Työsuhteen ehtoja koskeva direktiiviehdotus

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 28.2.2018

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Direktiiviehdotuksen taustaa

- **Direktiiviehdotuksen taustalla vuonna 1991 annettu todentamisdirektiivi, jonka tarkoituksena oli parantaa työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta.**

- **Todentamisdirektiivin keskeisenä sisältönä vaatimukset ilmoittaa palkatulle työntekijälle kirjallisesti työsopimuksen tai työsuhteen keskeiset ehdot.**

- **Todentamisdirektiivi pantu Suomessa täytäntöön pääasiassa työsopimuslain 2 luvun 4 §:llä ja merityösopimuslain 1 luvun 3 §:llä.**

- **Työelämä on muuttunut todentamisdirektiivin antamisen jälkeen.**
  - Työmarkkinoilla yhä enemmän joustavuutta.
  - Epätyypilliset työsuhteet lisääntyneet (erityisesti nollatuntisopimukset)
  - Digitalisaatio ja väestörakenteen muutokset nopeuttaneet uusien työmuotojen syntymistä.

Työsuhteen ehtoja koskeva direktiiviehdotus

- **Komissio antoi 21.12.2017 työsuhteen ehtoja koskevan direktiiviehdotuksen.**

- **Direktiivi kumoaisi todentamisdirektiivin.**

- **Direktiiviehdotuksen kolme kokonaisuutta:**
  - Vanhaa todentamisdirektiiviä pääasiallisesti vastaava kokonaisuus
  - Eräitä työsuhteen ehtoja koskevia vähimmäisvaatimukset
  - Oikeusvarmuutta ja oikeussuojajärjestelmää koskevat vaatimukset

- **Direktiivin tarkoitus**
  - Parannetaan työntekijöiden oikeutta saada tietoa työoloistaan
  - Parannetaan työntekijöiden ja erityisesti uusissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työoloja säilyttäen samalla riittävä joustavuus ja innovatiivisuus työmarkkinoilla
  - Parannetaan työoloja koskevien normien noudattamista tehostamalla täytäntöönpanon valvontaa.
  - Lisätään työmarkkinoiden avoimuutta välttäen samalla aiheuttamasta yrityksille liiallista rasitusta.

Soveltamisala

- **Direktiiviehdotus koskisi lähtökohtaisesti kaikkia työntekijöitä.**
  - Työnantajan, työntekijän ja työsuhteen määritelmät näyttäisivät vastaavan pitkälti suomalaista kielenkäyttöä.

- **Jäsenvaltioilla mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteisiin, jotka jatkuvat enintään kahdeksan tuntia yhden kuukauden aikana.**
  - Tämä poikkeus ei koskisi, jos työtunteja ei ole määritelty ennalta (tarvittaessa työhön kutsuttavat)

- **Myös yksityiset kotitalouden voidaan rajata tiettyjen vaatimusten ulkopuolelle.**

Työnteon ehtoja koskeva selvitys

- **Direktiiviehdotus sisältäisi todentamisdirektiiviä vastaavan luettelon niistä tiedoista, joista työnantajan on annettava selvitys.**
- **Uusia vaatimuksia:**
  - Tieto koeajan kestosta ja ehdoista
  - Tieto oikeudesta koulutukseen
  - Tieto ylityötä ja sen korvaamista koskevista järjestelyistä
  - Työvuoroluettelon laatimisperiaatteet erityisesti silloin, kun työntekijä noudattaa vaihtelevaa työaikaa
  - Tiedot sosiaalivakuutusmaksuja saavista sosiaaliturvalaitoksista
  - Viitetunnit- ja päivät, joina työnantaja voi edellyttää työntekoa.
  - Lähetettyjen työntekijöiden osalta tieto palkasta, johon työntekijällä olisi vastaanottavassa jäsenvaltiossa oikeus. Lisäksi tieto verkkosivustoista, joita edellytetään lähetettyjen direktiivissä.
- **Selvitys olisi annettava nykyistä aikaisemmin.**
  - Viimeistään työsuhteen ensimmäisenä työpäivänä. Ilmoitettuihin tietoihin tehdyt muutokset viimeistään niiden voimaantulopäivänä.
  - Nykyisin vastaava määräaika todentamisdirektiivissä 2 kk ja Suomen lainsäädännössä 1 kk.

Työsuhteen ehtoja koskevat vähimmäisvaatimukset (1/2)

- **Koeajan enimmäispituus**
  - Koeajan enimmäispituus 6 kuukautta[, mukaan lukien mahdollinen pidennys?]
  - Jäsenvaltioilla mahdollisuus kuitenkin säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen vuoksi tai jos se on työntekijän edun mukaista.
  - Direktiiviehdotus jossakin määrin epäselvä. Suomen tavoitteena sisältö, jonka perusteella nykyinen kansallinen sääntely olisi yhteensopiva direktiivin kanssa.

- **Sivutyö / yksinoikeus- tai yhteensopimattomuuslausekkeet**
  - Työnantaja ei saisi estää työntekijää tekemästä toista työtä, ellei tämä ole perusteltua liikesalaisuuksien suojelun tai eturistiriitojen välttämisen kaltaisilla oikeutetuilla syillä.
  - Artiklan suhdetta Suomen lainsäädäntöön tarpeen vielä arvioida tarkemmin. Kilpailevan toiminnan kiellosta säädetty laissa. Sopimismahdollisuus muusta rajoitusehdosta rajattu.

- **Työn vähimmäisennakoitavuus**
  - Työnteon ehtoja koskevassa selvityksessä ilmoitettava ns. viitetunnit ja –päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään työtä. Muuna aikana ei voida velvoittaa.
  - Selvityksessä ilmoitettava lisäksi, miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ennakkoilmoitus työvuorosta.

Työsuhteen ehtoja koskevat vähimmäisvaatimukset (2/2)

- **Työsuhteen kestettyä 6kk työntekijä voisi pyytää turvatumpaa ja helpommin ennakoitavissa olevaa työsuhdemuotoa.**
  - Työntekijä, joka haluaa siirtyä kokoaikaiseen työsuhteeseen tai työsuhteeseen, jossa on enemmän taattuja palkallisia työtunteja tai vähemmän muuttuva työaika.
  - Työnantajan on vastattava pyyntöön kirjallisesti kuukauden kuluessa. Määräaika pidennettävissä kolmeen kuukauteen keskisuurten yritysten tai sitä pienempien yritysten kohdalla.

- **Työnantajalta edellytettävän koulutuksen maksuttomuus.**
  - Kun työnantajalla velvollisuus antaa työntekijöille työn edellyttämää koulutusta, on tällaisen koulutuksen oltava työntekijälle maksutonta.
  - Artiklan merkitys Suomen kannalta vielä epäselvä.

Täytäntöönpanon tehokkuutta ja oikeussuojaa koskevat vaatimukset

- **Direktiivin vastaiset sopimukset ja järjestelyt olisi katsottava mitättömiksi tai ne olisi muutettava yhdenmukaisiksi direktiivin säännösten kanssa.**
- **Jäsenvaltioiden varmistettava tehokkaan ja puolueettoman riidanratkaisun sekä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset, jos direktiivin velvoitteita rikotaan.**
- **Työnteon keskeisiä ehtoja koskevaan selvitykseen liittyvien laiminlyöntien osalta jäsenvaltiot voivat valita kahdesta eri seuraamusjärjestelmästä.**
  - Työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia
  - Hallinnollinen menettely
- **Direktiiviehdotuksessa myös säännökset, joilla pyritään varmistamaan työntekijän oikeussuoja vaatiessaan direktiivin tarkoittamia oikeuksia.**

Lopuksi

- **Jäsenvaltioiden olisi pantava direktiivi voimaan kahden vuoden kuluessa direktiivin voimaantulosta.**

- **VN:n kanta**

  Suomi suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti komission ehdotukseen, mutta arvioi edelleen sen yksityiskohtaisia vaikutuksia ja tarkentaa tarvittaessa vielä kantaansa.

  Valtioneuvosto katsoo, että yritysten hallinnollisen taakan tulee olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa sääntelyn hyötyihin nähden. Muun muassa työsuhteen ehtoja koskevan selvityksen antaminen saattaa joissakin tilanteissa olla epätarkoituksenmukaista esimerkiksi työsuhteen lyhyen keston vuoksi. Lisäksi selvityksen antamiselle myöhemmin saattaa joissakin tilanteissa olla perusteltuja syitä.

