Aluehallintovirasto
Etelä-Suomi
Työsuojelun vastuualue

Lausunto
Dnro ESAVI/18163/2022

17.5.2022

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

Viite
Lausuntopyyntönne 5.5.2022

HE 60/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Lausunto

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä työsuojeluviranomainen) lausuu hallituksen esityksestä HE 60/2022 vp seuraavaa:

Työsuojeluviranomainen kannattaa ja suhtautuu myönteisesti esitettyihin muutoksiin.

Työsopimuslaki 1 luku 11 §:

Ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 4 momentin mukaan, jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevälle työntekijälle, työnantajan olisi työntekijän pyynnöstä selvitettävä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt. Työsuojeluviranomaiselle on epäselvää, valvooko työsuojeluviranomainen tämän velvoitteen täyttämistä ja jos työnantaja lopettaa työtuntien tarjoamisen kokonaan, voiko työsuhdetta pitää päättyneenä. Työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen vain määrätyistä asioista. (s. 38, 68).

Työsopimuslaki 2 luku 4 §:

Nykyisin kirjallinen selvitys työnteon ehdoista on annettava, jos työsuhde kestää vähintään kuukauden. Työsuojeluviranomainen kannattaa ehdotettua muutosta, jonka mukaan jatkossa selvitys tulee antaa myös alle kuukauden pituisissa työsuhteissa.

Esityksen 1 momentin mukaan, jos määräaikainen työsopimus uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan, selvitystä ei tarvitsisi antaa

uudelleen (s. 39). Työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan olisi hyvä saada tarkennus siihen, mitä tarkoitetaan sillä, että ehdot ovat säilyneet ennallaan. Työnantajan selvitys olisi hyvä antaa uudestaan siitä huolimatta, että määräaikainen työsopimus uusitaan. Jos esimerkiksi ensimmäisellä työsopimuksella on sijaistettu jotakin tiettyä henkilöä tietyin tehtävin, voi toisen sijaisuuden kohdalla tehtävät tai kohde mahdollisesti muuttua. Tämän takia olisi hyvä, että aina kun määräaikainen työsopimus uusitaan, saisi työntekijä uudestaan kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista.

Työsuojeluviranomainen pitää hyvänä, että selkiytetään, mitä asioita voi ilmoittaa viittaamalla lakiin tai työehtosopimukseen. Työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan 3. momentin alakohta 7 on kuitenkin ongelmallinen. 7 kohdan mukaan selvityksestä tulee käydä ilmi palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi ja tältä osin voidaan viitata työehtosopimukseen (s. 40). Pelkästään viittaus työehtosopimukseen ei kuitenkaan ole palkan osalta riittävä, vaan selvityksessä tulisi mainita myös kyseisen työehtosopimuksen palkkaryhmä.

Alakohdassa 11 ehdotetaan, että työntekijälle olisi selvityksessä annettava tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen (s. 41). Työsuhteen alussa ei usein ole vielä selvillä koulutuksen tarvetta, vaan se selviää vasta myöhemmin työsuhteen aikana. Olisi suositeltavaa, että esityksessä annettaisiin esimerkkejä lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Viitataanko tässä esimerkiksi työturvallisuuskorttiin, tulityökorttiin tai hygieniapassiin liittyviin koulutuksiin, vai työsuojeluvaltuutetun koulutukseen? Koulutusmahdollisuuksista voi aiheutua kysymyksiä työsuojeluviranomaisen työsuhdeneuvontaan. Esityksessä ei käy ilmi, miten tätä velvollisuutta valvotaan.

Johtaja Eerik Tarnaala

Lakimies Reeta Holmi

Tämä asiakirja ESAVI/18163/2022 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument ESAVI/18163/2022 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Holmi Reeta 17.05.2022 10:42

Ratkaisija Tarnaala Eerik 17.05.2022 10:48