

Palkansaajakeskusjärjestöjen SAK:n, Akavan ja STTK:n täydentävä lausuma 9.11.2021

Yhteisenä täydentävänä mielipiteenään palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK lausuvat seuraavaa:

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät valitettavana hallituksen linjausta, jonka mukaan Työehtodirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa pyritään täyttämään ainoastaan direktiivin minimivaatimukset. Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt huomauttavat, että vaikka direktiivin sanamuodot eivät sinänsä ole velvoittavia, niin direktiivin henki jää vajavaiseksi esimerkiksi sivutyötä koskevan direktiivin 9 artiklan osalta, kun ratkaisuna on pidättäytyä tekemästä muutoksia voimassa olevaan sääntelyyn. Työmarkkina- sekä sopimus- ja neuvottelujärjestelmä ovat isossa muutoksessa, joten lainsäädännön kehittäminen työntekijöiden aseman turvaamiseksi ja parantamiseksi on erityisen tärkeää.

Vastatoimien kieltö

Työehtodirektiivin 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.

Esityksessä on lähdetty siitä, että vastatoimien kiellosta on tarpeen säätää ainoastaan vaihtelevan työajan sopimusten osalta tilanteessa, jossa työntekijä on tehnyt ns. 0-tuntisopimuksen ja työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan vastatoimena työntekijän vaatimuksille turvavammasta työsuhteesta. Säännöstä ei siis sovellettaisi tilanteessa, jossa sopimuksen mukainen vähimmäistyöaika olisi esimerkiksi yksi tunti. Perusteluna esitetään, että irtisanomista vastaavan tilanteeseen voidaan rinnastaa ainoastaan työn loppuminen kokonaan. Irtisanomista vastaavia toimia olisi kuitenkin tullut käsitellä analyyttisemmin työntekijän työn tekemisen edellytysten näkökulmasta. Esimerkiksi työtehtävien poisottaminen tai muut työntekijän asemaan vaikuttavat työnantajan toimet voivat käytännössä olla vastatoimia työntekijän vaatiessaan lakiin perustuvia oikeuksiaan. Työntekijän suojelun näkökulmasta valittua sääntelytapaa ei voida pitää tyydyttävänä, vaan vastatoimeksi pitäisi katsoa myös tilanne, jossa työaika tiputetaan vähimmäistyöaikaan shikaaninomaisena toimenpiteenä tai työntekijään kohdistettavat muut toimet hänen turvautuessaan käytettävissään oleviin oikeussuojakeinoihin.

Yleistä vastatoimien kieltöä direktiivin toimialalla ei ehdoteta säänneltäväksi, koska kansallisen lainsäädännön katsotaan täyttävän direktiivin vaatimukset. Perusteluina on esitetty, että työsopimuslain 7 luvun 2 § asiallisista ja painavista irtisanomisperusteista sekä 2 luvun 2 § tasapuolisesta kohtelusta ja syrjäntäkiellosta toteuttavat direktiivin vaatimusta vastatoimien kiellosta. Lisäksi on viitattu Korkeimman oikeuden ratkaisuun (KKO 2018:46), jossa työsyrynnän tunnusmerkistön on katsottu soveltuvan myös tilanteeseen, jossa työntekijä on asetettu epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hän on kääntynyt asiassa työsuojeluviranomaisen puoleen. Vastatoimien kieltö on tarkoitettu turvaamaan työntekijän oikeutta kääntyä toimivaltaisen viranomaisen puoleen tai turvautua asianmukaisesti muihin oikeussuojakeinoihin tilanteessa, jossa

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Pitkänsilänranta 3, 00530 Helsinki
PL 157, 00531 Helsinki
vaihe 020 774 000
www.sak.fi

AKAVA

Akava ry
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
www.akava.fi

STTK

STTK ry
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki
PL 421, 00101 Helsinki
www.sttk.fi

hän katsoo direktiivissä turvattujen oikeuksiensa tulleen loukatuiksi. Kiellon tavoitteena on turvata direktiivissä säänneltävien oikeuksien toteutuminen. On epävarmaa, riittääkö valittu sääntelytapa toteuttamaan direktiivin tavoitteen ilman yleissäännöstä, kun vastatoimien kiellosta ei yksiselitteisesti ilmene suoraan laista, vaan se tulee ymmärtää muodostuvan useasta eri oikeuslähteestä.

Korvaus työvuoron peruuntumisesta

Ehdotetun työaikalain 30 a §:ssä säännellään kohtuullisen korvauksen maksamisesta haitasta, joka aiheutuu työnantajan peruuttaessa työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen sovitun työvuoron alkamista. Kyseessä on ns. perälautasäännös, joka tulee sovellettavaksi vain, jos työntekijälle ei makseta korvausta sopimuksen tai työsopimuslain 2 luvun 12 §:n nojalla.

Säännösehdotus on vaikeaselkoinen ja tulkinnanvarainen. Ensinnäkin 48 tunnin aikarajaa voidaan pitää liian suppeana. Työntekijän on näin lyhyen peruuttamisajan puitteissa vaikea etsiä korvaavaa toimeentulon lähdettä. Lisäksi korvauksen määrä sidotaan määreisiin ”haitta” ja ”kohtuullinen”. Kriteereitä on pyritty perusteluissa avaamaan, mutta kuvaukset ovat väljiä ja lähinnä harkintaa ohjaavia. Oikeuksia ja velvollisuuksia koskevan sääntelyn tulee olla selkeää ja ymmärrettävää, mikä turvaa työntekijöiden tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun.

Seuraamukset

Työehtodirektiivin 19 artikla edellyttää, että jäsenvaltio säätää seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä rikotaan.

Hallituksen esityksen luonnoksen yleisperusteluissa todetaan, että työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetyn velvollisuuden rikkominen käsitellään työsopimuslakirikkomuksena, josta seuraamuksena on sakkorangaistus. Lisäksi viitataan työsopimuslain 12 luvun 1 ja 2 §:ssä säädettyyn vahingonkorvaukseen, säännösten pakottavuuteen sekä rikoslain sääntelyyn. Esityksessä katsotaan, että kansallinen seuraamusjärjestelmä täyttää direktiivin vaatimukset.

Ehdotuksessa esitetään kuitenkin säädettäväksi uusia työntekijöiden oikeuksia turvaavia menettelysäännöksiä. Vaihtelevan työajan osalta ehdotetaan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 4 momentissa säänneltäväksi direktiivin edellyttämästä vastatoimien kiellosta. Sen mukaan työnantajan on lopettaessa työn tarjoamisen kokonaan selvitettävä työntekijälle tämän pyynnöstä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt. Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n uuden 2 momentin mukaan työnantajan olisi annettava työntekijälle tämän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastavasti työsopimuslain 2 luvun 19 §:ssä turvataan työntekijän oikeus maksuttomaan koulutukseen tilanteessa, jossa koulutus perustuu työnantajan velvollisuuteen tarjota koulutusta lain tai työehtosopimuksen määräyksen nojalla. Työaikalain uusi 30 a §:n 2 momentti turvaa työntekijälle oikeuden kohtuulliseen korvaukseen työnantajan peruuttaessa työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, jollei työntekijällä ole oikeutta muuhun korvaukseen sopimuksen tai työsopimuslain 2 luvun 12 §:n perusteella.

Hallituksen esityksen luonnoksessa ei ole kerrottu miltä osin kansallinen seuraamusjärjestelmä soveltuu edellä mainittujen säännösten rikkomiseen. Aluehallintoviranomaisen toimivaltaa esitetään lisättäväksi ainoastaan vaihtelevaan työaikaan liittyen siltä osin, kuin säännöstä muutetaan hallitusohjelmaan perustuvan sääntelyn vuoksi. Esityksen perusteluiden perusteella ei voida todeta, että kansallinen seuraamusjärjestelmä täyttäisi direktiivissä asetetut vaatimukset.

Lopuksi palkansaajakeskusjärjestöt toteavat, että sääntelyä tulee vielä täsmentää, jotta direktiivin vähimmäistaso tulee saavutettua.

SAK Paula Ilveskivi
Akava Miia Kannisto
STTK Inka Douglas