

Asia: VN/21883/2020

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Hallituksen esitysluonnoksen lähtökohdaksi on otettu työehtodirektiivin täytäntöönpano ns. minimiimplementointina, jolloin työlainsäädäntöön tehdään vain direktiivin edellyttämät välttämättömät muutokset. Tämä on oikea ratkaisu.

Direktiivin joustomahdollisuuksien hyödyntäminen on myös tarpeen. Kuten esitysluonnoksessa on todettu, direktiivin salliman liikkumavaran hyödyntämiselle on tarvetta erityisesti pienille työnantajille aiheutuvat hallinnollisen taakan näkökulmasta. On kuitenkin huomattava, että direktiivin mahdollistamat suorat joustot ovat merkitykseltään varsin vähäisiä. Siitä huolimatta on tärkeää, että Suomessa käytetään johdonmukaisesti niitä joustoja, joita EU-sääntely suo.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Esitysluonnoksen yleisperusteluissa on käsitelty työehtodirektiivin sisältöä ja arvioitu sitä suhteessa Suomen nykyiseen työlainsäädäntöön. Esitysluonnoksessa on arvioitu oikein ne direktiivin määräykset, joiden osalta kansallinen lainsäädäntö täyttää jo nyt direktiivin vaatimukset.

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

Esitysluonnoksessa on arvioitu sen vaikutuksia varsin laajasti. Ehdotettavat muutokset lisäävät työnantajien hallinnollista ja taloudellista taakkaa. Erityisesti lyhyissä ja tilapäisissä työsuhteissa direktiivistä johtuva velvollisuus antaa työsuhteen keskeiset ehdot nykyistä useammin aiheuttaa

suhteellisesti merkittävämmiin hallinnollista taakkaa kun, vain erittäin lyhyet työsuhteet on rajattu velvollisuuden ulkopuolelle. On kuitenkin syytä huomata, että vaikutusarviointeihin liittyy melko suuria epävarmuuksia siitä, miten ehdotettavat muutokset vaikuttavat työntekijöiden ja työnantajien käyttäytymiseen.

Vaikutusarvioinnista puuttuu kuitenkin esitysluonnoksen 2 luvun 19 §:n mukaisen koulutusvelvollisuuden taloudelliset vaikutukset, jotka voivat olla tietyille toimialoille huomattavia. Tältä osin esitystä tulisi täydentää lausuntokierroksella saatujen huomioiden valossa.

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevaa ehtoa koskevan säännöksen muutos on valmisteltu erillään työehtodirektiivin täytäntöönpanosta. Muutos on tarkoituksenmukaisuussyin päätetty antaa samalla hallituksen esityksellä työehtodirektiivin täytäntöönpanon kanssa. Vaikka kyse on ollut erillisestä valmistelusta, olisi ollut tarpeen arvioida, miten vaihtelevaa työaikaa koskeva ehdotus soveltuu työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi esitettyjen säännösten kokonaisuuteen. Tällaista arviota ei työehtodirektiivin täytäntöönpanoa valmistelleessa työryhmässä ei tehty.

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 mom. velvoittaisi työnantajan tarkastelemaan oma-aloitteisesti työntekijän työaikaehdon toteutumista. On tärkeää, että tarkastelussa on huomioitava mennyt toteutunut työaika ja toisaalta työnantajan tuleva työvoiman tarve, kuten säännöksen perusteluissa on todettu. Lisäksi on tärkeää huomioida se, ettei kyse ole automaattisesta työajan muuttamisesta, vaan velvoite koskee työajan tarkastelua, joka voi johtaa tai olla johtamatta työ sopimuksen työajan muuttamiseen.

Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 mom. edellyttäisi kuitenkin samankaltaista tarkasteltua kuin 1 luvun 11 §:n 3 mom. edellyttää, mutta työntekijän pyynnöstä. Tämän tarkastelun perusteella työnantajan olisi joko annettava kirjallisesti perustelut siitä, miksi työaikaa ei voida pidentää, tai tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta. Molemmissa säännöksissä on lisäksi samantapaisesti säädetty 12 kuukauden aikarajasta pyynnön esittämiseen tai oma-aloitteisen tarkastelun suorittamiseen.

Säännösten merkittävin ero on se, että 2 luvun 6 §:n 2 mom. koskee kaikkia osa-aikaisia työ sopimuksia (mukaan lukien vaihtelevan työajan sopimukset) sekä määräaikaisiin työ sopimuksia, kun taas 1 luvun 11 §:n 3 mom. koskee vain kyseisen pykälän tarkoittamia vaihtelevan työajan sopimuksia.

Vaikka esitysluonnoksen perusteluissa on mainittu, että työnantaja voisi 2 luvun 6 §:n mukaista vastausta antaessaan viitata 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettuun selvitykseen (jos perusteet ovat pysyneet muuttumattomana), työnantajalle jää joka tapauksessa kaksi itsenäistä velvoitetta,

jotka ovat tarkoitukseltaan ja sisällöltään hyvin päällekkäisiä. Käytännössä työn-antaja voisi joutua tekemään vaihtelevan työajan sopimuksissa tarkastelua puolen vuoden välein.

Kahden hyvin samanlaisen (mutta erillisen) veloitteen lisääminen ei ole perusteltua. Säännökset aiheuttavat yhdessä tarpeetonta hallinnollista taakkaa työnantajille, ja niiden sisältö voitaisiin yhdistää. Mietinnössä esitetty uusi 2 luvun 6 §:n 2 mom. olisi sellaisenaan yksin riittävä työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja se kattaisi myös vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat hallitusohjelmassa esitetyt sääntelytarpeet. Tämä olisi loogisin ja myös työpaikkojen tarpeita vastaava ratkaisu, sillä tarkasteluelvoite on tarkoituksenmukaista kytkeä nimenomaan työntekijän pyyntöön, jolloin työnantajalle aiheutuu vähemmän hallinnollista taakkaa selvityksistä.

Vähintäänkin sääntelyä pitäisi täsmentää siten, että jos työnantaja on toteuttanut työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 mom. mukaisen tarkastelun, ei työn-antajalla olisi enää velvollisuutta antaa 2 luvun 6 §:n 2 mom:n mukaista vastausta. Tällainen ratkaisu olisi myös työehtodirektiivin näkökulmasta riittävä.

2 luku 4 §: Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

-

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

Esitysluonnoksessa ehdotettava uusi työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentti perustuu työehtodirektiivin 12 artiklaan ja vastaa sen vaatimuksia. On myönteistä, että säännöksessä on huomioitu direktiivin mukainen mahdollisuus osin kevyempään menettelyyn enintään 250 työntekijän työnantajien kohdalla.

Viittaamme tässä myös edellä työsopimuslain 1 luvun 11 §:n osalta lausuttuun.

2 luku 19 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

-

13 luku 7 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

Esitysluonnoksen mukaan valtakunnallisilla työehtosopimuksilla voitaisiin poiketa työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentin ja 2 luvun 6 §:n 2 momentin velvollisuuksista. Vastaava poikkeamismahdollisuus koskisi myös työaikalain 30 §:n säännöstä työvuoroluettelosta ja 30 a §:n 3 momentin mukaisesta työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta. Mainitut säännökset olisivat siten puolipakottavia (semidispositiivisia).

Poikkeaminen työehtosopimuksella mainituista säännöksistä on sinänsä tarpeen, mutta sopimismahdollisuus olisi tarpeen laajentaa myös valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten ulkopuolelle. Työehdoista sovitaan yhä useammin myös yrityskohtaisesti, jolloin olisi perusteltua laajentaa toisin sopimisen oikeutta valtakunnallisen työehtosopimustoiminnan ulkopuolelle.

Edellä mainittujen säännösten lisäksi olisi tarpeen sallia poikkeaminen työehtosopimuksella myös ehdotettavasta työsopimuslain 2 luvun 19 §:stä. Pakollista koulutusta, joka olisi työsopimuslain 2 luvun 19 §:n piirissä, sisältyy erityisesti liikennepalvelulain (ja sen taustalla olevan EU:n kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyysdirektiivin) säännöksiin. Koulutusvelvoitteiden ja uuden työsopimuslain 2 luvun 19 §:n suorat vaikutukset tieliikenteen toimijoihin olisivat merkittäviä, jos säännöksestä ei voitaisi poiketa työehtosopimuksella tai muuten.

Lisäksi on tärkeää huomata, että vaikka mahdollisuus poikkeamiseen työehtosopimuksella on sinänsä tarpeellinen, järjestäytymätöntä työnantajaa koskevat sopimiskiellot lisääntyvät, kun säännöksiä lisätään työsopimuslain 13 luvun 7 §:n (ja työaikalain 34 §:n) luetteloon. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava järjestäytymätön työnantaja saa soveltaa laista poikkeavaa työehtosopimusta, jos soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Jos siis semidispositiiviseen säännökseen perustuva työehtosopimusmääräys edellyttää tai antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen, sopimismahdollisuus ei ole järjestäytymättömän työnantajan käytössä. Sopimiskiellot asettavat työnantajat järjestäytymisensä perusteella eriarvoiseen asemaan, mitä ei voi pitää hyväksyttävänä.

Muut mahdolliset huomiot

-

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

Uudessa työaikalain 30 a §:n 3 momentissa säädettäisiin työvuoron peruuttamistilanteissa noudatettavasta ilmoitusajasta ja myöhäisestä peruuttamisesta maksettavasta kohtuullisesta korvauksesta. Korvauksen maksun edellytyksenä olisi työvuoron peruuttaminen myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua. 48 vähimmäisilmoitusaika on pitkä ja se voi johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin tilanteissa, joissa työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä voi vaihdella äkillisesti ja ennakoimattomasti. Korvauksen tasoa ei ole säännöksessä eikä perusteluissa tarkemmin määritelty. Olisi tarpeen, että korvauksesta voitaisiin sopia ennakolta työnantajan ja työntekijän kesken.

34 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

Viittaamme tältä osin työsopimuslain 13 luvun 7 §:stä lausuttuun, joka soveltuu myös työaikalain 34 §:n osalta.

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

Esitysluonnoksen mukaan tiedonantovelvollisuus eläkevakuutuslaitoksesta, jossa työntekijä on eläkevakuutettuna, siirrettäisiin osaksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n luetteloa. Koska kyse on työnantajalle säädetystä tiedonantovelvollisuudesta, on loogisempaa säätää asiasta työntekijän eläkelain sijaan työsopimuslaissa. Lain soveltamisen ja käytännön kannalta on selkeämpää, että työnantajan tiedonantovelvollisuudet on koottu samaan paikkaan.

Työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisehdotus

Huomionne ehdotuksesta

Viittaamme tältä osin työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamista koskevaan lausuntokohtaan, jota koskevat huomiot soveltuvat myös työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamiseen.

Mäkelä Albert
Suomen Yrittäjät ry