

Asia: VN/21883/2020

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Pyydettyinä lausuntonaan luonnoksesta hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi SAK lausuu seuraavaa:

SAK pitävää valitettavana hallituksen linjausta, jonka mukaan työehtodirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa pyritään täyttämään ainoastaan direktiivin vähimmäisvaatimukset. Sen sijaan, että direktiivin kansallisessa täytäntöönpanossa olisi painotettu työntekijän suojelun parantamista, luonnoksessa hallituksen esitykseksi perustellaan tarvetta direktiivin salliman liikkumavaran hyödyntämiseksi eritoten työnantajille sääntelyn noudattamisesta aiheutuvan lisääntyvän hallinnollisen taakan näkökulmasta.

Lisäksi SAK huomauttaa, 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 direktiivissä säädettyjä oikeuksia.

Esityksessä on lähdetty siitä, että vastatoimien kiellosta on tarpeen säätää ainoastaan vaihtelevan työajan sopimusten osalta tilanteessa, jossa työntekijä on tehnyt ns. nollatuntisopimuksen ja työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan vastatoimena työntekijän vaatimuksille turvaavammasta työsuhteesta. Säännöstä ei siis sovellettaisi tilanteessa, jossa sopimuksen mukainen vähimmäistyöaika olisi esimerkiksi yksi tunti. Perusteluna esitetään, että irtisanomista vastaavaan 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 kielletyksi vastatoimiksi pitäisi katsoa myös tilanteet, joissa työntekijän työaika vähennetään sopimuksen mukaiseen vähimmäistyöaikaan shikaaninomaisena toimenpiteenä tai työntekijään kohdistetaan muita toimia sen seurauksena, että hän on turvautunut käytettävissä oleviin oikeussuojakeinoihin.

Yleistä vastatoimien kieltä direktiivin toimialalla ei ehdoteta säänneltäväksi, koska kansallisen lainsäädännön katsotaan täyttävän direktiivin vaatimukset. Perusteluina on esitetty, että säännökset työsopimuslain 7 luvun 2 § asiallisista ja painavista irtisanomisperusteista sekä 2 luvun 2 § tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta 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 asiassaan työsuojeluviranomaisen puoleen.

Vastatoimien kieltä on tarkoitettu turvaamaan työntekijän oikeutta kääntyä toimivaltaisen viranomaisen puoleen tai turvautua asianmukaisiin muihin oikeussuojakeinoihin tilanteessa, jossa hän katsoo direktiivissä turvattujen oikeuksiensa tulleen loukatuiksi. SAK korostaa, että vastatoimien kiellon tavoitteena on turvata direktiivissä säänneltyjen oikeuksien toteutuminen. Voidaan perustellusti epäillä, että riittääkö valittu sääntelytapa ilman vastatoimien kieltä koskevaa yleissäännöstä toteuttamaan direktiivin tavoitteen, kun vastatoimien kieltä ei yksiselitteisesti ilmene suoraan laista, vaan se tulisi ymmärtää muodostuvan useasta eri oikeuslähteestä.

Myös viittausta yhteen KKO:n ratkaisuun voidaan pitää varsi ohuena ottaen huomioon, että syrjintätapausten käsittely tuomioistuimissa kaatuu valitettavan usein vertailukelpoisen asetelman puutteeseen. Tämä tosiseikka perustuu syyttäjän edustajan kuulemiseen TEM:n työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alatyöryhmän kokouksessa (sääntelyryhmä 6a).

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi ehdotetaan myös toteutettava hallitusohjelman kirjaus, jonka mukaan vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumista vahvistetaan lainsäädännössä.

Esityksen mukaan ehdotetut muutokset parantaisivat työntekijän mahdollisuuksia ennakoida tulevia työvuorojaan ja 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.

Ehdotukset ovat pieniä askelia oikeaan suuntaan. Muutosten voimaantulon jälkeen olisi syytä selvittää, kuinka muutokset parantavat niiden työntekijöiden asemaa, joiden työ sopimuksissa on vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto.

Vaikka ehdotuksella säädettäisiinkin työnantajan automaattisesta velvollisuudesta tarkastella työ sopimuksen työaikaehdon toteutumista ja tarjota ehdon päivittämistä tarkastelun osoittaessa työvoiman tarpeen sovittua korkeammaksi, esitykset jättävät edelleen yksinomaan työnantajan vaikutuspiirissä olevien seikkojen varaan ne perusteet, joilla vähimmäistyöaika katsottaisiin olevan määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi.

Työvuoron peruuttamista koskevista ehdotuksista SAK viittaa tässä lausunnossa lausumaansa ja korostaa vielä, että työvuoron peruuttamista koskeva 48 tunnin aikaraja on aivan liian lyhyt siihen, että työntekijällä olisi tosiasialliset mahdollisuudet löytää työtä jonkun toisen työnantajan palveluksessa. Myös säännösehdotusta peruuntuneesta työvuorosta maksettavasta kovauksesta tulee täsmentää niin, että korvausvelvollisuuden raja olisi yhtäläinen työvuoroluettelon ilmoitusajan kanssa. Näin ollen korvausvelvollisuuden ajallinen raja olisi joko työehtosopimuksessa sovittu

ilmoitusaika tai työaikalain 30 § 2 momentin mukainen viikko ennen työvuoroluettelon kattaman ajanjakson alkamista.

2 luku 4 §: Selvitys työnteen 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

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.

Ottaen huomioon, että lakiehdotuksessa esitetään säädettäväksi uusia työntekijöiden oikeuksia turvaavia menettelysäännöksiä. Vaihtelevalta 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.

Työsopimuslain 2 luvun 19 §:ssä turvattaisiin työntekijän oikeus maksuttomaan koulutukseen tilanteessa, jossa koulutus perustuu työnantajan velvollisuuteen tarjota koulutusta lain tai työehtosopimuksen määräyksen nojalla.

Työaikalain uusi 30 a §:n 2 momentti turvaisi 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 kuitenkaan 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. SAK katsoo, että sääntelyä tulee vielä täsmentää, jotta direktiivin vähimmäistaso tulee saavutettua.

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

Merityösopimuslakiin esitettyjen muutosten osalta SAK viittaa jäsenjärjestönsä Suomen Merimies-Unionin lausuntoon.

Työaikalaki

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

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 lähdeä. 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.

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

-

Latvatalo Eveliina
SAK ry - Työehdot-osasto lakimies Paula Ilveskivi