Hallituksen esitys eduskunnalle HE 60/2022 vp

Asiantuntijakuuleminen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 20.5.2022

OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti

Jaana Paanetoja

Esityksen tausta ja tavoitteet

- kaksi eri perusteeseen pohjautuvaa osaa
  - ns. työehtodirektiivin implementointi ja pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelman kirjaus
- tavoitteet ymmärrettävät ja toteutus ’pakollinen’
  -> ei huomauttamista
- merkittäviä sisällöllisiä epäkohtia; erityisesti työnantajien velvoitteiden näkökulmasta
  - ansakuoppia työnantajille
  - julkissektorin työnantajat sivuutettu
  - laaja-alainen kokonaisuudet hallitseva tarkastelu vaillinainen
  - kerrannaisvaikutuksia ei ole huomioitu

Kustannusvaikutukset ja työnantajien hallinnollisen työn määrän lisäys

- työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvitysvelvollisuuden laajeneminen
  - kustannuksia ei ole tuotu kattavasti esille
- lain muuttaminen johtaa myös usean työnantajan työsopimuspohjan tai -mallin uudistamiseen
  - aiheuttaa hallinnollista työtä ja kustannuksia, joita ei ole otettu huomioon
- työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentilla ei ole arvioitu olevan kustannusvaikutuksia
  - ei pitäne paikkaansa

Työsopimuslakia koskevat muutokset

Työsopimuslain 1 luvun 11 §

- 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 ei huomautettavaa

Huomioita kiinnitettävä erityisesti seuraaviin kohtiin

- 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.

Huomioita kiinnitettävä erityisesti seuraaviin kohtiin

- 1) yksipuolisen ajankohdan ilmoittamisen sijasta yhteinen tarkastelu?
- 2) mitä työntekijän edustajalla tarkoitetaan ja onko edustajalla mahdollisesti itsenäistä toimivaltaa?
- 3) mitä tarkoittaa työn tarjoamisen lopettaminen kokonaan? vrt. esim. koronapandemian aika

Työsopimuslain 2 luvun 4

- Ehdotetun 2 luvun 4 §:n muutoksen 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.

Huomioita kiinnitettävä erityisesti seuraaviin kohtiin

- 1) sopimussuhteiden toistuminen ?
  - vrt. perustelut: jos määräaikainen työsopimus uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan, selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen
- 2) selvitysvelvollisuutta koskeva säännös ei tulisi sovellettavaksi tilanteessa, jossa työntekijän konsernin eri yhtiöissä tehty työ on enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisena ajanjaksona
  - 1 työsopimus usean eri työnantajan kanssa vai erillisiä?
  - miten työnantaja voi laillisesti saada selville toisen työnantajan palveluksessa tehdyn työn määrän?
- säännöksen tehokas toteuttaminen
  - edellyttäisi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamista niin, että tietojen vaihto eri työnantajien kesken olisi mahdollista (HE 35/2022 vp ei ratkaise epäkohtaa?)

2 luvun 4 §:n 3 momentin alakohdat

- huomio kiinnittyy erityisesti alakohtiin 8 (noudatettava työaika) ja 11 (lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen)
- molemmat velvoitteet saattavat olla vaikeita täyttää käytännössä
- perusteluissa ei kiinnitetä riittävästi huomiota ja toisaalta laajennetaan velvoitteita asioihin, jotka määräytyvät muiden lakien perusteella
  - sekavaa ja vaikeuksia käytäntöön

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

- 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

- - > ansakuoppa työnantajille liittyen määräaikaisen työsopimuksen kestoajan pidentämiseen?

Käytännön haasteet

- työnantajan tulee osata uutta 2 luvun 6 §:n 2 momenttia sovellettaessa vastata aina määräaikaisen työsopimuksen kestoaikaa koskevaan pidennyspyyntöön kieltävästi?
- myönteinen vastaus johtaa siihen, että määräaikainen työsopimus ei ole ollut lain mukainen -> korvausvelvollisuus
- jos tavoitteena parantaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän asemaa -> mietittävä muotoilu uudelleen
- esim. ”työnantajan on annettava perusteltu vastaus, mikäli työntekijä tiedustelee, onko hänelle tarjottavissa jotakin muuta työtä, kun meneillään oleva määräaikainen sopimussuhde päättyy.”

Käytännön haasteet

- työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan työnantajan olisi annettava vastaus kirjallisesti kuukauden kuluessa työntekijän pyynnöstä; jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voitaisiin kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa
- poikkeuksesta (3 kk) tulee pääsääntö yksityissektorilla
- säännöksen soveltamisala: julkissektorin työnantajat
  - mitä tarkoitetaan työnantajalla (koko valtio vai yksittäinen ministeriö jne.)?
  - lasketaanko työsuhteiset ja virkasuhteiset myös tässä yhteen, kuten esitykseen sisältyvässä viranhaltijalaissa?
- laskentatapa ja siihen liittyvä kerrannaisvaikutus
  - YTL:n epäselvät perustelut: miten lasketaan henkilöstön määrä?
  - toisaalta YTL ei ’auta’ julkissektorilla

2 luvun 19 §, Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

- 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.

Epäselvää

- mistä on tarkoitus säätää?
- vaikka koulutusaikaa ei työaikalain 3 §:n mukaan lueta työajaksi, on se silti työajaksi luettavaa aikaa?
- työajaksi luettavasta ajasta säädetään pakottavasti työaikalain 3 §:ssä
  - - > siihen tulisi lisätä viittaussäännös nyt ehdotettuun työsopimuslain 2 luvun 19 §:ään
- miten työsopimuslain 2 luvun 19 §:ssä tarkoitettu aika vaikuttaa työaikalain 18 §:ssä säädettyyn absoluuttiseen työajan enimmäismäärään?
  - onko lainkaan otettu huomioon, tässäkin kerrannaisvaikutuksia

Työaikalakia koskevat muutokset

Työaikalakiin lisättävä uusi 30 a §

- 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.

Epäselvää

- milloin korvaus voi käytännössä tulla maksettavaksi?
- mitä säännöksessä itse asiassa ’lukee’?
  - ei *katsota olevan* oikeutta palkkaan tai korvaukseen?
  - työsopimuslain *2 luvun 12 §:ssä* on säädetty sekä työnantajasta että muista syistä johtuvista esteistä (eri kesto)
  - mitä tarkoittaa *sovitun työvuoron sitovuuden* perusteella määräytyvä palkka tai korvaus?
- mikä tarkoitetaan korvausperusteena olevalla *haitalla*?
  - lienee tarkoitettu varallisuusvahinkoa (ansionmenetys ja muu varallisuusvahinko)

Muista muutoksista

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia koskeva muutos

- 13 §:ään ei ehdoteta kehotuksen antamisen mahdollisuutta, jos rikotaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 22 a §:ää?
- miksi ei?

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain uusi 22 a §

- jos henkilöstömäärä enintään 250
  - perustelujen mukaan laskennassa huomioon työnantajan sekä työsuhteiset työntekijät että viranhaltijat
  - mitään apua ei anneta viranhaltijoiden laskentaan (miten osa-aikaisuus, määräaikaisuus vaikuttaa jne.)

Lopuksi

- vaatii lisätyötä; kokonaisuus ei hallinnassa
  - säädöstekstien muokkaamista
  - perustelujen tarkentamista
  - viittaussäännöksiä + uusia säännöksiä
- tärkeää kiinnittää huomiota työnantajien asemaan ja mahdollisuuteen täyttää velvoitteet oikein
- säännösten informatiivisuus ja perustelujen laatu
- ei tulisi synnyttää uusia ongelmia