

Asia: VN/21883/2020

Luonnos hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Suomen Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto kiittävät mahdollisuudesta lausua valmistelussa olevasta hallituksen esityksestä. Lausunnessaan keskitymme ainoastaan merenkulkijoita koskeviin lainsäädäntömuutosehdotuksiin ja toteamme niiden osalta lausuntonamme seuraavaa:

Merimies-Unioni ja Suomen Konepäällystöliitto lähtökohtaisesti kannattavat lausuntopyyntöä esitettyjä, erityyösopimuslakiin työehtodirektiivin johdosta tehtäviä täydennyksiä seuraavin lisähuomautuksin:

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

-

2 luku 4 §: Selvitys työn teon keskeisistä ehdoista

-

2 luku 6 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

-

2 luku 19 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

-

13 luku 7 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Merityösopimuslaki

1 luku 3 §: Työsopimuksen muoto ja sisältö

Luonnoksessa esitetään kumottavaksi 3 §:n kohta 6, jonka mukaan merenkulkijan työsopimukseen on kirjattava alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa. Esityksen mukaan ko. kohta muotoiltaisiin uudelleen ja siirrettäisiin uuteen 3a §:ään.

Allekirjoittaneiden liittojen mielestä ko. kohta 6 tulee jättää 3 §:ään eikä siirtää uuteen 3a §:ään. Perustelemme tätä sillä, että työehtodirektiivin tarkoitus, tavoite ja henki on parantaa työntekijän työsuhteen ehtoja, ei heikentää niitä. Voimassa olevan lain mukaan tieto aluksesta, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa, on kirjattava työsopimukseen. Ehdotettu siirto toiseen pykälään muuttaisi alusta koskevan tiedon työoikeudellista statusta työsopimuksen ehdosta kirjallisesti annettavaksi tiedoksi. Ehdotetulla lakimuutoksella siis heikennettäisiin tämän tiedon sääntöhierarkista statusta työntekijän haitaksi. Alusta koskeva tieto on tullut merkitä työsopimuksen ehdoksi jo merimieslain sekä sitä ennen merenkulkijan työsopimusta koskevan asetuksen mukaan työsopimukseen.

Työoikeudellisen oikeuskäytännön mukaan työsopimuksen olennaisia ehtoja voidaan muuttaa vain siitä toisin sopien tai irtisanomisperusteella. Käytännössä toimitaankin niin, että työntekijän vaihtaessa alusta muutoksesta tehdään uusi työsopimusasiakirja tai vähintään tehdään muutosmerkinnät olemassa olevaan työsopimusasiakirjaan. Työntekijän työskennellessä sijaisena toisella aluksella asiasta sovitaan aina erikseen. Määräaikaisista työrupeamista sovittaessa käytetään paljon sähköpostia ja muita digitaalisia tiedonvaihtokanavia, joissa direktiivin edellyttämä kirjallinen muoto nähdäksemme täyttyy.

Direktiivissä ei aseteta esteitä sille, että työnantajan kirjallisesti annettava tieto sisällytetään kirjalliseen työsopimukseen. Merityössä ei myöskään esiinny samanlaista vaihtuvuusmahdollisuutta, mikä liittyy moneen maissa tapahtuvaan työhön, joissa työkohte ja fyysinen suorituspaikka voi vaihtua päivittäin, vaan työntekijän kiinteä työpaikka on tietty alus, jolla työn suorittamisesta on sovittu.

Merimiesasiain neuvottelukunnan kokouksessa keskusteluun nousi myös työsopimussuhteen varustamokohtaisuutta koskeva periaate. Tämän merityöoikeudellisen periaatteen mukaan työsopimukset tehdään varustamokohtaisesti eikä aluskohtaisesti kuten historiallisesti aiemmin. Periaatteen mukaisesti työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä kaikilla varustamotyönantajan operoimilla aluksilla eikä merenkulkijan työsopimusta voida päättää sillä perusteella, että työsopimuksessa mainittu alus esimerkiksi myydään tai se tuhoutuu. Tavaksi on myös muodostunut kirjata tämä periaate työsopimuksen lisähuomautuskohtaan nimenomaisella merkinnällä, jonka mukaan työsopimus koskee kaikkia varustamon aluksia. Periaate ilmentää merenkulkijoiden osalta työoikeudellista heikomman osapuolen suoja.

1 luku 3a §: Työntekijälle annettavat tiedot

Viittaamme edellä lausumaamme koskien saman luvun 3 §:n 2 momenttiin ehdotettua muutosta.

Työehtodirektiivin edellyttäessä kansallisia määräyksiä siitä, että työnantaja antaa kirjallisesti tietoja työntekijälle työsopimussuhteen alussa oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen sekä vuokratyöntekijälle tietoja käyttäjäyrityksestä, on uusi ehdotettu pykälä myös merityösopimuslaissa tarpeen. On myös varsin luontevaa ja johdonmukaista siirtää nyt 3 §:n 3 momentissa olevat määräykset uuteen pykälään, joka koskee työnantajan tiedonantovelvollisuutta.

Tältä osin 3 §:n pykälää koskevan perustelutekstin viimeinen kappale ja erityisesti sen loppu on muotoiltava uudelleen. Nykyisen 3 §:n 3 momentti koskee niitä tietoja, jotka merityönantaja on velvollinen antamaan, mutta valitusmenettelyä koskevat ohjeet tai katsastustodistuksia koskevat tiedot eivät koskaan ole olleet eivätkä tule työsopimuksen ehdoiksi.

2 luku 5 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Osa-aikaisten merenkulkijoiden osalta esitetty työntekijän oikeus pyynnöstä saada kirjallinen vastaus tiedusteluihinsa tuo parannusta joissakin tapauksissa työntekijän asemaan. He ovat merenkulussa lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa muutamia esimerkiksi kausiliikenteeseen liittyviä poikkeuksia lukuun ottamatta.

Määräaikaisessa työsopimussuhteessa olevien merenkulkijoiden osalta tilanne on hieman toinen. Merenkulussa, erityisesti matkustaja-alusliikenteessä, on käytössä runsaasti määräaikaisia sopimuksia, jotka voivat olla kestoaltaan hyvin lyhyitä, esimerkiksi viikonlopun mittaisia. Pidemmät määräaikaiset työsopimukset ovat harvinaisempia merenkulussa. Kotimaanliikenteessä määräaikaisien työsuhteiden kestot pääsääntöisesti vaihtelevat lyhyistä, mutta kuitenkin alle kuuden kuukauden mittaisiin. Nyt 5 §:n toisen momentin loppuun esitetty muotoilu, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa kirjallista vastausta, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan, on jäämässä edellä mainituissa lyhyissä työsopimussuhteissa työskentelevien osalta perusteltuun kirjalliseen vastaukseen liittyvä oikeus täysin kuolleeksi kirjaimeksi. Esitysluonnoksen perusteluissa on kuitenkin mainittu merityösopimuslain 1 luvun 6 §:ää soveltaen, että peräkkäisten, toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välien seuraavien määräaikaisten työsopimusten osalta työsuhteen kesto määriteltäisiin yhteenlaskun avulla. Onkin lainsäädännön yhtenäisyyden näkökulmasta erittäin tärkeää, että määräaikaisissa työsopimussuhteissa työskentelevien osalta toimitaan mainitulla tavalla johdonmukaisesti. Esitämme siis, että pykälän viimeiseen virkkeeseen lisätään esimerkiksi viittaus merityösopimuslain 1 luvun 6 §:ään tai muutoin mainitaan perusteluissa selvitetty yhteenlaskuperiaate peräkkäisten työsopimussuhteiden osalta, jotta sääntely on kattavasti lain tasossa eikä vain luettavissa perusteluista.

2 luku 24 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Kannatamme ja otamme lämpimästi vastaan esitetyn uuden pykälän lisättäväksi merityösopimuslakiin. Merenkulkijat ovat yksi sellainen työntekijäryhmä, joiden työhön ja sen edellyttämiin pätevyysvaatimukseen liittyy säännöllinen ja jatkuva kouluttautuminen pätevyyksien ja ammattitaidon ylläpitämiseksi.

Esitetty pykälä on sisällöllisesti hyvin johdonmukainen. Koulutuksen, joka perustuu lakiin tai työehtosopimukseen ja joka on välttämätöntä sen työn kannalta, johon merenkulkija on palkattu, tulee kuulua ja rinnastua työtehtävien suorittamiseen ja näin ollen olla työntekijälle maksutonta sekä luettava työajaksi ja vuorottelujärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi.

Käytännössä kurssitarjonnan rajallisuudesta ja merityön luonteesta johtuen ehdotetun sääntelyn tarkoittamia kursseja ei aina voida järjestää ja sijoittaa työntekijälle suunniteltuun vuorotteluun sopivasti tämän työajaksolle. Direktiivin ja lakimuutosehdotuksen lähtökohta, että tähän on kuitenkin pyrittävä, on kannatettava.

Jotta direktiivin tarkoitus, tavoite ja henki toteutuvat suunnitellulla tavalla, tarkoittaa ko. pykälän oikea soveltaminen siis myös sitä, että päivä, jona ko. pykälässä tarkoitettu koulutus toteutetaan, on katsottava vuorottelun mukaiseksi työpäiväksi, jota 1:1-vuorottelun toteutuessa vastaa vapaapäivä. Toisin sanoen, jos merenkulkija on työssä esimerkiksi ensin 10 päivää ja sen jälkeen siirtyy kurssikeskukseen koulutukseen kolmeksi päiväksi, seuraa kurssilla venynyttä työjaksoa vähintään 13 päivän vapaajakso 1:1 vuorottelun mukaisesti. Koulutuksen rinnastaminen työpäivään takaa työntekijälle riittävän palautumisen, kun koulutus sijoittuu työntekijän vapaajaksolle, joka on

tarkoitettu palautumiseen ja tasaamaan tehtyjä työtunteja 1:1 vuorottelujärjestelmän periaatteiden mukaisesti. Katsommekin, että sääntökohtaisia perusteluja tulee täydentää tällä toteamuksella.

13 luku 9 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

Muut mahdolliset huomiot

Lisäksi johdonmukaisuuden säilymiseksi esitämme, että merityösopimuslain 13 luvun 6 §:n täydennetään lisäämällä luottamusmiehen tietojensaantioikeuden piiriin myös uuden esitetyn 1 luvun 3a §:n mukaiset tiedot.

Toiseksi lisäykseksi esitämme, että merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n täydennetään siten, että työnantajalle asetetaan velvollisuus pitää työntekijöiden nähtävänä myös asiakirjat, joista käy ilmi se, missä eläkevakuutuslaitoksessa työntekijät on vakuutettu sekä se, missä vakuutusyhtiössä työntekijät on vakuutettu työtaturmien ja mahdollisesti vapaa-ajan vakuutustapahtumien varalta. Ulkomaanliikenteessä työntekijöiden eläkelaitos on Merimieseläkekassa, mutta kotimaanliikenteessä eläkelaitos valikoituu samojen periaatteiden mukaisesti kuin maatyössä. Tapaturmavakuutusyhtiön vakuutukset voi merityönantaja kilpailuttaa samalla tavalla kuin maatyönantajat.

Työaikalaki

30 §:n 4 momentin kumoaminen ja uusi 30 a §: Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

-

34 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

9 §: Viranhoitomääräys

-

16 b §: Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen

-

22 a §: Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §: Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisehdotus

Huomionne ehdotuksesta

-

Työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisehdotus

Huomionne ehdotuksesta

-

Kallio Sannaleena
Suomen Merimies-Unioni SMU ry - ja Suomen Konepäällystöliitto ry