

Asia: VN/21883/2020

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

EK:n näkemyksen mukaan täytäntöönpanossa EU-tasolta tulevaa työlainsäädäntöömme vaikuttavaa sääntelyä, jonka perusteena ei ole kansalliset sääntelytarpeet tai työmarkkinajärjestelmämme lähtökohdat, tulee täytäntöönpanossa periaatteena olla se, että sääntely pannaan täytäntöön sen asettamien vähimmäisvelvoitteiden mukaisesti.

Työehtodirektiivin täytäntöönpanotyöryhmän esitys direktiivin täytäntöönpanosta noudattaa pääosin edellä mainittua periaatetta, mutta se myös poikkeaa joiltakin merkittävältä osin direktiivin tarkoituksesta. Keskeisin poikkeama on se, ettei työmarkkinaosapuolten mahdollisuutta sopia eräistä direktiivin vähimmäismääräyksistä työehtosopimuksilla toisin toteudu täysimääräisesti direktiivin sallimissa tilanteissa. Näitä tilanteita on käsitelty tarkemmin lausuntomme työsopimuslain 13 luvun 7 §:ää ja työaikalain 34 §:ää koskevissa kohdissa.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Työehtodirektiiviin sisältyy eräitä säännöksiä, joiden osalta kansallisen lainsäädännön on työryhmän mietinnössä arvioitu jo täyttävän direktiivissä edellytetyt vaatimukset. EK on samaa mieltä siitä, että olemassa oleva lainsäädäntömme täyttää direktiivissä edellytetyt vaatimukset työryhmän mietinnön 3.5 luvussa esitetyn mukaisesti.

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

Työnantajille aiheutuu työopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisen kirjallisen selvitysvelvoitteen henkilöpiirin ja ilmoitettavien vähimmäisehtojen sisällöllisestä laajentumisesta sekä 2 luvun 6 §:n 2 momentin kirjallisen vastauksen antamisvelvoitteesta hallinnollista lisätaakkaa ja kustannuksia. Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat uudet vaatimukset aiheuttavat työnantajille lisätyötä ja kustannuksia sekä edellyttävät aiempaa tarkempaa työvuorosuunnittelua.

Työnantajille aiheutuva hallinnollistalisätaakkaa ja kustannuksia koskevat arviot ovat EK:n näkemyksen mukaan mietinnössä oikeansuuntaiset.

Vaikutusten arvioinnissa ei ole huomioitu sitä, että se, ettei työryhmän mietinnössä esitetä sallittavaksi työehtosopimuksilla toisinsopimista kaikissa direktiivin mahdollistamissa tilanteissa, kaventaa työmarkkinaosapuolten toimivaltaa ja sopimusvapautta nykytilanteeseen verrattuna. Kyse on merkittävästä työmarkkinaosapuolten toimivaltaa ja sopimusvapautta koskevasta rajoituksesta, jolla voi olla huomattavia vaikutuksia mm. työnantajien mahdollisuuksiin jatkossa tarjota työntekijöille ammattiin tai työtehtäviin liittyvää koulutusta.

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaika koskeva ehto

3 momentin osalta esityksessä ehdotetaan, että työnantajan tulisi tarkastella vaihtelevan työajan sopimuksia määräajoin ja että työntekijälle olisi tarvittaessa tarjottava uutta työaikaehto. On erittäin tärkeitä, kuten esityksessä ja se perusteluissa todetaankin, että velvollisuus uuden työaikaehdon tarjoamiseen perustuu työnantajan todelliseen työvoiman tarpeeseen tulevaisuudessa. Sopimukset tehdään tulevaisuutta eikä menneisyyttä varten, joten työnantajan työvoiman tarve on oltava keskeinen kriteeri mahdollista uutta työaika-ehtoa vahvistettaessa.

Lakisääteisestä tarkasteluvelvollisuudesta on voitava sopia toisin työehtosopimuksella.

2 luku 4 §: Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Pykälä vastaa käsityksemme mukaan sisällöltään pääosin direktiiviä.

Pykälän 3 momentin 9 kohdan uusi velvoite ilmoittaa vaihtelevaa työaika noudattaville työntekijöille viiteajat, joiden aikana työtä voidaan teettää ilman nimenomaista suotumusta, vastaa sisällöltään direktiiviä ja on tavoitteiltaan ymmärrettävä. Velvoite aiheuttaa kuitenkin jo sellaisenaan yrityksille hallinnollista lisätaakkaa ja -kustannuksia. Pidämme erittäin tärkeänä, että sääntelyssä otetaan huomioon eri toimialojen toiminnalliset erot ja että viiteaikojen määrittelyvelvoitteen sisältö on työryhmän muistiossa ehdotetulla tavalla joustava, eikä sen osalta säädetä reunaehdoista, jotka vähentäisivät työvoiman käytön joustavuutta ja työnantajan mahdollisuuksia järjestellä toimintansa ja työt tarkoituksenmukaisella tavalla.

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

-

2 luku 19 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Pykälä vastaa käsityksemme mukaan sisällöltään direktiivin tarkoitusta lukuun ottamatta sitä, että pykälän sisällöstä ei olisi mahdollista sopia toisin työmarkkinaosapuolten välisillä työehtosopimuksilla (ks. 13 luvun 7 §:ää koskeva kohta).

13 luku 7 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työryhmän mietinnössä ei ole kaikilta osin mahdollistettu direktiivin sallimassa laajuudessa työmarkkinaosapuolten oikeutta poiketa sääntelystä työehtosopimuksilla.

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

Resitaalin 34) 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 säädettyistä 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.

Myös EU-komission direktiivin kansallista täytäntöönpanoa koskevassa loppuraportissa todetaan, että kun otetaan huomioon työmarkkinaosapuolten autonomia ja 14 artiklan sanamuoto ja soveltamisala, komission yksiköt katsovat, että työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta sopia eriaivista järjestelyistä ja korvaavista toimenpiteistä, kunhan tällaiset järjestelyt eivät estä direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaisia tavoitetta ja ne kunnioittavat EU:n lainsäädäntöä ja sen yleisiä periaatteita sekä takaavat työntekijöiden yleisen suojelun.

Direktiivin tarkoituksena on nimenomaisesti sallia alakohtaiset poikkeukset direktiivin 8-13 artiklojen osalta. Työntekijöiden kokonaisvaltainen suojelu tulee noudatetuksi työmarkkinaosa-puolten välillä tehdyissä alakohtaisissa työehtosopimuksissa direktiivin edellyttämällä tavalla.

Esityksessä ehdotetaan valtakunnallisille työmarkkinaosapuolille mahdollisuutta poiketa direktiivin artiklat täytäntöönpanevista säännöksistä siltä osin kuin poikkeamismahdollisuuksille on katsottu olevan työmarkkinoilla tarvetta. Mietinnöstä ei ilmene, miten tarvetta poikkeamismahdollisuuksille on arvioitu tai mistä syystä toisinsopimisoikeutta ei ole sallittu kaikissa direktiivin sallimissa tilanteissa.

EK pitää erittäin tärkeänä, että työmarkkinaosapuolten toimivalta ja työehtosopimuksilla toisinsopiminen mahdollistetaan kansallisessa sääntelyssäme direktiivin sallimassa laajuudessa. Työehtosopimuksilla toisinsopimisen rajoittaminen kaventaisi työmarkkinaosapuolten toimivaltaa ja sopimusvapautta nykytilanteeseen verrattuna. Kyse on merkittävästä työmarkkinaosa-puolten toimivaltaa ja sopimusvapautta koskevasta rajoituksesta, jolla voi olla huomattavia vaikutuksia mm. työnantajien mahdollisuuksiin jatkossa tarjota työntekijöille ammattiin tai työtehtäviin liittyvää koulutusta.

Toisinsopimismahdollisuuden rajoittaminen työsopimuslain 19 §:n osalta voisi vaikuttaa jopa Suomen huoltovarmuuteen, jos auto- ja kuljetusalan välttämättömiä kuljettajien pätevyyskoulutuksia ei voitaisi järjestää nykyiseen tapaan työehtosopimuksella sopien palkallisena, mutta työ-ajan ulkopuolella suoritettavina. Koulutusten lukeminen työaikaan vähentäisi kuljettajien ajoon käyttämää työaika siten, että jo nykyisellään kriittisesti vähäisten kuljettajaresurssien ajoaika vähenisi, eikä kuljetuksia pystyittäisi jatkossa kaikilta osin hoitamaan.

Työehtosopimuksilla toisinsopiminen tulee sallia täysimääräisesti kaikkien niiden ehdotettujen lainsäädäntömuutosten osalta, jotka perustuvat direktiivin 8-13 artikloihin.

Mietinnössä työsopimuslakiin ehdotettavien muutosten osalta työehtosopimuksilla olisi työsopimuslain 13 luvun 7 §:ään tehtävän muutoksen perusteella sallittua sopia toisinsopimisen työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa vastaavat päämäärät. Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentin muutoksella implementoitaisiin direktiivin 12 artikla.

Työsopimuslain 2 luvun 19 §:ään ehdotettu muutos koskien pakollisen koulutuksen maksuttomuutta ja työajaksi lukemista perustuu direktiivin 13 artiklaan, joka kuuluu 14 artiklan mukaan sääntelyyn, josta jäsenvaltio voi sallia työehtosopimuksilla toisinsopimisen. Työsopimuslain 2 luvun 19 §:ää ei kuitenkaan ole mietinnössä sisällytetty työsopimuslain 13 luvun 7 §:n luetteloon sääntelystä, josta työehtosopimuksilla toisinsopiminen olisi sallittu. Työsopimuslain 2 luvun 19 § tulee sisällyttää lain 13 luvun 7 §:n luetteloon.

Muut mahdolliset huomiot

Työsopimuslain voimaantulosäännöksen 3 momentissa säädettäväksi ehdotettu kolmen kuukauden määräaika koskien 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdan viiteaikojen ilmoittamisvelvollisuutta työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa sääntelyn voimaan tullessa, on liian tiukka ja aiheuttaa työnantajille tarpeettomasti hallinnollista lisätaakkaa. Määräaika tulisi pidentää kuuteen kuukauteen.

Merityösopimuslaki

1 luku 3 §: Työsopimuksen muoto ja sisältö

-

1 luku 3a §: Työntekijälle annettavat tiedot

-

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

-

2 luku 24 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

-

13 luku 9 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Työaikalaki

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

Työryhmän esittämän työaikalain uuden 30 a §:n 3 momentissa säädettäisiin työvuoron peruuttamistilanteissa noudatettavasta ilmoitusajasta ja myöhäisestä peruuttamisesta maksettavasta kohtuullisesta korvauksesta. Työvuoron peruuttamisoikeudesta ja peruuttamisesta mahdollisesti maksettavan korvauksen edellytyksistä on sovittu useilla aloilla työehtosopimuksin. EK:n näkemyksen mukaan työaikalain 30 §:n 2 momenttia on vakiintuneesti tulkittu siten, että se mahdollistaa myös työvuoron peruuttamisen laissa määriteltyjen edellytysten täytyessä.

EK on erimieltä työryhmän mietinnössä esitetyn näkemyksen kanssa siitä, että työvuoron peruuntumisen oikeusvaikutukset riippuisivat siitä, onko kysymyksessä työvuoroluettelo merkitty työvuoro vai onko työvuorosta sovittu työvuoroluettelon ulkopuolella. Katsomme, että työvuoron peruuttaminen on mahdollista riippumatta siitä, onko työvuoro merkitty työvuoroluetteloon vai ei, jos laissa määritellyt edellytykset peruuttamiseksi täyttyvät.

Työryhmän esittämä työvuoron peruuntumistilanteissa korvauksen maksuvelvoitteen laukaiseva 48 tunnin vähimmäisilmoitusaika on näkemyksemme mukaan liian pitkä ja johtaa työnantajan kannalta kohtuuttomiin tilanteisiin esimerkiksi aloilla, joilla työnantajan työntarjoamismahdollisuus ja työvoimantarve voivat vaihdella äkillisesti ja ennakoimattomasti. Sama koskee aloja, joissa ne riippuvat pitkälti työnantajan vaikutuspiirin ulkopuolella olevista seikoista, kuten kuljetusketjujen toimivuudesta, asiakkaiden toiminnasta tai muista ulkopuolisista tekijöistä. EK katsoo, että mahdollisen korvausvelvollisuuden laukaiseva vähimmäisilmoitusaika tulee lyhentää 12 tuntiin.

Työvuoron myöhäisestä peruuttamisesta tulisi työryhmän esityksen mukaan maksaa kohtuullinen korvaus. Korvauksen määrä ja korvauksen määrää arvioitaessa huomioon otettavat tekijät on jätetty

työryhmän esityksessä avoimiksi. EK katsoo, että korvauksen määrä tulee jättää sääntelyssä arvioitavaksi tapauskohtaisesti. Arvioinnissa tulee voida ottaa huomioon kaikki työvuoron peruuntumisesta aiheutuvaan ansionmenetykseen vaikuttavat seikat. Työryhmän esityksessä mainittujen seikkojen lisäksi tulee voida ottaa huomioon esimerkiksi työntekijän muualta mahdollisesti saama palkka tai tahallaan ansaitsematta jättämä palkka.

EK pitää tärkeänä, että mahdollisen korvauksen maksuvelvollisuus on rajattu direktiivin mukaisesti koskemaan vain niitä tilanteita, joissa työvuoro peruutetaan siten, että työntekijälle tarjottavien työtuntien määrä vähenee. Korvauksenmaksuvelvoitetta ei tule ulottaa tilanteisiin, joissa työtunnit siirretään tehtäväksi toisena ajankohtana.

EK pitää niin ikään tärkeänä, että korvauksen määrästä ja peruutusajan pituudesta voidaan sopia toisin työehtosopimuksella, kuten nykyisinkin on jo sovittu.

34 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työryhmän mietinnössä ei ole kaikilta osin mahdollistettu direktiivin sallimassa laajuudessa työmarkkinaosapuolten oikeutta poiketa sääntelystä työehtosopimuksilla.

Direktiivin 14 artiklan mukaan 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, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden kokonaisvaltaista suojelua.

Resitaalin 34) 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.

Myös EU-komission direktiivin kansallista täytäntöönpanoa koskevassa loppuraportissa todetaan, että kun otetaan huomioon työmarkkinaosapuolten autonomia ja 14 artiklan sanamuoto ja soveltamisala, komission yksiköt katsovat, että työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta sopia eriyistä järjestelyistä ja korvaavista toimenpiteistä, kunhan tällaiset järjestelyt eivät estä direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaisia tavoitetta ja ne kunnioittavat EU:n lainsäädäntöä ja sen yleisiä periaatteita sekä takaavat työntekijöiden yleisen suojelun.

Direktiivin tarkoituksena on nimenomaisesti sallia alakohtaiset poikkeukset direktiivin 8-13 artiklojen osalta. Työntekijöiden kokonaisvaltainen suojelu tulee noudatetuksi työmarkkinaosa-puolten välillä tehdyissä alakohtaisissa työehtosopimuksissa direktiivin edellyttämällä tavalla.

EK pitää erittäin tärkeänä, että työmarkkinaosapuolten toimivalta ja työehtosopimuksilla toisinsopiminen mahdollistetaan kansallisessa sääntelyssämme direktiivin sallimassa laajuudessa ja että toisinsopimismahdollisuutta ei nykyisestäään kavenneta.

Työehtosopimuksilla toisinsopiminen tulee mahdollistaa mietinnössä ehdotetusta TaL 30a §:n 1 ja 2 momentin mukaisesta vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevälle työntekijälle ilmoitettujen viiteaikojen ulkopuolella teetettävään työhön tarvittavasta suostumuksesta. Ehdotettu muutos perustuu direktiivin 10 artiklaan, jonka osalta voidaan 14 artiklan mukaisesta sallia työehtosopimuksilla toisinsopiminen. Mietinnössä ehdotetusti työehtosopimuksilla toisinsopiminen olisi sallittua TaL 34 §:n mukaisesti 30a §:n 3 momentissa työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta, kunhan järjestely kokonaisuudessaan turvaa työntekijöiden asemaa työvuoron peruuttamistilanteessa. Työehtosopimuksilla toisinsopiminen tulee olla sallittua koko TaL 30a §:stä.

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

-

Miettinen Katja
Elinkeinoelämän keskusliitto EK