OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti
Jaana Paanetoja
15.5.2022

Asiantuntijalausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä HE 60/2022 vp (hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt minulta lausuntoa työehtodirektiivin täytäntöönpanemista ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaa lainsäädäntöä koskevasta hallituksen esityksestä (HE 60/2022 vp).

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia. Muutosten vuoksi työntekijän eläkelaista sekä työtapaturma- ja ammattitautilaista kumottaisiin eräitä työnantajan tiedottamisvelvollisuuksia koskevia rinnakkaisia säännöksiä. Ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön avoimia ja ennakoitavia työehtoja Euroopan unionissa koskeva direktiivi (ns. työehtodirektiivi). Lisäksi pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan perustuen esityksellä vahvistettaisiin työajan vakiintumista vaihtelevan työajan sopimuksissa.

Lausun esityksestä kunnioittavasti seuraavan.

1. Tausta ja tavoitteet

Esityksessä on kaksi eri perusteeseen pohjautuvaa osaa: ensimmäinen perustuu ns. työehtodirektiivin[1] implementointiin ja toinen pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelman kirjaukseen.[2]

[1] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa, joka on hyväksytty 20.6.2019. Direktiivin täytäntöönpanoaika päättyy 1.8.2022.
[2] https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi: ”Vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumista vahvistetaan lainsäädännössä.”

Suomen työlainsäädäntö ei vastaa kaikilta osin niitä vaatimuksia, joita työehtodirektiivissä asetetaan. Direktiivi onkin synnyttänyt tarpeen muuttaa eri työlakien yksittäisiä säännöksiä, samoin kuin lisätä lakeihin muutamia uusia säännöksiä. Myös hallitusohjelman kirjauksen on katsottu edellyttävän muutoksia vaihtelevaa työaikaa noudattavaa työntekijää suojaaviin säännöksiin.

Minulla ei ole huomautettavaa hallituksen esityksen tavoitteisiin.

Esitykseen sisältyy kuitenkin useita lähempää tarkastelua vaativia yksittäisiä kohtia. Niitä on yleisperusteluissa, yksityiskohtaisissa perusteluissa ja ehdotetuissa säädösmuotoiluissa.

2. Yleisperusteluissa esille tuodut vaikutukset; arvioinnin puutteet

Esityksen kohdassa 5.2.1 on tarkasteltu esityksen taloudellisia vaikutuksia. Kuten esityksessäkin todetaan, on niiden arviointi vaikeaa. Se johtuu pääosin siitä, että arvioinnissa tarvittavia tietoja ei ole riittävästi saatavilla. Näin ollen esityksen taloudellisten vaikutusten - ja niihin liittyen työnantajan hallinnollisen työn määrän - arviointi on perustettu pitkälti oletuksiin. Tämä on tärkeää ottaa huomioon esityksen käytännön vaikutuksia ja merkitystä arvioitaessa.

Esityksen sivulla 29 on arvioitu, minkä suuruinen kustannus työnantajille aiheutuisi siitä, että työnteon keskeisiä ehtoja koskeva kirjallinen selvitysvelvollisuus laajenisi nykyisestä ja koskisi jatkossa myös alle kuukauden pituisia työsuhteita.[3] Tässä arviossa ei ole kuitenkaan otettu huomioon sitä, että lain muuttaminen johtaa myös usean työnantajan työsopimuspohjan tai –mallin uudistamiseen. Myös sopimuspohjien ja -mallien

[3] Selvitystä ei tarvitsisi antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaikaa laskettaessa huomioidaan työntekijän työnteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalle työnantajalle.

uudistamistyöstä aiheutuu työnantajille kustannuksia, mikä on syytä ottaa huomioon vaikutusten arvioinnissa.

Työsopimuslakiin esitettävillä muutoksilla, erityisesti 2 luvun 6 §:n 2 momentilla on sellaisia vaikutuksia julkissektorin työnantajiin, joita ei ole otettu riittävästi huomioon.

3. Työsopimuslakia koskevat muutokset

Työsopimuslain 1 luvun 11 §, vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan tulee oma-aloitteisesti – ilman työntekijän pyyntöä – tarkastella työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Tarkastelujakso esitetään pidennettäväksi kuudesta kuukaudesta 12 kuukauteen. Tältä osin minulla ei ole huomautettavaa.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetun tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista. Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

Tarkastelussa on kysymys sen selvittämisestä / varmistamisesta, että vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei ole sovittu työnantajan aloitteesta pienemmäksi kuin työnantajan todellinen työvoiman tarve edellyttää. Jos sovittu vähimmäistyöaika ei vastaa todellisuutta, tulee työnantajan tarjota ehdon muuttamista.

Esityksen mukaan on riittävää, että työnantaja suorittaa tarkastelun itsenäisesti ja vain ilmoittaa sen suorittamisen ajankohdan työntekijälle. Tämän jälkeen työntekijä tai hänen edustajansa voi pyytää työnantajalta kirjallista selvitystä tarkastelusta.

Se, että työnantaja suorittaa itsenäisesti tarkastelun ja vain pyynnöstä ilmoittaa sen sisällön, ei turvaa työntekijän asemaa riittävästi. Tarkoituksenmukaista olisikin säätää siitä, että työntekijällä tai tämän osoittamalla edustajalla olisi mahdollisuus osallistua tarkastelun suorittamiseen yhdessä työnantajan edustajan kanssa. Kun työsuhteessa on kysymys sopimussuhteessa, olisi tärkeää laatia säännökset niin, että ne kannustaisivat aitoon vuoropuheluun, eli että tarkastelu työaikaehdon toteutumisesta tapahtuisi yhteisesti. Tällainen yhteinen tarkastelu ennaltaehkäisisi epäselvyyksiä ja estäisi mahdollisia riitoja.

Ehdotetun säännöksen 3 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai *hänen edustajansa pyynnöstä* esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista. Säädöstekstistä ei käy ilmi, mitä työntekijän edustajalla tässä yhteydessä tarkoitetaan, toisin sanoen, onko kysymys työntekijän valtuuttamasta henkilöstä vai työpaikalla toimivasta henkilöstön edustajasta (useimmiten luottamusmies). Tältä osin ehdotettua säännöstä olisi syytä tarkentaa. Jos edustajalla tarkoitetaan sellaista työpaikalla toimivaa henkilöstön edustajaa, jonka toimivaltaa kuuluu ao. työntekijän edustaminen, olisi tärkeää tarkentaa myös se, onko edustajalla mahdollisesti itsenäinen oikeus esittää pyyntö ja saada tiedot ilman työntekijän myötävaikutusta.

Esityksen mukaan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on lopettaessaan työn tarjoamisen kokonaan työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt. Perustelujen mukaan säännös tulee sovellettavaksi kuitenkin vain silloin, kun työsopimuksen mukainen vähimmäistyöaika on nolla. Perusteluissa mainittu soveltamisen edellytys tulisi lisätä itse säädöstekstiin, jotta kysymys ei olisi ns. perusteluilla säätämisestä. Lisäksi olisi syytä selventää perusteluissa sitä, mitä tarkoitetaan työn tarjoamisen lopettamisella ’kokonaan’. Millaisen ajallisen jakson jälkeen voidaan todeta, että työn tarjoaminen on lopetettu kokonaan? Esimerkiksi koronapandemian aikana usealla alalla työn tekeminen on ollut keskeytyneenä. Tällaiset poikkeukselliset ja yllätykselliset tilanteet, joissa työtä ei ole voitu aidosti tarjota, tulisi ottaa sääntelyssä huomioon.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §, Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi työehtodirektiivin 3–7 artiklan vaatimusten johdosta. Direktiivin rakenteesta ja siihen sisältyvistä uusista vaatimuksista johtuen säännöksen rakenne ja sisältö poikkeaisivat joiltakin osin voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 4 §:stä.

Selvitysvelvollisuus olisi esityksen perusteella nykyistä laajempi. Ehdotetun 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan olisi annettava lähtökohtaisesti kaikille työntekijöille kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jos ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei kuitenkaan tarvitsisi antaa uudelleen. Selvitystä ei tarvitsisi myöskään antaa silloin, jos työntekijän työaika olisi keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaikaa laskettaessa huomioitaisiin työntekijän työnteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalle työnantajalle.

Säädöstekstin mukaan: ”Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen.” Säädösteksti ei ole riittävän informatiivinen eli sen perusteella ei saa selville, milloin on käsillä ”sopimussuhteiden toistuminen”. Yksityiskohtaisten perustelujen mukaan (s. 39): ”Jos määräaikainen työsopimus uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan, selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen.” Perustelut ja säädösteksti ovat keskenään ristiriidassa, sillä perustelujen mukaan kysymys olisikin vain tilanteesta, jossa määräaikainen työsopimus uusitaan niin, että sen ehdoissa ei tapahdu muutoksia. Säädöstekstiä olisi muutettava vastaamaan perusteluja. Muotoilu voisi kuulua esimerkiksi seuraavasti: ”Selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, jos määräaikaiset työsopimussuhteet seuraavat toisiaan niiden ehtojen pysyessä muuttumattomina”.

Toiseksi on kiinnitettävä huomiota säännösehdotuksen 2 momenttiin, jonka mukaan selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaikaa laskettaessa huomioidaan työntekijän työnteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalle työnantajalle. Työnteon keskeisiä ehtoja koskevaa selvitysvelvollisuutta ei

olisi, jos työntekijän konsernin eri yhtiöissä tehty työ on enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisena ajanjaksona.

Tässä kohdin jää epäselväksi, onko kysymys yhden vai usean eri työsopimuksen perusteella eri työnantajille tehtävästä työstä. Joka tapauksessa on otettava huomioon, että työnantajalla ei ole ainakaan mitään lakiin perustuvaa mahdollisuutta selvittää toiselta konserniin kuuluvalta työnantajalta sen työntekijöiden henkilötietoja, yksittäisen työntekijän työajan määrä mukaan lukien. Työnantajalla ei siis ole käytännössä mahdollisuutta selvittää sitä, jääkö sen työntekijä mahdollisesti säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Käytännössä siis työsopimuslain 2 luvun 4 §:ää tulee soveltaa ’aina’, koska työntekijän tekemää työn määrää toisen työnantajan palveluksessa ei voida selvittää. Säännöksen tehokas toteuttaminen edellyttäisi ainakin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamista niin, että tietojen vaihto eri työnantajien kesken olisi mahdollista. Käsitykseni mukaan eduskunnassa vireillä oleva hallituksen esitys HE 35/2022 vp ei sisällä muutosta, jolla em. epäkohta korjaantuisi.

Kiinnitän huomiota myös seuraaviin ehdotetun 2 luvun 4 §:n 3 momentin alakohtiin.

8 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi noudatettava työaika. Perustelujen (s. 40) mukaan työntekijälle on annettava tieto säännöllisen työajan pituudesta, ja jos mahdollista, myös tieto työajan sijoittelusta. Osana noudatettavaa työaikaa työntekijälle olisi tarvittaessa kuvattava mahdolliset vuoronvaihtoja koskevat järjestelyt. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi periaatteet, joiden mukaisesti vuorot kiertävät.

Perusteluissa olevien kirjausten perusteella epäselväksi jää, mitä kaikkea velvoite pitää sisällään, kun osa perusteluissa mainituista työajan yksityiskohdista määräytyy työaikalain (872/2019) mukaan. Nykyisin muun muassa yötyötä voidaan teettää tilapäisesti ilman laista johtuvia rajoituksia. Työnantaja ei siis välttämättä kykene selvitysvelvollisuutta täyttäessään ennakoimaan asioita, joista tulisi 2 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan ilmoittaa kirjallisesti. Epävarmuutta aiheuttaa myös perusteluissa mainitun ”vuorojen kiertämisen” sisältö, kun työaikalaissa säädetään vuorojen

vaihtumisesta. Perusteluissa olisi ollut tärkeää tuoda informaationa esille myös yhteistoimintalain (1333/2021) mukaiset velvoitteet. Lain mukaan erilaiset työpaikalla sovellettavat, säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet kuuluvat jatkuvan vuoropuhelun (8 §) piiriin.

11 kohdan mukaan työntekijälle on ilmoitettava mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen.

Vaatimus on uusi ja se perustuu työehtodirektiiviin. Perustelujen mukaan työnantajan olisi informoitava työntekijää siitä, että tällä on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva oikeus saada koulutusta. Lisäksi olisi informoitava työntekijää koulutusoikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan. Selvitys annettaisiin vain, jos työntekijällä on jokin oikeus koulutukseen.

Velvoitteen sisältö jää epäselväksi, mikä vaikeuttaa erityisesti työnantajien toimintaa käytännössä. Työsuhteen alkuvaiheessa on yleensä vaikea arvioida, mitä kaikkea koulutusta työntekijä tulee tarvitsemaan ja millaiseen koulutukseen hänellä voi olla oikeus työsuhteensa aikana.

2 luku 6 §, Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Säännökseen ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Samalla pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan säännöksen sisältöä.

Perustelujen mukaan työntekijän on aina mahdollista pyytää työnantajalta pidempää määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta taikka työsopimuksessa sovitun työajan lisäystä. Kun voimassa olevassa lainsäädännössä ei ole

työehtodirektiivissä edellytetyllä tavalla säädetty työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijän esittämään pyyntöön kirjallista perusteltua vastausta, tulee asiasta säätää työsopimuslaissa. Ja tässä tarkoituksessa on ehdotettu työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään uutta 2 momenttia.

Ehdotettuun lisäykseen liittyy sekä muodollista että sisällöllistä huomautettavaa. Säännöksen otsikkoon ehdotetaan absoluuttista komparatiivia (turvaavampi työsuhdemuoto), joka ei ole suomen kielen normatiivisen kieliopin mukainen. Lisäksi otsikossa käytetään ilmaisua työsuhdemuoto, joka on työoikeudelle vieras ja keinotekoinen. Säännöksen otsikkoa tulisi muuttaa.

Ehdotettu 2 momentti on sisällöllisesti ongelmallinen, ja siinä on asetettu työnantajille eräänlainen ansakuoppa koskien määräaikaisia työsopimuksia. Säännöksen mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden tai kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä.

Työsopimuslaissa on säädetty pakottavasti työnantaja-aloitteisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksistä. Työnantajan aloitteesta solmitun määräaikaisen työsopimuksen kesto on aina rajoitettava työnantajan tilapäisen työvoimatarpeen kestoajaksi. Tämä johtaa siis siihen, että käytännössä ei ole mahdollista pidentää solmitun määräaikaisen työsopimuksen kestoa ilman, että se synnyttäisi olettaman määräaikaisen työsopimuksen laittomuudesta. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Uutta työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa säädettyä oikeutta saatetaan jatkossa käyttää nimenomaan siksi, että voitaisiin arvioida määräaikaisen työsopimuksen käytön laillisuus. Näin ollen työnantajan tuleekin osata uutta 2 luvun 6 §:n 2 momenttia sovellettaessa vastata aina määräaikaisen työsopimuksen kestoaikaa koskevaan pidennyspyyntöön kieltävästi. Myönteinen vastaus johtaisi luultavimmin siihen, että määräaikaista työsopimusta ei alunperinkään pidetä lain mukaisena.

Mikäli määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän asemaa halutaan parantaa, onnistuisi se säätämällä siitä, että työnantajan on annettava kirjallinen perusteltu vastaus, mikäli työntekijä tiedustelee, onko hänelle tarjottavissa jotakin muuta työtä, kun meneillään oleva määräaikainen sopimussuhde päättyy.[4]

Ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan työnantajan tulee antaa vastaus kuukauden kuluessa pyynnöstä. Vastausaika on kuitenkin kolme kuukautta, jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut[5] eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen.

Käytännössä siis pääsääntöisesti tulee noudatettavaksi kolmen kuukauden pituinen vastausaika, koska pääosassa yrityksiä on enintään 250 työntekijää. Säännös tulee sovellettavaksi myös julkissektorin työnantajien työsuhteissa, mihin ei esityksessä kiinnitetä huomiota.

Perustelujen (s. 43) mukaan: ”Työntekijöiden määrä laskettaisiin soveltaen yhteistoimintalain soveltamisalarajan määrittämisessä noudatettua käytäntöä.” Tältä osin olisi syytä tarkentaa, että työntekijöiden määrä lasketaan *noudattaen* sitä, mitä yhteistoimintalaissa on säädetty (ei vain soveltaen sitä). Lisäksi olisi syytä tarkentaa, miten laskenta tapahtuu, kun se on osittain jätetty avoimeksi yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 159/2021 vp, s. 64 - 65). Yhteistoimintalain esitöiden perusteella on siis epäselvää, miten henkilöstömäärän laskennassa otetaan huomioon ne työntekijät, jotka tekevät työnantajan säännölliseen toimintaa koskevia tehtäviä määrällisesti vähän, toisin sanoen, lasketaanko heidät pääluvun mukaan vai lasketaanko vähäiset tuntimäärät yhteen).

[4] Tällainen menettely vastaisi myös korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2017:55 esillä ollutta velvoitetta: määräaikainen työsopimus ei voi päättyä normaalisti ilman, että työnantaja täyttää TSL 7 luvun 4 §:n mukaisen velvoitteen.
[5] Pitäisi olla vastauksessa esitetyt *syyt*.

OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti
Jaana Paanetoja
15.5.2022

Edellistä merkittävämpi epäkohta liittyy säännöksen soveltamiseen julkissektorin työnantajien työsuhteissa. Säännös tulisi siis sovellettavaksi myös julkissektorin työnantajien työsuhteissa. Perusteluissa ei ole tarkasteltu sitä, tarkastellaanko tällöin vain julkissektorin työsuhteessa olevien työntekijöiden määrää vai lasketaanko mukaan myös virkasuhteiset henkilöt (ks. esitys, joka koskee kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun 22 a § ja sitä koskevat perustelut: viranhaltijan oikeutta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan koko henkilöstömäärä (eli lasketaan sekä työsuhteiset työntekijät että viranhaltijat)). Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momenttia tulisi näin ollen muuttaa niin, että julkissektorin työnantajien tulee laskea yhteen koko henkilöstömäärä (työsuhteiset + virkasuhteiset) arvioidessaan sitä, onko vastausaika yhden vain kolmen kuukauden pituinen. Virkasuhteiden laskennassa yhteistoimintalain mukaisella laskentatavalla ei ole mitään merkitystä, joten perusteluissa olisi tuotava selkeästi esille, se miten erikestoiset ja työajaltaan eripituiset virkasuhteet otetaan laskennassa huomioon.

2 luvun 19 §, Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Säännös on uusi ja se perustuu työehtodirektiivin 13 artiklaan. Työsopimuslain 2 luvun 19 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi seuraavaa:

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

Ehdotetun säädöstekstin perusteella on vaikea hahmottaa säännöksen sisältöä. Siinä olisi tullut kaiketi säätää siitä, että vaikka koulutusaikaa ei työaikalain 3 §:n mukaan lueta työajaksi, on se silti työajaksi luettavaa aikaa. Tällä tavoin säädöstekstiä ei ole kuitenkaan laadittu.

OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti
Jaana Paanetoja
15.5.2022

Systematiikan ja eri lakien perinteisen sisällön näkökulmasta ongelmallista on se, että työajaksi lukemisesta säädettäisiin työsopimuslaissa. Työajaksi luettavasta ajasta säädetään pakottavasti työaikalain 3 §:ssä. Työaikalain 3 §:ään tulisi ehdottomasti ainakin lisätä viittaussäännös nyt ehdotettuun työsopimuslain 2 luvun 19 §:ään. Muutoin työnantajille ei ole mahdollisuutta hallita velvoitteidensa sisältöä.

Nyt ehdotettu säännös synnyttää merkittävän epäkohdan ja -selvyyden myös työaikalain 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan kannalta. Työaikalaissa on säädetty absoluuttisesta työajan enimmäismäärästä, johon lasketaan kaikki lain 3 §:n mukaan työajaksi luettava aika. Tähän aikaan voi jatkossa kuulua myös työsopimuslain 2 luvun 19 §:ssä säädetty koulutusaika. Se, onko asia otettu huomioon, ei käy ilmi perusteluista.

Työsopimuslain 13 luvun 7 §, Poikkeaminen työehtosopimuksella

Ehdotetun 5 a) kohdan mukaan toisin voitaisiin sopia ”2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaista ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset”.

Säännös on vaikeasti hallittava, eikä säädöstekstiä lukemalla ole yksinkertaista ymmärtää toisin sopimisvallan rajoja. Epäselvää sisällöllisesti on erityisesti se, mitä tarkoittaa toisin sopiminen ”2 luvun 19 §:ssä säädettyä pakollisen koulutuksen työajaksi lukemista silloin, kun työaikalaista ei muuta johdu.” Eli, mitä sopimisvaraa käytännössä jää, kun työaikalain 3 §:n säännös työajaksi luettavasta ajasta on absoluuttinen. Edelleen säännös on käytännössä hankala hallita, koska sen sisällössä on otettava huomioon kansallisen lainsäädännön ulkopuolista aineistoa; direktiivin 14 artiklassa säädetyt vaatimukset. Mainitut vaatimukset tulisi kirjoittaa auki kansalliseen säännökseen.

OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti
Jaana Paanetoja
15.5.2022

Voimaantulosäännös

Lakiin työsopimuslain muuttamisesta ehdotettavan voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu tarkastelu olisi ensimmäisen kerran toteutettava viimeistään vuoden kuluttua lain voimaantulosta tai siitä, kun työsuhde on kestänyt vuoden riippuen siitä, kumpi ajankohta on myöhemmin.

Säännösehdotus vaatii kielellistä uudelleenmuotoilua siltä osin kuin siinä käytetään ilmaisua ”kumpi ajankohta on myöhemmin”. Voimaantulosäännöstä tulisi tarkentaa myös sisällöllisesti ja selventää, mitä vuoden kestäneellä työsuhteella tarkoitetaan (miten vuoden pituinen kestoaika lasketaan). Sillä tarkoitettaneen sellaisia työsuhteita, jotka ovat voimassa lain voimaan tullessa ja joiden kesto täyttää lain voimassaoloaikana vuoden.

4. Merityösopimuslakia koskevat muutosesitykset

Viittaan tässä soveltuvin osin edellä oleviin työsopimuslain muutosesityksiä koskeviin havaintoihin.

5. Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Viittaan tässä soveltuvin osin edellä oleviin työsopimuslain muutosesityksiä koskeviin havaintoihin.

Lisäksi on otettava huomioon se, että lakiin ehdotettavan uuden 22 a §:n perusteluissa olisi tuotava esille se, mitkä kaikki viranhaltijat / virkasuhteet otetaan mukaan laskettaessa henkilöstömäärää (ks. edellä työsopimuslain 2 luvun 6 §:ää koskevat huomiot).

OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti
Jaana Paanetoja
15.5.2022

6. Työaikalakia koskeva muutos

Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 30 a §, jossa säädettäisiin muun ohessa seuraavaa:

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, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.

Perustelujen mukaan ylle lainatulla 3 momentilla varmistettaisiin työehtodirektiivissä edellytetyllä tavalla korvauksen maksaminen niissä tilanteissa, joissa voimassa olevan lain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa peruuntuneen työvuoron ajalta korvausta. Säännös koskisi työvuoroluetteloon merkittyä ja sen ulkopuolella sovittuja työvuoroja. Momentti koskisi ainoastaan vaihtelevan työajan sopimuksia.

Ehdotetun säännöksen käyttöala on vaikea hahmottaa, samoin kuin sitä, mitä työvuoron sitovuuteen perustuva velvoite maksaa palkkaa tai korvausta tarkoittaa. Epäselväksi jää myös se, mitä viittauksella työsopimuslain 2 luvun 12 §:ään tarkoitetaan, kun siinä säädetään kolmen erilaisen työnteon esteen synnyttämästä ja erikestoisesta palkkaoikeudesta. Tarkennettavaa liittyy myös siihen, että voidaanko ehdotettua 30 a §:ää soveltaa silloin, kun työsopimuslain 2 luvun 12 §:ssä säädetyn palkan maksuaika on päättynyt (7 pv / 14 pv).

Myös korvausperuste jää epäselväksi, eli mitä tarkoitetaan peruuntumisesta aiheutuvalla *haitalla*. Perustelujen mukaan keskeisin haitta työntekijälle on yleensä ansiomenetys. Kysymys vaikuttaakin olevan siis varallisuusvahingon eli pääosin ansiomenetyksen tai muun mahdollisen vahingon korvaamisesta. Näistä käytetään kuitenkin haitta-ilmaisua, mikä voisi merkittävästi lisätä työnantajan korvausvelvollisuuden määrää. Toisaalta haitta-ilmaisua käytetään lainsäädännössä yleensä kuvaamaan sekä tilapäistä haittaa,

OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti
Jaana Paanetoja
15.5.2022

kuten kipua ja särkyä että pysyvämpää haittaa, kuten invaliditeettia. Näin ollen haitta-ilmaisu työaikalaissa voisi johtaa siihen, että korvausta ei tulisikaan maksettavaksi tilanteissa, joissa sitä tavoitellaan. Jos tavoitteena on säätää kohtuullisen korvauksen maksamisesta työvuoron peruuntumisen aiheuttamasta ansionmenetyksestä ja muusta mahdollisesta vahingosta, tulisi säännös muotoilla uudelleen vastaamaan tarkoitusta.

7. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia koskeva muutos

13 §:ään ei ehdoteta säädettäväksi kehotuksen antamisen mahdollisuudesta, jos työnantaja rikkoo kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 22 a §:ää. Tämä lienee epähuomiossa jäänyt puute. Mitään syytä ei liene sille, että työ- ja virkasuhteet asetettaisiin tässä suhteessa toisiinsa nähden erilaiseen asemaan.

8. Muut esitykset

Minulla ei ole niistä huomautettavaa.

Kunnioittavasti



Jaana Paanetoja