

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

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

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi (HE 60/2022 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- erityisasiantuntija Elli Nieminen, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- lakimies Reeta Holmi, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- tutkimusprofessori Annina Ropponen, Työterveyslaitos
- lakimies Paula Ilveskivi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- juristi Inka Douglas, STTK ry
- johtava asiantuntija Miia Kannisto, Akava ry
- asiantuntija Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- asiantuntija Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät ry
- työmarkkinalakimies Juha Raunio, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT
- sopimusasiantuntija Sirpa Leppäkangas, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- työmarkkina- ja lakiasiaintohtaja Maija Mattila, Suomen Varustamot ry
- professori (emeritus) Niklas Bruun
- professori Ulla Liukkunen
- oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- valtiovarainministeriö, kunta- ja aluehallinto-osasto
- sosiaali- ja terveysministeriö
- Suomen Konepääallystöliitto ry
- Suomen Merimies-Unioni SMU ry

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

Valiokunta on saanut ilmoituksen, ei lausuttavaa:

- oikeusministeriö
- Suomen Laivanpäällystöliitto ry
- Suomen Matkustajalaivayhdistys ry

HALLITUKSEN ESITYS

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

Työntekijälle työnteon ehdoista annettavan kirjallisen selvityksen tietosisältöä ehdotetaan laajennettavaksi. Lisäksi selvitys olisi annettava nykyistä nopeammin ja myös lyhyissä työsuhteissa. Kunnan ja hyvinvointialueen olisi jatkossa annettava osin vastaava selvitys viranhaltijalle.

Työnantajan olisi osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle työn edellyttämää koulutusta, sen olisi oltava työntekijälle maksutonta ja tällainen koulutus olisi luettava työajaksi. Sama koskisi kunnan tai hyvinvointialueen virkasuhteita.

Vaihtelevaa työaikaa koskevien järjestelyiden osalta esityksessä ehdotetaan sääntelyä siitä, missä tilanteissa työvuoron teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Lisäksi työvuoron peruuntuessa myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista työntekijälle olisi maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuneesta haitasta, jollei tällaista korvausta tai palkkaa muutoin maksettaisi työsopimuslain, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella.

Vaihtelevaan työaikaehdoton liittyvää tarkasteluvelvoitetta ehdotetaan vahvennettavaksi siten, että työnantajan olisi vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittaisivat, että työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan olisi tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta.

Viimeksi mainitun muutoksen osalta esitys liittyy hallitusohjelman toteuttamiseen.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetuilla muutoksilla on tarkoitus panna täytäntöön 20.6.2019 hyväksytty Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työhdoista Euroopan unionissa (jäljempänä *työehtodirektiivi*). Työehtodirektiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat unionissa kaikkia työntekijöitä, joilla on työsopimus tai työsuhde. Tarkoituksena on parantaa etenkin epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä nykyistä turvatumia ja ennakoitavampia työehtoja ja ottaa samalla huomioon myös uusien työsuhteen muotojen kehitys. Esityksellä toteutetaan lisäksi pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman kirjaus, jonka mukaan päätöksissä ja nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa parannetaan ja vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumista vahvistetaan lainsäädännöllä.

Suomen kansallinen työlänsäädäntö ei vastaa kaikilta osin niitä vaatimuksia, joita työehtodirektiivissä asetetaan. Tämän vuoksi on tarpeen muuttaa eri työlakien yksittäisiä säännöksiä, samoin kuin lisätä lakeihin muutamia uusia säännöksiä. Hallitusohjelman kirjauksen on lisäksi katsottu edellyttävän muutoksia vaihtelevaa työaika noudattavaa työntekijää suojaaviin säännöksiin.

Työehtodirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa pyritään hallituksen esityksen mukaan täyttämään ainoastaan direktiivin asettamat vähimmäisvaatimukset ja hyödyntämään direktiivin sallima liikkumavara sen täytäntöönpanossa täysimääräisesti. Tarve liikkumavaran hyödyntämiseen tulee esityksen (s. 32) mukaan eritoten työnantajille sääntelyn noudattamisesta aiheutuvan lisääntyvän hallinnollisen taakan vuoksi.

Valiokunta pitää tärkeänä, että työnantajien hallinnollista taakkaa ei lisätä kohtuuttomasti. Ottaen huomioon direktiivin tarkoitus parantaa etenkin epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä nykyistä turvatumia ja ennakoitavampia työehtoja ja ottaa samalla huomioon myös uusien työsuhteen muotojen kehitys, työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ei pidä implementointiin valittua linjaa kaikilta osin tarkoituksenmukaisena.

Sivutyön salliminen

Direktiivin 9 artiklan mukaan työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta vahvistetun työajan ulkopuolella eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä tekee näin. Direktiivi sallii kuitenkin jäsenvaltioiden säätää siitä, millä objektiivisilla syillä työntekijän muille työnantajille työskentelyä voidaan rajoittaa. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojeleminen liikesalaisuuksien suojeleminen, julkishallinnon luotettavuus tai eturistiriitojen välttäminen.

Hallituksen esityksen mukaan työsopimuslain (55/2001) kilpailevaa toimintaa koskevan 3 luvun 3 §:n säännös täyttää direktiivissä edellytetyn kansallisen sääntelyn eikä sivutyötä koskevasta direktiivin 9 artiklasta siksi aiheudu tarvetta muuttaa kansallista lainsäädäntöä. Mainitun työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Lain esitöiden mukaan kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä olisi oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta (HE 157/2000 vp, s. 79).

Valiokunta yhtyy hallituksen esityksessä esitettyyn kantaan siitä, että kansallisen lainsäädännön voidaan katsoa täyttävän direktiivin edellyttämän sääntelyn. Valiokunta kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että kilpailevaa toimintaa koskeva työsopimuksen säännös ja direktiivin sivutyön sallimista koskeva säännös on säädetty eri tarkoitukseen. Direktiivin 9 artiklan pääsääntönä on, että työntekijällä on oikeus ottaa vastaan työsuhteen aikana muuta työtä ja sen tavoitteena on antaa työntekijälle oikeus tehdä useampaa työtä samanaikaisesti toimeentulonsa turvaamiseksi. Työsopimuslain kilpailevaa toimintaa koskevan säännöksen tarkoituksena taas on suojata työnantajaa työntekijän kilpailevalta toiminnalta.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt huomiota kilpailevan toiminnan kiellon ongelmiin vaihtelevan työajan työsopimuksissa muun muassa nollatuntisopimusten kieltämistä koskeneesta kansalaisaloitteesta (KAA 5/2015 vp) antamassaan mietinnössä (TyVM 2/2017 vp). Tuolloin valiokunta totesi saamansa selvityksen perusteella, että ”kilpailukielloehtoja käytetään myös nollatuntisopimuksissa, jolloin tällaiseen sopimukseen sidottu työntekijä ei voi tehdä töitä toiselle työnantajalle, vaikka hänelle tarjottaisiin työtunteja vain vähän.” Valiokunta huomautti mietinnössään, että kilpailukiellot eivät aina ole päteviä ja edellytti, että hallitus arvioi kilpailevan toiminnan kiellon lisäsääntelyn tarpeen. Eduskunta hyväksyi asiassa valiokunnan ehdottaman lausuman (EK 7/2017 vp).

Käsittelyssä olevan esityksen asiantuntijakuulemisessa saadun selvityksen mukaan työmarkkinoilla on sivutoimien tekemisessä edelleen samanlaisia ongelmia kuin kansalaisaloitteen käsittelyn aikana vuonna 2015. Saadun selvityksen mukaan työnantaja saattaa usein kieltää työntekijää työsuhteen aikana työskentelemästä muille työnantajille silloin kun kyse on osa-aikaisesta työstä. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus seuraa sääntelyn toimivuutta tarkasti ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin sääntelyn kehittämiseksi.

Vaihtelevan työajan ennakointi ja vaatimukset työvuorosuunnittelussa

Vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän työnteon ennakoitavuuden parantamiseksi työaikalakiin (872/2019) ehdotetaan lisättäväksi uusi 30 a §. Pykälän mukaan työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos säännöllistä työaikaa on tarkoitus sijoittaa niiden viikoppäivien ja/tai kellonaikojen ulkopuolelle, jotka työntekijälle on työsuhteen alkaessa 2 luvun 4 §:ään ehdotetun muutoksen perusteella ilmoitettu. Lisäksi työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika ylittää vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan. Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varter erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Työnantaja voi ehdotetun uuden 30 a §:n mukaan siten teettää vaihtelevaa työaikaa noudattavalla työntekijällä työtä ilman tämän erikseen antamaa suostumusta ainoastaan työsopimuksessa sovitun vähimmäismäärän, jos nämä tunnit merkitään työvuoroluetteloon ja ne sijoitetaan työsuhteen

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

alkaessa annettavan kirjallisen selvityksen mukaisille viikonpäiville ja kellon ajoille. Valiokunta katsoo, että ehdotettu sääntely parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia suunnitella ajankäyttöään. Se helpottaa ja mahdollistaa työn tekemistä tarvittaessa myös muulle työnantajalle ja saattaa osaltaan helpottaa myös työvoimapulaa. Lisäksi mahdollisuudella suunnitella aikataulunsa on myönteinen vaikutus työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamiseen ja työssä jaksamiseen.

Korvaus peruuntuneesta työvuorosta

Työehtodirektiivin 10 artiklan 3 kohdan mukaan jos jäsenvaltiot sallivat työnantajan peruuttaa työtehtävän ilman korvausta, jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisten lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti sen varmistamiseksi, että työntekijällä on oikeus saada korvaus, jos työnantaja peruuttaa tietyn kohtuullisen määräajan jälkeen työntekijän aiemmin vastaanottaman työtehtävän.

Direktiivissä edellytetystä korvauksesta on säännös ehdotetussa työaikalain 30 a §:n 3 momentissa. Momentin mukaan työntekijälle on maksettava korvaus haitasta, joka aiheutuu työnantajan peruuttaessa työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen sovitun työvuoron alkamista. Kyseessä on ns. perälautasäännös, joka tulee sovellettavaksi vain, jos työntekijälle ei makseta korvausta sopimuksen tai työsopimuslain 2 luvun 12 §:n nojalla.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että haitasta aiheutuvan korvauksen peruste jää esityksessä epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi. Haitta on ilmaisuna laaja ja se voi käsittää monentyyppistä haittaa kuten kipua, särkyä, invalidisoitumista jne. Esityksen yksityiskohtaisten perustelujen (HE:n s. 50) mukaan keskeinen haitta on peruuntumisesta aiheutunut ansionmenetyks. Valiokunta huomauttaa, että kustannuksia aiheuttavaa haittaa työntekijälle syntyy myös muista tekijöistä kuin ansion menetyksestä. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset järjestelyt, kuten lastenhoito, joita työntekijä on tehnyt voidakseen tehdä työvuoron suunnitellulla tavalla. Valiokunta katsoo, että korvauksen määrää arvioitaessa taloudellinen haitta pitää ymmärtää niin, että se sisältää ansionmenetyksestä aiheutuvan haitan sekä työvuoron peruuntumisesta työntekijälle välittömästi aiheutuvat kulut.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki työsopimuslain muuttamisesta

2 luku. Työnantajan velvollisuudet

4 §. Selvitys työn teon keskeisistä ehdoista. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että 1 momenttia tulee tarkentaa vastaamaan yksityiskohtaisissa perusteluissa esitettyä. Perustelujen mukaan selvitystä työn teon keskeisistä ehdotuksista ei tarvitse antaa uudelleen, jos määräaikainen työsopimus uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan. Valiokunta ehdottaa, että 1 momenttiin lisätään viittaus 5 momenttiin.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

6 §. Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta. Valiokunta ehdottaa pykälän otsikon sanamuotoon teknistä muutosta.

Voimaantulosäännös. Voimaantulosäännöksen 2 momentissa säädetään ehdotetun lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa säädetyn työajan tarkastelun toteuttamisen ajankohdasta sellaisissa työsuhteissa, jotka ovat voimassa lain voimaan tullessa. Valiokunta ehdottaa voimaantulosäännöksen 2 momenttia tarkennettavaksi. Lain voimaan tullessa voimassa olevissa työsuhteissa lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu tarkastelu on tehtävä vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Lain voimaantulon jälkeen sovittaviin vaihtelevan työajan sopimuksiin sovelletaan lain 1 luvun 11 §:n 3 momenttia, jolloin momentissa tarkoitettu työajan tarkastelu on tehtävä vähintään 12 kuukauden välein.

4. Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

9 §. Viranhoitomääräys. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että 3 momenttia tulee tarkentaa vastaamaan yksityiskohtaisissa perusteluissa esitettyä. Perusteluiden mukaan pykälän 2 momentissa tarkoitettua selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, jos määräaikainen virkasuhde uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan. Valiokunta ehdottaa, että 3 momenttiin lisätään viittaus 4 momenttiin.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 60/2022 vp sisältyvät 2., 3. ja 5.—7. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 60/2022 vp sisältyvät 1. ja 4. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

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:

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työ sopimuksen 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 työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työ sopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työ sopimuksessa sovitun 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työntöön keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työntöön 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 työntöko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalla työnantajalla.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työntöön alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttöjän kanssa;
- 4) koeaika;
- 5) työntökopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntökopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntökopaikkansa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 8) noudatettava työaika;
- 9) vaihtelevaa työaika 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;

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

15) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtaturman ja ammattitaidin 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 tarkoitetulla lähetetyllä työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetetynä 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 tarkoitetulle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle.

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

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. 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 työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhhteessa 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

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:

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehto 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 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 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 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

11 §

Rangaistussäännökset

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

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

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 ~~ensimmäisen kerran toteutettavaviimeistään~~ tehtävä vuoden kuluessa lain voimaantulosta ~~tai siitä, kun työsuhte on kestänyt vuoden, riippuen siitä, kumpi on myöhemmin.~~

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

2.

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:

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

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 tarkoitetusta 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;
- 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

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 työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhhteessa 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 maksetonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

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 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 merityöaika-laista tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetusta laista (248/1982) 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 säädetty 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.

3.

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 työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 9 kohdassa tarkoitettujen viikompäivien 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 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.

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 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

4.

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:

- 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

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen viranhaltijan lähtöä ulkomaille. Edellä 1 momentissa tarkoitetut mahdollista koeaikaa ja palkkauksen perusteita koskevat tiedot sekä 2 momentin 2—5 ja 7 kohdassa tarkoitetut 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 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 viranhaltija on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai viranhaltijan edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos virkasuhde on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 9 §:n 2 momentissa tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työnteon ehdoissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys viranhaltijalle noudattaen, mitä tämän lain 9 §:ssä säädetään.

5.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 379/2018, seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

- a) kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
 - b) kirjallinen selvitysvaihtelevaa työaikaa koskevan työaikaehdon tarkasteluvelvollisuuden tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista;
 - c) kirjallinen vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa;
 - d) palkkalaskelma;
 - e) kirjallinen todistus lomauttamisesta;
 - f) kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista;
 - g) työtodistus;
-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

6.

Laki

työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä 2 §
kuuta 20 .

7.

Laki

työtaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä 2 §
kuuta 20 .

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2022 vp

Helsingissä 16.6.2022

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Aino-Kaisa Pekonen vas
varapuheenjohtaja Katja Taimela sd
jäsen Kim Berg sd
jäsen Bella Forsgrén vihr
jäsen Atte Kaleva kok
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Markus Lohi kesk
jäsen Niina Malm sd
jäsen Hanna-Leena Mattila kesk
jäsen Jukka Mäkynen ps
jäsen Anders Norrback r
jäsen Arto Satonen kok
jäsen Ruut Sjöblom kok
jäsen Riikka Slunga-Poutsalo ps
jäsen Sofia Virta vihr

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen