HE työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

27.4.2022



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Esityksestä yleisesti

- **Esityksen tarkoituksena:**
  - Hallitusohjelmaan perustuen vahvistetaan työajan vakiintumista vaihtelevan työajan sopimuksissa.
  - Nk. työehtodirektiivin täytäntöönpano

- **Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (työehtodirektiivi).**
  - Täytäntöönpanoaika päättyy 1.8.2022.
  - Direktiivi korvaa ns. todentamisdirektiivin.

- **Esityksellä täytäntöönpantaisiin työehtodirektiivistä johtuvat vaatimukset työsopimussuhteisten, kunnan ja hyvinvointialueiden viranhaltijoiden sekä merityösopimussuhteessa olevien osalta.**
  - Valtion ja Suomen Pankin virkamiesten osalta eduskunnalle annettu erillinen esitys HE 50/2022 vp.

Keskeiset ehdotukset

Kirjallinen selvitys työnteon ehdoista (TSL 2:4 §)

- **Työnantajan annettava nykyisinkin työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät tiedot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.**
- **Kirjallinen selvitys olisi annettava nykyistä useammissa tilanteissa.**
  - Selvitys on annettava, jos työaika keskimäärin kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen viiteajanjakson aikana.
- **Kirjallinen selvitys on annettava nykyistä nopeammin.**
  - Useimmat tiedot annettava työntekijälle seitsemän päivän kuluessa työnteon aloittamisesta.
  - Osa tiedoista annettava kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä.
- **Muutoksista on ilmoitettava kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen voimaantullessa.**
- **Muutokset myös merityösopimuslakiin ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin.**

Kirjallinen selvitys työnteon ehdoista (TSL 2:4 §)

- **Työehtodirektiivin johdosta kirjallisen selvityksen tietosisältö laajenee (alla keskeisimmät muutokset verrattuna voimassa olevaan lakiin):**
  - Työnantajan ja työntekijän tunnistetiedot
  - Tieto oikeudesta koulutukseen, jos työntekijällä on sellainen oikeus
  - Tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja järjestänyt työntekijöiden eläketurvan tai vakuuttanut työtapaturman tai ammattitaudin varalta
  - Viitetunnit ja –päivät, joina työnantaja voi edellyttää työntekoa, kun vaihteleva työaika
  - Vuokratyöntekijöiden tapauksessa käyttäjäyritysten tunnistetiedot, heti kun ne ovat tiedossa
  - Eräät ulkomaan työtä koskevat ja lähetettävälle työntekijälle annettavat lisätiedot

Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

- **Lisätään**
  - Työsopimuslakiin uusi momentti 2 luvun 6 §:ään
  - Merityösopimuslakiin uusi momentti 2 luvun 5 §:ään
  - Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin uusi 22 a §

- **Pääperiaatteet:**
  - Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu kirjallinen vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa.
  - Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.
  - Vastaus on annettava kuukauden kuluessa. Jos työntekijöiden määrä enintään 250, pieniä helpotuksia.

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

- **Lisätään**
  - Työsopimuslain 2 lukuun uusi 19 §
  - Merityösopimuslain 2 lukuun uusi 24 §
  - Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin uusi 16 b §

- **Pääperiaatteet:**
  - Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle.
  - Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa (TAL 30a §)

- **Työaikalakiin luotaisiin uusi pykälä, jonne koottaisiin kansalliset ja työehtodirektiivistä johtuvat vaatimukset.**

- **Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen edellyttää työntekijän suostumusta, jos:**

  1) sijoittuisi työnteon keskeisistä ehdoista annetussa selvityksessä tarkoitettujen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle;

  2) ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.

- **Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, työntekijälle on maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.**

Taustaa: Työvuoron sitovuus riippuu tilanteesta

- **Vaihtelevan työajan järjestelyissä työvuoro voi perustua erilaisiin lähtökohtiin.**
- **Esimerkkinä sopimus, jonka mukaan työntekijä työskentelee 10-40 tuntia viikossa**

3 tuntia	**Työnantaja sopii työvuoroluettelon antamisen jälkeen työntekijän kanssa 3 tunnin lisätyöstä. Sopimus on sitova.**	**Ehdotettu säännös ei sovellu**
5 tuntia	**Työnantaja merkitsee työvuoroluetteloon yhteensä 15 tuntia eli 5 tuntia yli vähimmäistuntimäärän. Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa (työvuoro perua) vain työntekijän suostumuksella tai työn järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.**	**Ehdotettu säännös voi tulla sovellettavaksi**
10 tuntia	**Työnantaja sitoutunut tarjoamaan vähintään 10 tuntia. Tämä määrä merkittävä työvuoroluetteloon. Työvuoron peruminen ei saa johtaa siihen, että työtä tarjotaan alle 10 tuntia, koska silloin rikottaisiin sopimusta.**	**Ehdotettu säännös ei sovellu**

Työajan vakiintuminen vaihtelevan työajan sopimuksissa (TSL 1:11 §)

- **Ehdotuksen mukaan:**
  - Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista.
  - Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta.
  - Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja tämän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.
- **Työehtodirektiivistä johtuen säännökseen lisätty myös erityinen vastatoimien kielto**
  - Jos työnantaja lopettaisi työvuorojen tarjoamisen kokonaan vaihtelevalla työajalla työskentelevälle henkilölle, työnantajan olisi työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

