

Asia: VN/21883/2020

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Akava ry pitää valitettavana linjausta, jonka mukaan työehtodirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa pyritään täyttämään ainoastaan direktiivin minimivaatimukset. Akava toteaa, että sääntelyä tulee vielä täsmentää, jotta direktiivin vähimmäistaso tulee saavutettua.

Akava huomauttaa lisäksi, että vaikka direktiivin sanamuodot eivät sinänsä ole velvoittavia, niin direktiivin henki jää vajavaiseksi esimerkiksi sivutyötä koskevan direktiivin 9 artiklan osalta, kun ratkaisuna on ollut pidättäytyä tekemästä muutoksia voimassa olevaan sääntelyyn.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

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 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 analyttisemmin 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 kieltoa direktiivin toimialalla ei ehdoteta säänneltäväksi, koska kansallisen lainsäädännön katsotaan täyttävän direktiivin vaatimukset. Perusteluina on esitetty, että työ sopimuslain 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 kiello on tarkoitettu turvaamaan työntekijän oikeutta kääntyä toimivaltaisen viranomaisen puoleen tai turvautua asianmukaisiin muihin oikeussuojakeinoihin tilanteessa, jossa hän katsoo direktiivissä turvattujen oikeuksiensa tulleen loukatuiksi. Kiellon tavoitteena on turvata direktiivissä säänneltyjen oikeuksien toteutuminen. On epävarmaa, riittääkö valittu sääntelytapa toteuttamaan direktiivin tavoitteen ilman yleissäännöstä, kun vastatoimien kiello ei yksiselitteisesti ilmene suoraan laista, vaan se tulee ymmärtää muodostuvan useasta eri oikeuslähteestä.

Seuraamukset

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

Hallituksen esityksen luonnoksen yleisperusteluissa todetaan, että työ sopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetyn velvollisuuden rikkominen käsitellään työ sopimuslakirikkomuksena, josta seuraamuksena on sakkorangaistus. Lisäksi viitataan työ sopimuslain 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 työ sopimuslain 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. Vastaavasti 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.

Sivutyö ja kilpailevan toiminnan kieltö

Esityksen mukaan sivutyötä koskevasta direktiivin 9 artiklasta ei aiheudu tarvetta muuttaa kansallista lainsäädäntöä. Perusteluina viitataan mm. lain esitöihin, joiden mukaan kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Direktiivissä sallitaan jäsenvaltioiden säätävän siitä, millä edellytyksillä työnantajat voivat rajoittaa kilpailevaa toimintaa objektiivisten syiden perusteella. Tällaisia ovat esimerkiksi liikesalaisuuksien suojeleminen tai eturistiriitojen välttäminen.

Direktiivin 9 artiklan pääsääntönä on, että työntekijällä on oikeus ottaa vastaan työsuhteen aikana muuta työtä. Direktiivi antaa jäsenvaltioille harkintavaltaa päättää siitä, rajoittaako se tätä oikeutta direktiivissä määritellyillä kriteereillä. Direktiivin selkeänä tavoitteena on siis antaa työntekijälle oikeus tehdä useampaa työtä samanaikaisesti. Erityisesti osa-aikatyötä käyttävillä aloilla tämä on työntekijän toimeentulon turvaamisen vuoksi olennaista. Tämän vuoksi muun työn tekemisen rajoittamisen tulee olla poikkeuksellista. Työsopimuslain kilpailevaa toimintaa koskeva säännös on epäselvä, eikä se selkeästi ilmaise direktiivin pääsääntöä eli työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen rinnalla muutakin työtä. Työsopimuslain säännös tulisi päivittää vastaamaan paremmin direktiivin tarkoitusta.

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaika 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

-

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

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

Työsuhteessa olennaiset ehdot voivat muuttua yksipuolisesti vain irtisanomisperusteella. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 23 § ja 24 § antavat kuitenkin huomattavasti laveammat mahdollisuudet. Esityksen 9 §:ää on siis tärkeää muuttaa niin, että 9 §:n mukainen viranhoitomääräys/pöytäkirjanote ja selvitys ehdoista on annettava myös ja samassa aikataulussa kuin 9 §:ssä muutoinkin, mikäli viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan 23 §:n mukaisesti tai hänet siirretään toiseen virkasuhteeseen 24 §:n mukaisesti.

Lisäys viranhaltijan pää- tai sivutoimisuudesta

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 9 §:ää koskeviin yksityiskohtaisiin perusteluihin liittyen viranhoitomääräyksessä määriteltyy työaikaan on tehtävä lisäys "viranhaltijan pää- tai sivutoimisuudesta" , joka koskee virkasuhteisia opettajia. Opettajien osalta on tällä hetkellä ongelmana se, että kunnat eivät aina määrittele onko opettaja työajan osalta otettu päätoimiseksi vai sivutoimiseksi tuntiopettajaksi. Opettaja palkataan pelkästään tuntiopettajaksi määrittelemättä

OVTES:ssä sovittua pää- tai sivutoimisuutta. Tällä on huomattava merkitys viranhaltijalle, koska päätoimisella tuntiopettajalla on subjektiivinen oikeus vähintään 16 opetustuntiin viikossa ja sivutoimisella tuntiopettajalla tai pelkästään tuntiopettajaksi otetulla alarajaa ei ole määritelty lainkaan.

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

-

Kannisto Miia
Akava ry