Hei,

Liitteenä paperi, jossa olisi muutokset:

- TSL 1:11 §:n 1 momentti: Sopisiko vaihtelevan työajan määritelmään pieni selkeyttävä muutos. Pienentää ehkä tulkinnanvaraisuutta ja poistaa Paanetojan mainitseman ”perusteella – perusteella” –ongelman.
- TSL 1:11 §:n 3 momentti: Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa. Avustaja voisi olla esim. luottamusmies, luottamusvaltuutettu, asianajaja tai muukin edustaja.
- Työsuojelun valvontalaki: Lisäys, jonka perusteella ehdoista annettavat lisätiedotkin ovat sellaisia, joiden puuttuessa työsuojelu voi antaa kehotuksen. Olen jutellut muutoksesta STM:n edustajan kanssa ja se olisi ok.

Yst.terveisin

Nico

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona ~~**sopimuksen perusteella**~~ vaihtelee ~~**työnantajan tarjoaman työn perusteella**~~ työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. ***Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa.*** Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

— —

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

— —

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ***ja niistä edellytettävistä lisätiedoista***;

b) kirjallinen selvitys niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa työnantajan työvoimatarvetta;

c) palkkalaskelma;

d) kirjallinen todistus lomauttamisesta;

e) kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista;

f) työtodistus;

— —