa mahdollisuuden tehdä työtä silloin, kun se henkilön omaan elämäntilanteeseen parhaiten sopii.

Vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyy myös haittapuolia, joista yksi merkittävimmistä liittyy ennakoitavuuteen. Vaihtelevan työajan sopimusten käyttäminen ennakoimattoman ja äkillisen

työvoimatarpeen kattamiseen merkitsee sitä, että työntekijän on vaikea varautua siihen, milloin hänen työpanokselleen syntyy tarvetta ja milloin ei.

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 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. Selvityksen vähimmäissisällöstä säädetään pykälän 2 momentissa. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka; työnteon alkamisajankohta; määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta 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-aloitteisessa määräaikaisessa vuokratyössä selvityksessä tulee myös antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

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

Työehtodirektiiviä edeltäneen todentamisdirektiivin mukaisesti työsopimuslaissa säädetty työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista koskee vähintään kuukauden pituisia määräaikaisia työsuhteita. Työehtodirektiivin soveltamisalasäännöksessä sallitaan sen sijaan jäsenvaltioiden olla soveltamatta direktiivissä säädettyjä velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhteessa ennalta määritelty ja tosiasiallinen työaika on enintään keskimäärin kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen viiteajanjakson aikana. Työehtodirektiivissä sallittu soveltamisalapoikkeama on näin ollen voimassa olevaa työsopimuslaissa 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. Työsopimuslain 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 viikon 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 säädetyistä 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 viranhaltioiden osalta työehtodirektiivin edellyttämistä muutoksista olisi säädettävä viranhoitomääräystä 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 työsuhteen muotoa, 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 johdanto-osan kappaleessa 36 esimerkkinä ennakoitavammasta tai turvatummasta 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 omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, 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.

Osa-aikatyöntekijöille mahdollisuuksia ennakoitavampaan ja turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtymisestä voi tarjoutua myös työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetyn lisätyön tarjoamis-

velvollisuuden myötä. Säännöksen mukaan, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille lain 6 luvun 6 §:ssä säädetystä takaisinottovelvollisuudesta riippumatta. Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen 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. Vastausten laatimisesta 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 vastaavan sisältöiseen pyyntöön.

Edellä kuvatut direktiivin 12 artiklassa edellytetyt muutokset olisi tehtävä myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin sekä johdonmukaisuussyistä merityösopimuslakiin, 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 johdanto-osan kappaleessa 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 työsopimuslain 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 työsopimuslain 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 kokonaisharkinnalla (HE 157/2000 vp, s. 103).

Edellä mainittujen lisäksi työnantajan yleisvelvoitetta koskevan työsopimuslain 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 perusteluiden 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 työaikalain 3 §:n ja sitä koskevien esitöiden (Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, jäljempänä *HE 158/2018 vp*) mukaisesti. Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaikaa 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 työlainsäädännössä säädetyistä 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 säännönmukaisten työvuorojen aikana, vaikka kansallinen lainsäädäntö vaikuttaisikin ensiksi mainitulta osin täyttävän direktiivin vaatimukset. Vastaavan kaltainen säännös olisi lisättävä merityösopimuslakiin 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 enimmäiskestoa koskeva 8 artikla ei edellytä kansallisen lainsäädännön muuttamista. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon 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 pitkähkö aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä (Ks. 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 suojelu 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 tarkasteluvelvollisuuden 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 työlainsäädännön semidispositiivisiin säännöksiin. Työsopimuslaissa, työaikalaissa ja merityösopimuslaissa olevia semidispositiivisten säännösten luetteloa ehdotetaan täydennettäväksi vastaamaan mainittuihin lakeihin tehtäviä muutoksia. Kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijoiden osalta toisinsopimismahdollisuus seuraa kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetusta laista (669/1970).

Oikeusolettamaa ja varhaisten riitojen ratkaisumekanismia 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 velvoitteensa tarvittaessa uhkasakon uhalla. Työnantajan jättäessä noudattamatta kirjallisen selvityksen antamista koskevaa velvollisuuttaan hänet voidaan tuomita myös työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon työsopimuslain 13 luvun 11 §:n perusteella.

Muutoksenhakuoikeutta koskevasta 16 artiklasta ja suojelua epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta 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 kielto 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 kieltoa 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 päättymispäivämäärä 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 tarkoitetut 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 säädä.

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-asiassa 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 säädetty[13]. Työsuhteen päättämisriidoissa näyttövelvollisuuden 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 olemassaolosta voidaan katsoa täyttävän direktiivin vaatimukset.

Direktiivin 19 artiklassa velvoitetaan jäsenvaltio säätämään 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 työnteon keskeisistä ehdoista, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työntekijälle maksettavasta korvauksesta tai muusta lain rikkomisesta työntekijälle aiheutuneen vahingon korvaamisesta säädetään työsopimuslain 12 luvun 1 ja 2 §:ssä. Työntekijää suojataan myös säännösten pakottavuutta koskevalla sääntelyllä. Luonteeltaan moitittavimmat työrikokset on säädetty rangaistavaksi rikoslaissa. Kansallisen seuraamusjärjestelmän katsotaan lähtökohtaisesti täyttävän direktiivissä edellytetyt vaatimukset. Työntekijän aseman turvaamiseksi esityksessä ehdotetaan kuitenkin lisättävän työsuojeluviranomaisen mahdollisuuksia antaa kehotus työnantajalle tämän rikkoessa eräitä direktiivisiä johtuvia kansallisen lainsäädännön velvoitteita.

4 Tavoitteet

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

Työehtodirektiiviin pohjautuvien säännösten tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työtä samalla, kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus. Erityisesti säännökset parantavat vaihtelevalla työajalla työskentelevien työntekijöiden asemaa samoin kuin lyhyissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa.

Hallitusohjelmaan pohjautuvilla vaihtelevan työajan sopimuksia koskevilla muutoksilla pyritään nykyistä paremmin varmistamaan se, että sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta.

5 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

5.1 Keskeiset ehdotukset

5.1.1 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, irtisanomismenettelyä, käyttäjäyritystä

[13] 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.

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.

5.1.2 Työajan vakiintumisen vahvistaminen vaihtelevan työajan sopimuksissa

Työsopimuslain mukaan vaihtelevan työajan järjestelyissä työaikaa 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 sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan olisi kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa 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.

5.1.3 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 työaikaa noudattavan työntekijän työvuoron. Säännöstä sovellettaisiin vain siinä tapauksessa, että työntekijällä ei olisi oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai työvuoron sitovuuden perusteella. Jos oikeutta muuhun palkkaan tai korvaukseen ei olisi, työvuoron peruuttamisesta olisi maksettava kohtuullinen korvaus, jos peruuttaminen tapahtuisi myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua.

5.1.4 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 työtä, 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 turvatumpaan työsuhdemuotoon oikeus pyynnöstä saada työnantajalta vastaus kirjallisena.

Nämä ehdotukset perustuvat työehtodirektiiviin.

5.2 Pääasialliset vaikutukset

5.2.1 Taloudelliset vaikutukset

5.2.1.1 Vaikutukset yrityksiin

Työajan tarkastelusta aiheutuvat kustannukset

Vaihtelevan työajan sopimuksiin 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 työaikaa olisi tarkasteltava 12 kuukauden välein. Samalla tarkasteluvelvoitetta 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.

Tarkasteluvelvoitteesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia. Työnantajan olisi peilattava työsopimuksessa sovittua työaikaehtoa 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, mikä vastasi noin 5 prosenttia palkansaajista. Tarkasteluvelvoite ei kuitenkaan koskisi tilanteita, joissa nollatuntisopimuksesta on sovittu työntekijän aloitteesta. Tilastokeskuksen mukaan noin 40 prosenttia nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli halunnut tällaisen joustavan työsopimuksen.[14] Siten tarkasteluvelvoitteen 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 tarkasteluvelvoitteen 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.[15] Vaikutusarvioiden laadinnassa tarkasteluvelvoitteen piiriin kuuluvien sopimusten määräksi oletetaan 90 000 työsopimusta.

Näillä oletuksilla työnantajille tarkasteluvelvollisuudesta aiheutuva kustannus olisi työ- ja elinkeinoministeriön sääntelytaakkalaskurin mukaan yhteensä noin kaksi miljoonaa euroa. Suurin osa kustannuksista kohdistuisi yrityksiin ja pienempi osa julkiseen sektoriin. Toisaalta on huomattava, että uusi tarkasteluvelvoite korvaisi voimassa olevaan lakiin sisältyvän tarkasteluvelvoitteen. 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 tarkasteluvelvollisuuden piirissä olevista työntekijöistä pyytää selvitystä, kustannus työnantajille olisi 190 000 euroa.

Työnantajille tarkasteluvelvoitteesta, tarkastelun toteuttamisajankohdasta ilmoittamisesta sekä pyynnöstä annettavasta selvityksestä aiheutuvat kustannukset olisivat edellä kuvatuilla oletuksilla noin 2,5 miljoonaa euroa. Oletuksiin liittyy kuitenkin epävarmuutta, joten kustannushaarukan voidaan arvioida olevan 2–3 miljoonaa euroa

Tilastokeskuksen mukaan lukumäärällisesti eniten nollatuntisopimuksella työskenteleviä oli tukku- ja vähittäiskaupan, terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan

[14] Pärnänen, Anna 2019. Nollatuntisopimuksella työskentelee hyvin sekalaista sakkia. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2019/nollatuntisopimuksella-tyoskentelee-hyvin-sekalaista-sakkia-1/.

[15] Vuoden 2021 Työvoimatutkimuksesta on saatavissa tietoa myös sellaisista henkilöistä, joille on sovittu jokin vähimmäistuntimäärä. Tietoja ei aikataulullisesti ollut mahdollista huomioida esityksen vaikutuksia arvioitaessa. Ks. Sutela, Hanna 2022. Kiinteä työaika yleisempi miehillä, epätyypilliset työajat nuorilla ja vanhoilla. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Saantitapa: Kiinteä työaika yleisempi miehillä, epätyypilliset työajat nuorilla ja vanhoilla | Tieto&trendit (stat.fi).

toimialoilla. Toimialan palkansaajien määrään suhteutettuna nollatuntisopimus oli yleisin majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialalla, jonka palkansaajista 15 prosentilla oli nollatuntisopimus vuonna 2018. Kustannusten voidaan siis katsoa kohdistuvan ennen kaikkea näille toimialoille. Vuoden 2018 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aineiston perusteella nollatuntisopimuksilla työskentelevien työpaikat ovat henkilöstömäärältään hieman keskimääräistä pienempiä, mutta ero ei ole erityisen merkittävä.

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 työaikaehtoa, 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 vähimmäistyöaikaa on tarkastelun perusteella nostettu, kasvaa riski siitä, että työtä ei olekaan tarjolla uutta työaikaehtoa 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 työaikaehtoa työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee vähintään 20 työntekijää, työntekijän lomauttaminen ja irtisanomisperusteen käyttäminen edellyttävät yhteistoimintalaissa (1333/2021) säädettyjen muutosneuvotteluiden käymistä.

Työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys

Nykyisin kirjallinen selvitys työnteon ehdoista on annettava, jos työsuhde kestää vähintään kuukauden. Työehtodirektiivin vaatimuksista johtuen selvitys pitäisi antaa jatkossa 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 pituista määräaikaista työsopimusta tehdään vuosittain. Eurostatin vuoden 2019 tutkimuksessa alle kuukauden pituisia määräaikaisia 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. Oletuksiin liittyy kuitenkin epävarmuutta, joten kustannushaarukan voidaan arvioida olevan 3–5 miljoonaa euroa.

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.

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työaikakohtelu

Esityksessä ehdotetaan työehtodirektiivin edellyttämällä tavalla, että jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, 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.

Lainsäädäntöön tai työehtosopimuksiin perustuvia työnantajan koulutusvelvoitteita esiintyy työelämässä vähän ja ne vaikuttavat olevan jo nykyisin työntekijälle maksuttomia. Sen sijaan koulutusten lukeminen työajaksi tai lähtökohtainen toteuttaminen työvuorojen aikana voi edellyttää satunnaisia muutoksia työaikajärjestelyissä. Erityisesti tämä voi nousta esille kuljetusalalla. Toisaalta esityksessä ehdotetaan, että pakollista koulutusta koskevasta säännöksestä olisi mahdollista työehtodirektiivin puitteissa sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Tällöin voidaan huomioida alakohtaiset tarpeet esimerkiksi työaikajärjestelyiden ja pakollisen koulutuksen yhteensovittamisessa.

5.2.1.2 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 koskemaan 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.

5.2.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

5.2.2.1 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 (esimerkiksi 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 työsuhteessa[16].

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 työntekijällä työvuoroja rajoitettaisiin siten, että ilman työntekijän suostumusta työvuoroja voitaisiin merkitä työvuoroluetteloon vain vähimmäistyöajan puitteissa ja ainoastaan sellaisille kellonajoille ja

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

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 työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella oikeutta palkkaan tai korvaukseen työvuoron peruuntuessa, hänelle olisi maksettava kohtuullinen korvaus peruuntuneen työvuoron ajalta. Näiden tilanteiden määrän arvioidaan olevan vähäinen, koska korvaussäännös on lakiin, työehtosopimukseen tai työvuoron sitovuuteen 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

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 esimerkiksi määräaikaisten sopimusten ketjutustilanteissa, 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 sijasta työnantaja saattaa harkita keskimääräisiä työaikajärjestelyitä, puitesopimusjärjestelyitä, alihankintaa, työvoiman vuokraamista sekä olemassa olevan henkilöstön työaikajoustoja.

Vaikutukset työllisyyteen

Esityksen työllisyysvaikutusten voidaan arvioida olevan kokonaisuudessaan melko pieniä. Esitykseen sisältyy työvoimakustannusten kasvua sääntelytaakan kasvun myötä, mutta kustannukset ovat työllisyyden näkökulmasta melko vähäinen tekijä. Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta (HE 219/2018 vp) on arvioitu vuosilomalain muutoksen osalta työvoimakustannuksen kasvun vaikutusta työllisyyteen. Suhteuttamalla tuloksia tämän esityksen kustannusvaikutukseen, voidaan esityksestä mahdollisesti koituvan negatiivisen työllisyysvaikutuksen arvioida olevan enemmillään 300 henkeä vuodessa. Todennäköisesti vaikutus jää tätä pienemmäksi, koska kyseessä on arvion yläraja ja lisäksi työantajat reagoinevat lakimuutokseen muuttamalla työvoiman käyttötapoja.

Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Edellä on todettu, että Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2018 nollatuntisopimuksella työskentelevistä noin puolet oli naisia ja puolet miehiä. Esityksen vaihtelevaa työaikaa koskevilla säännöksillä ei näin ollen arvioida olevan vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon.

Naisia on enemmän määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa. Säännöksen, jonka mukaan työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa, merkitys jää kuitenkin arvion mukaan vähäiseksi, kuten edellä on todettu. Näin ollen tälläkään ehdotuksella ei arvioida olevan sukupuolten tasa-arvoon kohdistuvia vaikutuksia.

5.2.3 Vaikutukset viranomaisiin

Viranomaisista esityksessä ehdotettujen muutosten vaikutukset kohdistuvat ennen kaikkea työsuojeluviranomaiseen, koska tämän tehtäviin kuuluu laajasti työlainsäädännön 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.

6 Muut toteuttamisvaihtoehdot

6.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

6.1.1 Työehtodirektiivin täytäntöönpanon toteuttamisvaihtoehdot

Työehtodirektiivin säännökset ovat luonteeltaan melko yksityiskohtaisia. Muutamassa artiklassa 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. Direktiivin vaatimusten työntekijöiden kokonaisvaltaisen suojelun noudattamisesta tulee kuitenkin toteutua.

6.1.2 Toteuttamisvaihtoehdot vaihtelevan työajan vakiintumista koskevaksi sääntelyksi

Hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa oli esillä toteuttamisvaihtoehto, jonka mukaan vaihtelevaa työaikaa noudattavan henkilön työaika vakiintuisi niin, että tietyllä tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien keskiarvo muodostaisi seuraavan jakson vähimmäistyöajan. Vähimmäistyöajan määrittyminen edellisen jakson työtuntien keskiarvon perusteella tarkoittaisi kuitenkin sitä, että työntekijän vähimmäistyötuntimäärä nousisi automaattisesti, ellei työnantaja teettäisi työtä ainoastaan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan verran. Vähimmäistyöajan määrittyminen edellisen tarkastelujakson keskimäärän perusteella voisi tarkoittaa sitä, että työntekijän vähimmäistyöaika nousee tarkastelun perusteella suuremmaksi kuin mihin työnantajalla tosiasiassa on työvoiman tarvetta. Tämän ei voitu katsoa johtavan tarkoituksenmukaiseen lopputulokseen.

6.2 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.[17] 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 määritelty vähimmäistyöaikaa 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.[18] Työehtodirektiivin täytäntöönpanoa koskevia lakiehdotuksia ei ole vielä esitetty Ruotsin valtiopäiville.

7 Lausuntopalaute

7.1 Lausuntopalaute vaihtelevan työajan tarkastelua koskevasta säännösehdotuksesta

Useampi lausuja piti hyvänä sitä, että työajan tarkastelu muuttuisi työnantajan automaattiseksi velvollisuudeksi eikä edellyttäisi enää työntekijän pyyntöä. Työantajapuolta edustavien tahojen lausunnoissa pidettiin tärkeänä sitä, että työajan tarkastelussa otetaan huomioon työnantajan työvoiman tarve. Palkansaajapuolen lausunnoissa tätä pidettiin ongelmallisena työntekijän kannalta. Lisäksi palkansaajapuolen lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, ettei hallituksen esitysluonnoksen perusteluissa ole otettu kantaa siihen, miten toteutuneen työajan tarkastelussa huomioitaisiin tilanteet, joissa työntekijä ei ole voinut ottaa vastaan lisätunteja esim. sairauspoissaolosta, vuosilomasta, tilapäisestä hoitovapaasta tai muusta vastaavasta syystä johtuen.

[17] EUR-Lex –sivusto. Saantitapa: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/NIM/?uri=CELEX:32019L1152

[18] Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Ds 2020:14. Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (regeringen.se).

Joidenkin palkansaajajärjestöjen mielestä esityksessä ehdotettava 12 kuukauden tarkastelujakso on liian pitkä.

Lausuntopalautteen johdosta esityksen säännöskohtaisia perusteluita on tarkennettu siten, että vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työajan tarkastelussa ei otettaisi huomioon sellaisia poissaolojaksoja, jolloin työntekijän on ollut esimerkiksi vuosilomalla, perhevapaalla tai sairaana, koska tällaiset poissaolot eivät ilmentäisi työnantajan työvoiman tarpeessa tapahtuvaa vaihtelua. Ehdotettua 12 kuukauden tarkastelujaksoa voidaan edelleen pitää perusteltuna ottaen muun muassa huomioon joillakin aloilla ilmenevät vuodenajoista johtuvat vaihtelut työvoiman käytön tarpeessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön lausunnossa kiinnitettiin huomiota siihen, että työsuojeluviranomaisen voi olla nykyistä hankalampi valvoa lain noudattamista, kun työajan tarkastelu ei enää edellyttäisi työntekijän pyyntöä.

Esityksen mukaan työnantajan olisi ilmoitettava työntekijälle työajan tarkastelun ajankohta. Lisäksi työnantajan olisi työntekijän tai tämän edustajan pyynnöstä annettava selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista. Työntekijän olisi mahdollista ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, mikäli työajan tarkastelua ei olisi toteutettu tai työnantaja ei antaisi työntekijän pyynnöstä kirjallista selvitystä tarkastelun tuloksesta. Työntekijän yhteydenotto voisi käynnistää työsuojelutarkastajan valvontatoimenpiteen asiassa. Esitykseen ei ole arvioitu kohdistuvan tämän vuoksi muutostarpeita lausuntopalautteen johdosta.

7.2 Lausuntopalaute työehtodirektiivin täytäntöönpanoa koskevista ehdotuksista

Työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen lausuntojen yleisissä huomioissa otettiin kantaa direktiivin täytäntöönpanon toteutustapaan. Työnantajapuoli piti niin sanottua minimi-implementointia oikeana ratkaisuna, kun taas palkansaajapuoli piti valitettavana sitä, että direktiivin kansallisessa täytäntöönpanossa pyritään täyttämään ainoastaan direktiivin vähimmäisvaatimukset. Lisäksi palkansaajapuolen lausunnoissa kiinnitettiin huomiota eräisiin direktiivin täytäntöönpanoa koskeviin ratkaisuihin. Esimerkiksi seuraamuksia koskevan 19 artiklan osalta lausunnoissa todettiin, ettei esitysluonnoksessa ole kerrottu, miltä osin kansallinen seuraamusjärjestelmä soveltuu esityksessä ehdotettavien uusien säännösten rikkomiseen.

Sosiaali- ja terveysministeriö sekä työsuojeluviranomainen suhtautuivat positiivisesti siihen, että työnteon keskeisiä ehtoja koskeva selvitys olisi annettava jatkossa entistä lyhyemmissä työsuhteissa. Työsuojeluviranomaisen lausunnossa esitettiin pykälään kuitenkin eräitä tarkentavia huomautuksia.

Muutamissa työnantajajärjestöjen lausunnoissa kiinnitettiin huomiota vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työajan tarkasteluvelvollisuuden sekä turvatumpaan työsuhdemuotoon siirtymistä koskevan vastauksen antamista koskevan velvollisuuden mahdolliseen päällekkäisyyteen ja siitä työnantajille koituvaan hallinnolliseen taakkaan.

Useat lausujat kiinnittivät huomiota säännösehdotuksiin, jotka koskivat mahdollisuutta poiketa työehtodirektiivin täytäntöönpanevista säännöksistä valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Erityisesti kiinnitettiin huomiota siihen, ettei ehdotetusta työsopimuslain 2 luvun 19 §:stä olisi voinut sopia toisin työehtosopimuksella. Lausujien mukaan esityksessä olisi mahdollistettava työehtodirektiivin täytäntöönpanevista säännöksistä poikkeaminen työehtosopimuksilla täysimääräisesti siinä laajuudessa kuin se on direktiivissä sallittua. Tätä näkemystä esitettiin niin palkansaaja- kuin työnantajapuolelta.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuoron peruuttamista koskevaa säännöstä pidettiin joidenkin lausuntojen mukaan vaikeaselkoisena ja tulkinnanvaraisena. Lisäksi työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen lausunnoissa esitettiin toisistaan poikkeavia näkemyksiä työvuoron peruuttamisesta maksettavan korvauksen laukaisevasta ajankohdasta. Näkemykset olivat vastaavia kuin työryhmävaiheessa.

Lausuntopalautteessa esitettiin lisäksi joitakin pienempiä huomioita merityösopimuslakia sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalakia koskeviin ehdotuksiin.

Lausuntopalautteen johdosta jatkovalmistelussa on tehty täsmennyksiä ja tarkennuksia ehdotettuihin pykäliin ja niiden perusteluihin. Työsopimuslain ja merityösopimuslain poikkeamista työehtosopimuksilla koskevia säännöksiä on muutettu siten, että säännöksissä mahdollistetaan työehtodirektiivin täytäntöönpanevista säännöksistä poikkeaminen laaja-alaisemmin kuin lausuntokierroksella olleessa esitysluonnoksessa oli tehty. Tällaisten sopimusten olisi kuitenkin noudatettava työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua direktiivissä edellytetyllä tavalla.

Jatkovalmistelussa on myös arvioitu uudelleen seuraamus- ja valvontajärjestelmän kattavuutta suhteessa direktiivistä johtuviin velvoitteisiin ja niiden täytäntöönpanon varmistamiseksi. Arvioinnin johdosta työsuojelun valvontalaissa ehdotetaan säädettäväksi, että työsuojelutarkastaja voisi antaa työnantajalle kehotuksen, jos työnantaja ei ole antanut työntekijälle työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua kirjallista vastausta mahdollisuudesta pidentää työntekijän työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vaihtelevan työajan tarkastelusta työsopimuslain 1 luvun 11 §:n nojalla ja kirjallisen vastauksen antamisesta työsopimuslain 2 luvun 6 §:n nojalla johtuvaa mahdollista hallinnollista taakkaa on huomioitu säännöskohtaisissa perusteluissa toteamalla, että työnantaja voisi viitata vastauksessaan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n nojalla antamaansa selvitykseen tai antaa mainittu selvitys työntekijälle uudelleen, mikäli sen perusteet olisivat edelleen pysyneet samoina.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuoron peruuttamisesta maksettavaa korvausta koskevaan ehdotukseen ei ole tehty merkittäviä muutoksia jatkovalmistelussa.

7.3 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto

Lainsäädännön arviointineuvoston lausunnon mukaan esityksessä tulisi käsitellä kattavammin ehdotettaviin muutoksiin sisältyviä riskejä työntekijöiden oikeuksien näkökulmasta. Arviointineuvoston lausunnossa esitettiin muun muassa kysymys siitä, voisiko ehdotettujen muutosten riskinä olla esimerkiksi ns. puitesopimusjärjestelyiden käytön lisääntyminen uusien työnantajavelvoitteiden kiertotarkoituksessa. Lisäksi lainsäädännön arviointineuvoston lausunnon mukaan esityksen nykytilan kuvauksessa tulisi käsitellä laajemmin vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyviä konkreettisia ongelmia sekä hyötyjä, niin työntekijöiden kuin työnantajienkin näkökulmasta.

Lainsäädännön arviointineuvoston lausunnon mukaan esityksessä tulisi kuvata tarkemmin muita toteuttamisvaihtoehtoja sekä niiden vaikutuksia. Esityksessä tulisi niin ikään arvioida ehdotettujen muutosten työllisyysvaikutuksia. Lisäksi lausunnossa nostettiin esiin eräitä pienempiä kehittämiskohteita esityksessä.

Jatkovalmistelussa esityksen vaikutustenarviointia on kehitetty ottaen huomioon lainsäädännön arviointineuvoston lausunnossa esitetyt kehittämiskohteet. Esitykseen on muun muassa lisätty arvio ehdotettujen muutosten työllisyysvaikutuksista. Lisäksi esityksen nykytilaa kuvaavaan jaksoon on lisätty kuvaus vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyvistä haasteista ja hyödyistä työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta. Esitykseen sisältyy myös osio, jossa tuodaan esiin

se, että vaihtelevan työajan sopimuksiin tehtävät säännösmuutokset ja niistä aiheutuva hallinnollinen työ ja kustannukset työnantajille voivat merkitä sitä, että työnantaja harkitsee vaihtelevan työvoiman tarpeen kattamiseen muita järjestelyitä, kuten esimerkiksi keskimääräisen työajan järjestelyitä, puitesopimusjärjestelyitä, alihankintaa, työvoiman vuokraamista tai olemassa olevan henkilöstön työaikajoustoja. Esityksen muita toteuttamisvaihtoehtoja koskevaa jaksoa on niin ikään tarkennettu.

8 Säännöskohtaiset perustelut

8.1 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 järjestelyissä kysymys on tilanteista, joissa työntekijän työtuntimäärä määrättynä 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 sovitulla 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 tarpeessa 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. Myöskään sellaisia työntekijän poissaolojaksoja, kuten vuosilomasta, perhevapaasta tai sairastumisesta johtuvia poissaoloja, ei tulisi ottaa tarkastelussa huomioon, koska ne eivät ilmennä työnantajan työvoiman tarpeessa tapahtuvaa vaihtelua.

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 sisältynyt 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 siten, että se vastaa 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 tilanteessa, 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 työsopimuslain 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 työsopimuksessa 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 työaikaa noudattavalle työntekijälle suunnitella ja ennakoida 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 sovituista työsopimusehdoista. Samalla työntekijä saisi selvityksen sellaisista työsuhteessa noudatettavista ehdoista, jotka määräytyvät lakien ja työsuhteessa mahdollisesti noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan antama selvitys sinänsä ei luo työsopimusosapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia.

Pykälän *1 momentin* mukaan työnantajan olisi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Selvitys voitaisiin antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla. Jos määräaikainen työsopimus uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan, selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin tarkemmin siitä, miltä osin tiedot voitaisiin antaa viittaamalla työsuhteessa 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 sovittu työaika jäisi alle soveltamispoikkeuksen, voisi säännöksessä mainittu keskimääräinen tuntimäärä ylittyä esimerkiksi työntekijän tekemän lisätyön perusteella, jolloin työnantajalle syntyisi velvollisuus selvityksen antamiseen.[19] 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 tyhjentävä, vaan vain esimerkkiluettelo niistä työsuhteen ehdoista, jotka ainakin ovat keskeisiä. Joissakin erityistilanteissa työnantajalta voitaisiin vaatia esimerkkiluetteloa 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.

---

[19] Direktiivin 1 artiklan 3 kohdan sanamuodon mukaan kyseessä on ”ennalta määritelty ja tosiasiallinen työaika”. Johdanto-osan kappaleen 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 sovittujen työtuntien perusteella tai tosiasiallisen työskentelyajan perusteella riippuen siitä, kumpi on suurempi.

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 tarkoitetusta 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 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 ilmettävä 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 etätyömahdollisuuksien käytöstä tai työaikalain mukaiseen joustotyöaikaan liittyvästä työntekijän oikeudesta päättää työntekopaikkansa.

Momentin *6 kohdan* mukaan selvityksestä on ilmettävä 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 työaikaa työntekijälle olisi tarvittaessa kuvattava mahdolliset vuoronvaihtoja koskevat järjestelyt. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi periaatteet, joiden mukaisesti vuorot kiertävät.

Momentin *9 kohdassa* säädettäisiin eräistä vaihtelevaa työaikaa 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 edellytettäisiin 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 ennakoida tulevia työvuoroja ja suunnitella elämäänsä. 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 ennakoida 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 käyttäjäyri-

tys vaihtuu tiuhaan. Tällöin tieto annettaisiin pykälän 5 momentin mukaisesti viimeistään työnteon alkaessa uudessa käyttäjäyrityksessä. Jos vuokratyöntekijä työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa, 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 kestävissä määräaikaisissa 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 ammattitaudin varalta. Lainkohta olisi uusi ja se perustuisi työehtodirektiivin 4 artiklan 2 kohdan o alakohtaan.

Momentin *16 kohta* koskisi ulkomaantyöhön lähetettäville 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, missä 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 lisättynä 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 työsopimuksen 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 4, 7 ja 8 sekä 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 viitatun 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 työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Samalla pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan säännöksen sisältöä.

Osa-aikainen tai määräaikainen työntekijä voisi työsuhteen kestäessä tiedustella työnantajaltaan, olisiko hänen työsopimuksensa 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 nimenomaisesta 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 työsopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa tai saada vaihtelevan työajan järjestelyissä suurempi vähimmäistyöaika. Pyyntö voisi siten koskea osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymistä, mutta myös mahdollisuutta muuttaa työsopimuksessa 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 tai antaisi saman selvityksen uudelleen työntekijälle, jos perusteet sen osalta olisivat pysyneet muuttumattomina.

Määräaikaisen työntekijän osalta pyyntö voisi koskea työsopimuksen kestoajan pidentämistä. Tämä voisi tarkoittaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen siirtymistä, mutta mahdollisesti 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 kestoa.

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 riittävänä 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 pyynnöstä 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 tarkoitetusta 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 selvitysvelvollisuutta.

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 työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen olisi oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi 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 ammattipätevyyden säilyttämiseksi tarpeelliseen koulutukseen tietyin määräajoin, mikäli tällainen huolehtimisvelvollisuus tosiasiassa 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 työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä tarkoitettuun irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, koska tuolloin työntekijän työsuhde työnantajaan on päättymässä. 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 säännöksessä 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 työaikalaissa, 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 (HE 158/2018 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 työsopimuksen 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*. Pykälässä säädetään siitä, mistä asioista työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin siitä, mitä työsopimuslaissa säädetään. Pykälään ehdotetaan tehtäväksi muutokset, joilla ulotetaan valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten sopimismahdollisuudet tarpeellisin osin ehdotettuun sääntelyyn.

Toisinsopimismahdollisuus perustuisi työehtodirektiivin sallimaan liikkumavaraan. Työehtodirektiivin 14 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat nimittäin sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joilla luodaan työntekijöiden työehtoja koskevat 8–13 artiklassa säädetyistä työehdoista poikkeavat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

Työehtodirektiivin johdanto-osan kappaleen 38 mukaan työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja niiden asemaa työntekijöiden ja työnantajien edustajina olisi kunnioitettava. Työmarkkinaosapuolten olisi sen vuoksi voitava katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa tässä direktiivissä säädetyistä tietyistä vähimmäisvaatimuksista poikkeavat säännökset ja määräykset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava sallia, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa, neuvottelevat, tekevät ja panevat täytäntöön tietyistä tämän direktiivin säännöksistä poikkeavia työehtosopimuksia, edellyttäen, että työntekijöiden suojelun yleistä tasoa ei alenneta.

Esityksessä ehdotetaan, että esityksessä ehdotetuista työsopimuslain säännöksistä saisi eräiltä osin poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella, edellyttäen että sopimus täyttää työehtodirektiivin 14 artiklassa säädetyt vaatimukset. Direktiiviin viittaamista voidaan pitää asianmukaisena sääntelytapana, koska lainkohtaa soveltavat työelämän sääntelyä hyvin tuntevat valtakunnalliset työntekijä- ja työnantajajärjestöt, joilla on edellytykset tulkita myös työehtodirektiivin sisältöä.

Toisinsopimismahdollisuudet koskisivat: lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua tarkasteluvelvollisuutta ja uutta työaikaehtoa koskevaa tarjoamisvelvollisuutta taikka 4 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta; lain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta antaa kirjallinen vastaus; sekä lain 2 luvun 19 §:ssä säädettyä pakollisen koulutuksen maksuttomuutta, vaatimusta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemista silloin, kun työaikalaista ei muuta johdu. Jos koulutus siis luetaan työajaksi työaikalain nojalla, asiasta ei voida sopia toisin työehtosopimuksella.

Komissio on julkaissut asiantuntijaryhmän raportin työehtodirektiivin täytäntöönpanosta, jossa toisinsopimismahdollisuuksien laajuutta on tarkemmin arvioitu.[20]

11 §. *Rangaistussäännökset.* Rangaistussäännöksissä huomioitaisiin lain 2 luvun 4 §:ään ehdotetut muutokset. Pykälän 2 momentin 1 kohdassa säädettäisiin rangaistavaksi lain 2 luvun 4 §:n 1 tai 3 momentissa säädetyn velvollisuuden rikkominen. Lain 2 luvun 4 §:n 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle työnteon keskeisiä ehtoja koskeva kirjallinen selvitys. Selvityksen sisällöstä säädettäisiin 2 luvun 4 §:n 3 momentissa. Lainkohtaan ehdotettava muutos ei merkitsisi asiallista muutosta nykytilaan, vaan kyse olisi viittaussäännöksen muutoksesta.

Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 4 §:n 4 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista tai 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman. Näistä ensimmäisenä mainittu koskee alle kuukauden pituisia määräaikaisia vuokratyösuhteita. Kuten edellä lain 2 luvun 4 §:ää koskevissa säännöskohtaisissa perusteluissa on todettu, työnantajan olisi jatkossa annettava työnteon ehtoja koskeva kirjallinen selvitys myös alle kuukauden pituisessa määräaikaisessa vuokratyösuhteessa, jos vain pykälän 2 momentissa säädetty tuntimäärä ylittyy. Selvityksen antaminen alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa vuokratyösuhteissa ei näin ollen edellyttäisi enää työntekijän pyyntöä asiasta. Selvityksen antamatta jättäminen vuokratyöntekijälle tai sen antaminen puutteellisena olisi rangaistavaa pykälän 2 momentin 1 kohdan perusteella. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin siten, että sen mukaan työsopimuslakirikkomuksesta tuomittaisiin se, joka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

8.2 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. Uudet tiedot eivät kuitenkaan sovellu annettavaksi työsopimuksen ehtoina. Tästä johtuen ehdotetaan lakiin säädettäväksi uusi 3 a §, jossa edellytettäisiin tietojen antamista työsopimuksen antamisen yhteydessä ilman, että ne tulisivat osaksi työsopimusta.

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

[20] Report Expert Group – Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union, s. 61-63. ISBN 978-92-76-37675-0.

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.

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, jos se poikkeaa työsopimuksessa mainitusta. Lain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimukseen on kirjattava alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa. Jos työskentelyalus myöhemmin vaihtuu tai varustamolle tulee uusi alus, jolla työntekijän on tarkoitus työskennellä, työntekijälle olisi annettava tieto uudesta aluksesta kirjallisena. Sähköpostiviesti täyttäisi kirjallisuusvaatimuksen.

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-alakohta). 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 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 käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka. Tiedon antamista koskeva vaatimus olisi uusi ja perustuisi työehtodirektiiviin (4.2 artiklan f-alakohta).

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 ehdotettuja muutoksia, 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**

6 §. *Luottamusmiehen tietojensaantioikeus.* Pykälässä säädetään luottamusmiehen oikeudesta saada tietoja edustamiensa työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Säännöstä muutettaisiin siten, että luottamusmiehellä olisi oikeus saada edustamiensa työntekijöiden osalta myös 1 luvun 3 a §:n 1 momentin 4 ja 5 kohdassa säädetyt tiedot, jotka jo nykyisinkin kuuluvat luottamusmiehen tiedonsaantioikeuden piiriin.

9 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella*. Säännöksessä säädetään niistä asioista, joista voidaan poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella. Säännökseen ehdotetaan tehtäväksi vastaavat muutokset kuin työsopimuslain 13 luvun 7 §:ään.

15 §. *Nähtävänäpito*. Työehtodirektiivin 4 artiklan 2 kohdan o-alakohdan mukaan työntekijälle on annettava tiedot työsuhteeseen liittyviä sosiaalivakuutusmaksuja saavista sosiaaliturvalaitoksista. Säännöstä ei sovelleta merenkulkijoihin.

Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §, jonka mukaan työnantajan on pidettävä työpaikalla nähtävänä laki ja tieto työn vakuuttaneesta vakuutusyhtiöstä. Työsopimuslain tarkoittamassa työssä tieto vakuutuslaitoksesta annettaisiin jatkossa lain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla selvityksellä. Merityösopimuslaissa ei vastaavaa selvitystä annettaisi. Työntekijän on kuitenkin hyvä saada tieto siitä, missä vakuutuslaitoksessa työntekijä on vakuutettu työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Tästä syystä merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi pidettävä aluksella nähtävänä tiedot vakuutuslaitoksista, joissa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta.

8.3 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 työaikaa olisi tarkoitus sijoittaa niiden viikonpäivien ja/tai kellonaikojen ulkopuolelle, jotka työntekijälle on työsuhteen alkaessa ilmoitettu. Työnantajan olisi työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään ehdotetun muutoksen myötä työsuhteen alkaessa informoitava vaihtelevaa työaikaa noudattavaa työntekijää viikonpäivistä ja kellonajoista, joina 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 työaikaa, jollei 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 työaikaa noudattavalla työntekijällä työtä ilman tämän erikseen antamaa suostumusta ainoastaan työsopimuksessa sovitun vähimmäismäärän, jos nämä tunnit merkitään työvuoroluetteloon ja ne sijoitetaan 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 määrättynä ajanjaksona työvuoroja vastaan niiden kellonaikojen tai viikonpäivien ulkopuolella, jotka hänelle on ilmoitettu työnteon ehtoja koskevassa kirjallisessa selvityksessä. Lisäksi hän voisi antaa työnantajalle suostumuksen ottaa vastaan työsopimuksessa 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 työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai työvuoron sitovuuden perusteella 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 ylipäätään sallitaan työnantajan peruuttaa työtehtävä ilman korvausta.

Voimassa olevan lain mukaan työvuoron peruuttamiseen liittyvät oikeusvaikutukset riippuvat ensinnäkin siitä, johtaako työvuoron peruuntuminen työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan alittumiseen vai ei. Työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika sitoo työsuhteen osapuolia. Työnantajan on sen vuoksi korvattava työntekijälle palkanmenetys, joka työvuoron peruuntuessa aiheutuu, jos sovittu vähimmäistyöaika ei täyty.

Toiseksi työvuoron peruuntumisen oikeusvaikutukset riippuvat siitä, onko kysymyksessä työvuoroluetteloon merkitty työvuoro vai onko työvuorosta sovittu työvuoroluettelon ulkopuolella. Työvuoroluettelon ulkopuolella sovittu työvuoro lähtökohtaisesti sitoo sopimuksen tehneitä osapuolia, eikä työnantajalla ole oikeutta työvuoroa peruuttaa, jollei toisin ole sovittu. Vaihtelevan työajan sopimusjärjestelyissä tällaiset työvuorot ovat luonteeltaan lisä- tai ylityötä.

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 työaikaa noudattavan työntekijän työvuoro peruuntuu. Työvuoron peruuntumisesta voinee 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 edellytettäisi.

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 työsopimuslain 2 luvun 12 §:stä, työehtosopimuksesta tai sovitun työvuoron sitovuudesta johtuvaa velvoitetta maksaa peruutetun työvuoron ajalta palkkaa tai muuta korvausta, työntekijälle olisi kuitenkin maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta. Säännös olisi siten luonteeltaan viimesijainen suhteessa muussa lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa edellytettyyn palkkaan tai korvaukseen.

Korvauksen suuruus riippuisi tilanteesta, mutta korvauksen määrässä olisi huomioitava työntekijälle työvuoron peruuntumisesta aiheutuva haitta. Keskeisin haitta työntekijälle on yleensä ansiomenetys. Lisäksi työnantajan merkitessä työvuoron työvuoroluetteloon, 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 rajatummat mahdollisuudet työntekijällä on mukauttaa ajankäyttöään muuttuneeseen tilanteeseen ja tämä tulisi ottaa huomiota korvauksen suuruutta arvioitaessa. Korvauksen suuruutta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon myös työntekijän mahdollisuudet ennakoida 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 tarkoitetuin edellytyksin toiseen ajankohtaan saman työvuoroluetteloon merkityn jakson aikana tai jos työvuoroluettelosta poistetulla työvuorolla ja uudella työvuorolla muutoin on riippuvuussuhde. Tällaista riippuvuussuhdetta 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 työaikalaissa säädetyistä 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.

8.4 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 viranhoitomääräyksestä ja sen sisällöstä. Muutoksena voimassa olevaan lakiin ehdotetaan, että viranhoitomääräys olisi annettava viranhaltijalle viimeistään seitsemän vuorokauden kuluessa virantoimituksen aloittamisesta. Vaatimus seitsemän vuorokauden määräajasta perustuisi työehtodirektiivin 5 artiklaan. Lisäksi määräajan laskeminen virantoimituksen aloittamishetkestä, eikä virkasuhteeseen ottamisen ajankohdasta, olisi yhteneväinen työsopimuslaissa ehdotetun kanssa.

Pykälän *2 momentin* mukaan viranhaltijalle olisi annettava jatkossa kirjallinen selvitys eräistä muistakin keskeisinä pidettävistä työnteon ehdoista, jolleivät tiedot kävisi jo ilmi kirjallisesta viranhoitomääräyksestä. 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 työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 5 kohtaan.

Momentin *2 kohdan* mukaan selvityksessä olisi annettava tieto noudatettavasta työajasta. Vastaava kohta sisältyisi ehdotettavaan työsopimuslain 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 työaikaa viranhaltijalle olisi niin ikään tarvittaessa kuvattava mahdolliset vuoronvaihtoja koskevat 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 kestoon 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 virantoimituksen aloittamisesta. 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 viitatun lain säännöksen tai virkaehtosopimuksen määräyksen muuttumisesta, selvitystä työnteon ehdon muuttumisesta ei tarvitsisi kuitenkaan antaa.

16 b §. *Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen.* Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 16 b §, joka keskeiseltä sisällöltään vastaisi edellä kuvattua työsopimuslain 2 luvun

19 §:ksi ehdotettua säännöstä. Pykälä ei itsessään loisi koulutusvelvollisuutta työnantajalle, vaan velvollisuuden tarjota koulutusta täytyisi perustua muuhun lain säännökseen tai virkaehtosopimuksen määräykseen. Koulutuksen olisi lisäksi oltava välttämätöntä sen viranhaltijan työn kannalta, johon hänet on palkattu. Eri alojen lainsäädännössä tai virkaehtosopimuksissa voi olla asetettu työnantajalle velvollisuuksia tarjota tai järjestää työntekijän työn kannalta välttämätöntä koulutusta.

22 a §. *Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta*. 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.

8.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

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

Voimassa olevan pykälän 3 momentin 3 kohdan b alakohdan mukaan työsuojelutarkastaja on voinut antaa kehotuksen asiassa, joka koskee työnantajan velvoitetta 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 kehotusmenettelyn piiriin kuuluisi työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys vaihtelevaa työaikaa koskevan työaikaehdon tarkasteluvelvollisuuden tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Uutena asiana momentin 3 kohdan c alakohdassa säädettäisiin siitä, että työsuojelutarkastaja voisi antaa työnantajalle kehotuksen asiassa, joka koskee työnantajan velvoitetta antaa työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu kirjallinen ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Ehdotuksen myötä voimassa olevan pykälän 3 momentin 3 kohdan c – f alakohdissa säädetyt asiat säädettäisiin jatkossa uusissa d – g alakohdissa ilman, että niihin tehtäisiin samalla sisällöllisiä muutoksia.

8.6 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 eläkelaissa.

8.7 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.

9 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.8.2022.

Lakiin työsopimuslain muuttamisesta ehdotettavan voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu tarkastelu olisi ensimmäisen kerran toteutettava viimeistään vuoden kuluttua lain voimaantulosta tai siitä, kun työsuhde on kestänyt vuoden riippuen siitä, kumpi ajankohta on myöhemmin.

Voimaantulosäännöksen 3 momentin mukaan, jos työsopimus on tehty ennen lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitsisi täydentää työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työsuhteessa olisi sovittu vaihtelevasta työajasta, olisi mainitun pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaiset tiedot kuitenkin annettava kolmen kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Voimaantulosäännöksen 4 momentissa säädettäisiin niin ikään poikkeuksesta voimaantulosäännöksen 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettyyn. Momentin mukaan, jos lain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetuissa työnteon ehdoissa tapahtuisi muutoksia lain voimaantulon jälkeen, niistä olisi kuitenkin annettava selvitys työntekijälle noudattaen, mitä lain 2 luvun 4 §:ssä säädetään.

Lakiin merityösopimuslain muuttamisesta ehdotettavan voimaantulosäännöksen 2 momentissa säädettäisiin siitä, että jos työsopimus on tehty ennen lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitsisi antaa sellaisia lain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuja tietoja, joita ennen lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos mainituissa pykälässä annetuissa asioissa tapahtuisi muutoksia lain voimaantulon jälkeen, niistä olisi kuitenkin annettava tieto työntekijälle noudattaen, mitä mainitussa pykälässä säädetään.

Vastaavalla tavalla lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ehdotettavan voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan, jos virkasuhde on alkanut ennen lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitsisi täydentää 9 §:n 2 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen lain voimaantuloa ei ole edellytetty, ellei työnteon ehdoissa tapahtuisi lain voimaantulon jälkeen muutoksia, jolloin noudatettaisiin, mitä 9 §:ssä säädetään.

Ponsi

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

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 ja 11 §,

sellaisina kuin ne ovat, 1 luvun 11 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta laissa 377/2018, 2 luvun 4 § laeissa 1448/2016 ja 377/2018, 2 luvun 6 § laissa 10/2012 ja 13 luvun 11 § laeissa 1333/2007 ja 707/2008, sekä

lisätään 2 lukuun uusi 19 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 377/2018, uusi 3 a ja 5 a kohta seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä 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 siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän 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 kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

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 työnteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalle 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 tarkoitetusta 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:

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

b) viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain (872/2019) 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, missä työtä tehdään, työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot;

b) palkka, johon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitetulla lähetetyllä 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 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 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulle 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. Mainitun momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 4, 7 ja 8 sekä 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 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 pyynnöstä, 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 työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi 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 työaikaehtoa koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitetusta selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

— —

3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

— —

5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaista ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

— —

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 3 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,

2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka

5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,

on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

———

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 työsuhteessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, mainitun pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaiset tiedot on kuitenkin annettava kolmen kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Edellä 3 momentissa säädetystä 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

muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §, 2 luvun 5 § sekä 13 luvun 6 ja 15 §, sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 § laeissa 1449/2016, 469/2018 ja 435/2020 ja 2 luvun 5 § ja 13 luvun 15 § laissa 1115/2016, sekä

lisätään 1 lukuun uusi 3 a §, 2 lukuun uusi 24 § ja 13 luvun 9 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1468/2016, uusi 3 a ja 5 a kohta seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

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 tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

5) koeaika, jos siitä on sovittu;

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 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, jos se poikkeaa työsopimuksessa mainitusta;
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 kohdassa tarkoitettuja tietoja, jotka on annettava, kun ne ovat tiedossa.

Jos 1 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 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 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 pyynnöstä, 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 työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

13 luku

Erinäiset säännökset

6 §

Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiansa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 ja 3 a §:n 1 momentin 4 ja 5 kohdassa säädetyistä asioista.

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 tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

— —

5 a) 2 luvun 24 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun merityöaikalaista tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetusta laista (248/1982) ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

— —

15 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella. Lisäksi työnantajan on pidettävä aluksella nähtävänä tiedot vakuutuslaitoksista, joissa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse antaa sellaisia 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuja tietoja, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos

mainitussa pykälässä tarkoitetuissa asioissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava tieto työntekijälle noudattaen, mitä tämän lain 1 luvun 3 a §:ssä säädetään.

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, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1405/2019, 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 työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 9 kohdassa 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, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.

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 §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

— —

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 §

Viranhoitomääräys

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

Viranhaltijalle on lisäksi annettava kirjallinen 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 ammattitaudin varalta;

8) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain (55/2001) 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 virantoimituksen aloittamisesta. Mainitun momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen viranhaltijan lähtöä ulkomaille.

Edellä 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. Virkasuhteiden toistuessa 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.

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

16 b §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota viranhaltijalle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta viranhaltijalle. Lisäksi 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 pyynnöstä 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 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
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 379/2018, 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:
a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
b) kirjallinen selvitys vaihtelevaa työaikaa koskevan työaikaehdon tarkasteluvelvollisuuden tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista;
c) kirjallinen vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa;
d) palkkalaskelma;
e) kirjallinen todistus lomauttamisesta;
f) kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista;
g) työtodistus;

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

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

2 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

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

2 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 21.4.2022

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

Liite
Rinnakkaistekstit

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 ja 11 §,

sellaisina kuin ne ovat, 1 luvun 11 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta laissa 377/2018, 2 luvun 4 § laeissa 1448/2016 ja 377/2018, 2 luvun 6 § laissa 10/2012 ja 13 luvun 11 § laeissa 1333/2007 ja 707/2008, sekä

lisätään 2 lukuun uusi 19 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 377/2018, uusi 3 a ja 5 a kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä 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

Ehdotus

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä 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*

Voimassa oleva laki

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.

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 toistuessa 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

Ehdotus

sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän 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 kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

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 työnteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalle työnantajalle.

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 kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta 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;

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;

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 tarkoitetusta 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:

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

b) viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain (872/2019) 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;

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

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

16) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä:

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

b) palkka, johon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon *annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitetulla lähetetyllä 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 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 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulle 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. Mainitun momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 4, 7 ja 8 sekä 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 muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

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.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta 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 varmistaakseen, 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 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 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 pyynnöstä 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 työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.
13 luku	13 luku
Erinäisiä säännöksiä	**Erinäisiä säännöksiä**
7 §	7 §
Poikkeaminen työehtosopimuksella	*Poikkeaminen työehtosopimuksella*
Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:	Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvelvollisuudesta;	2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta *tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehtoa koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitetusta selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;
	— — — — — — — — — — — — — — — —
	5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaista ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää

avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

— — — — — — — — — — — — — —

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,

2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka

5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,

on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun *4 §:n 4 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista tai* 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai *3* momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,

2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka

5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,

on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

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 työsuhteessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, mainitun pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaiset tiedot on kuitenkin annettava kolmen kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Edellä 3 momentissa säädetystä 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

muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §, 2 luvun 5 § sekä 13 luvun 6 ja 15 §, sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 § laeissa 1449/2016, 469/2018 ja 435/2020 ja 2 luvun 5 § ja 13 luvun 15 § laissa 1115/2016, sekä

lisätään 1 lukuun uusi 3 a §, 2 lukuun uusi 24 § ja 13 luvun 9 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1468/2016, uusi 3 a ja 5 a kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
1 luku	1 luku
Yleiset säännökset	**Yleiset säännökset**
3 §	3 §

Voimassa oleva laki

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 tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

5) koeaika, jos siitä on sovittu;

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 luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

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.

Ehdotus

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 tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

5) koeaika, jos siitä on sovittu;

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 luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

(kumotaan, ks. ehdotuksen 3 a §)

Voimassa oleva laki

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

Ehdotus

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, jos se poikkeaa työsopimuksesta mainitusta;

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 kohdassa tarkoitettuja tietoja, jotka on annettava, kun ne ovat tiedossa.

Jos edellä 1 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

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ***ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta***

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpai-

Voimassa oleva laki

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 kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

13 luku

Erinäiset säännökset

Ehdotus

kalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, 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 pyynnöstä 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 työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

13 luku

Erinäiset säännökset

6 §

Voimassa oleva laki

6 §

Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiansa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 §:ssä säädetyistä asioista.

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

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

— — — — — — — — — — — — — —

15 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella.

Ehdotus

Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiansa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 *ja 3 a §:n 1 momentin 4 ja 5 kohdassa* säädetyistä asioista.

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 tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

— — — — — — — — — — — — — —

5 a) 2 luvun 24 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun merityöaikalaista tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetusta laista (248/1982) ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

— — — — — — — — — — — — — —

15 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella. *Lisäksi työnantajan on pidettävä aluksella nähtävänä tiedot vakuutuslaitoksista,*

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	joissa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	Jos työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen 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
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, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1405/2019, uusi 18 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
30 §	30 §
Työvuoroluettelo	*Työvuoroluettelo*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	(4 mom. kumotaan)

Voimassa oleva laki

Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaikaa 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.

Ehdotus

30 a §

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

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

1) sijoittuisi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 9 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, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.

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 §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä 3 momentissa työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —

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:

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Viranhaltijalle on lisäksi annettava kirjallinen 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 ammattitaudin varalta;

8) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain (55/2001) 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 virantoimituksen aloittamisesta. Mainitun momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen viranhaltijan lähtöä ulkomaille. Edellä 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. Virkasuhteiden toistuessa 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.

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

16 b §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota viranhaltijalle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta viranhaltijalle. Lisäksi 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 pyynnöstä 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 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

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	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

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 379/2018, seuraavasti:

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 työsuojeluvironomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:	3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluvironomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:
a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;	a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
b) kirjallinen selvitys niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa työnantajan työvoimatarvetta;	b) kirjallinen selvitys *vaihtelevaa työaikaa koskevan työaikaehdon tarkasteluvelvollisuuden tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista*;
	c) *kirjallinen vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa*;

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
c) palkkalaskelma; d) kirjallinen todistus lomauttamisesta; e) kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista; f) työtodistus; — — — — — — — — — — — — — —	*d)* palkkalaskelma; *e)* kirjallinen todistus lomauttamisesta; *f)* kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista; *g)* työtodistus — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .