

Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Asia

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

Valiokuntakäsittely

Valiokunnan mietintö: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 7/2022 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 11 §, 2 luvun 4 ja 6 § sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta ja 11 §,
sellaisina kuin ne ovat, 1 luvun 11 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta laissa 377/2018, 2 luvun 4 § laeissa 1448/2016 ja 377/2018, 2 luvun 6 § laissa 10/2012 ja 13 luvun 11 § laeissa 1333/2007 ja 707/2008, sekä
lisätään 2 lukuun uusi 19 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 377/2018, uusi 3 a ja 5 a kohta seuraavasti:

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaika koskeva ehto

Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee 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 työvoiman tarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. 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 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.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 5 momentista muuta johdu.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaika laskettaessa huomioidaan työntekijän työnteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalla työnantajalla.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4) koeaika;

5) työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;

6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;

7) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

8) noudatettava työaika;

9) vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta:

a) missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;

b) viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain (872/2019) 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta;

10) vuokratyössä:

a) käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;

b) tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;

c) arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä;

11) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;

12) vuosiloman määräytyminen;

13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

14) työhön sovellettava työehtosopimus;

15) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta;

16) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä:

a) maa tai maat, missä työtä tehdään, työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot;

b) palkka, johon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitettulla lähetetyllä työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät sekä matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevat järjestelyt sekä linkki vastaanottavan jäsenvaltion palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitettulle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle.

Edellä 3 momentin 1—8 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 9—15 kohdassa tarkoitettut tiedot kuukauden kuluessa työntöön aloittamisesta. Mainitun momentin 16 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 4, 7 ja 8 sekä 11—15 kohdassa tarkoitettut tiedot voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

6 §

Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai koko-aikaisilla työntekijöillä. Käyttäjyrytyksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

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 kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä, ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. 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.

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.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetyistä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehtoa koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

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

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 3 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,

2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka

5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,

on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain voimaan tullessa voimassa olevissa työsuhteissa lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu tarkastelu on tehtävä vuoden kuluessa lain voimaantulosta.

Jos työsuopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voi-

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

maantuloa ei ole edellytetty. Jos työsuhteessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, mainitun pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaiset tiedot on kuitenkin annettava kolmen kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Edellä 3 momentissa säädetystä poiketen, jos 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetuissa asioissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys työntekijälle noudattaen, mitä tämän lain 2 luvun 4 §:ssä säädetään.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §, 2 luvun 5 § sekä 13 luvun 6 ja 15 §, sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 § laeissa 1449/2016, 469/2018 ja 435/2020 ja 2 luvun 5 § ja 13 luvun 15 § laissa 1115/2016, sekä
lisätään 1 lukuun uusi 3 a §, 2 lukuun uusi 24 § ja 13 luvun 9 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1468/2016, uusi 3 a ja 5 a kohta seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

- 1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
- 2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
- 3) työnteon alkamisajankohta;
- 4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 5) koeaika, jos siitä on sovittu;
- 6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;
- 7) työntekijän pätevyys sekä toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;
- 8) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;
- 11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

- 12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;
- 13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 14) työntekijän oikeus kotimatkaan;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

3 a §

Työntekijälle annettavat tiedot

Työntekijälle on annettava kirjallisesti:

- 1) tieto aluksesta, jossa työtä tehdään, jos se poikkeaa työsopimuksessa mainitusta;
- 2) tieto mahdollisesta lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuvasta oikeudesta työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 3) vuokratyössä käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka;
- 4) ohje menettelytavoista, joiden mukaisesti työntekijä voi valittaa työnantajan merityötä koskevan lainsäädännön vastaisesta menettelystä;
- 5) hänen tarpeelliseksi katsomansa tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista ja aluksen liikennealueesta.

Tiedot on annettava työsopimusta tehtäessä lukuun ottamatta 3 kohdassa tarkoitettuja tietoja, jotka on annettava, kun ne ovat tiedossa.

Jos 1 momentin 1—3 kohdassa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu muutoksia, työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle tieto muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja koko-aikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuk-

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

sen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä, ja pyynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. 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.

24 §

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.

13 luku

Erinäiset säännökset

6 §

Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiensa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 ja 3 a §:n 1 momentin 4 ja 5 kohdassa säädetystä asioista.

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

3 a) 2 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset;

5 a) 2 luvun 24 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun merityöaikalais- tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetusta laista (248/1982) ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Eu-

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

roopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

15 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella. Lisäksi työnantajan on pidettävä aluksella nähtävänä tiedot vakuutuslaitoksista, joissa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työehtosopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse antaa sellaisia 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettuja tietoja, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos mainitussa pykälässä tarkoitetuissa asioissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava tieto työntekijälle noudattaen, mitä tämän lain 1 luvun 3 a §:ssä säädetään.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työaikalain (872/2019) 30 §:n 4 momentti,
muutetaan 34 §:n 2 momentin 17 kohta ja
lisätään lakiin uusi 30 a § ja 34 §:n 2 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1405/2019, uusi 18 kohta seuraavasti:

30 a §

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika:

1) sijoittuisi työehtosopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 9 kohdassa tarkoitettujen viikoppäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle;

2) ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.

Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, eikä työn-

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

tekijällä 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.

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (*valtakunnallinen työehtosopimus*) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta;

18) 30 a §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Laki

kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 9 § ja *lisätään* lakiin uusi 16 b ja 22 a § seuraavasti:

9 §

Viranhoitomääräys

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja viimeistään seitsemän päivän kuluessa virantoimituksen aloittamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys, josta ilmenee ainakin virkasuhteen osapuolet, viranhaltijan virkanimike, virkasuhteen kestoaika, määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet.

Viranhaltijalle on lisäksi annettava kirjallinen selvitys ainakin seuraavista työnteon ehdoista, jolleivät tiedot käy ilmi viranhoitomääräyksestä:

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

1) työntekopaikka tai, jos viranhaltijalla ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan viranhaltija työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;

2) noudatettava työaika;

3) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;

4) vuosiloman määräytyminen;

5) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

6) työhön sovellettava virkaehtosopimus;

7) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt viranhaltijan eläketurvan tai vakuuttanut viranhaltijan työtapaturman ja ammattitaudin varalta;

8) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan työssä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 3 momentin 16 kohdassa tarkoitettut tiedot.

Edellä 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 3—7 kohdassa tarkoitettut tiedot kuukauden kuluessa virantoimituksen aloittamisesta. Mainitun momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava ennen viranhaltijan lähtöä ulkomaille. Edellä 1 momentissa tarkoitettut mahdollista koeaikaa ja palkkauksen perusteita koskevat tiedot sekä 2 momentin 2—5 ja 7 kohdassa tarkoitettut tiedot voidaan antaa viittaamalla virkasuhteessa sovellettavaan lakiin tai virkaehtosopimukseen. Virkasuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 4 momentista muuta johdu.

Selvityksen tiedoissa tapahtuvasta muutoksesta on annettava tieto kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

16 b §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

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

22 a §

Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen viranhaltijan pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää viranhoitomääräyksen mukaista säännöllistä työaikaa tai virkasuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan henkilöstömäärä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §
Tällä lailla kumotaan työntekijän eläkelain (395/2006) 148 §.

2 §
Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §
Tällä lailla kumotaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 272 §.

2 §
Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 .

Eduskunnan vastaus EV 90/2022 vp

Helsingissä 27.6.2022

Eduskunnan puolesta

puhemies

pääsihteeri