

U 2/2018 vp

Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (työsuhteen ehtoja koskeva direktiivi)

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään eduskunnalle Euroopan komission 21 päivänä joulukuuta 2017 tekemä ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa, COM (2017) 797 lopullinen sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Helsingissä 8 päivänä helmikuuta 2018

Työministeri Jari Lindström

Vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

MUISTIO

EU/2017/1822

1.2.2018

EHDOTUS EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI AVOIMISTA JA ENNAKOITAVISTA TYÖOLOISTA EUROOPAN UNIONISSA**1 Ehdotuksen tausta**

Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi vuonna 1991 direktiivin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (911/533/ETY, *toitentamisdirektiivi*). Direktiivin tarkoituksena oli muun muassa parantaa työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta. Lisäksi direktiivillä pyrittiin yhdenmukaistamaan vaatimukset ilmoittaa palkatulle työntekijälle kirjallisesti työsopimuksen tai työsuhteen keskeiset ehdot. Direktiivi on Suomessa pantu täytäntöön pääasiassa työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:llä, jonka mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Maailma on muuttunut huomattavasti sen jälkeen, kun toitentamisdirektiivi annettiin. Viimeiset 25 vuotta ovat tuoneet mukanaan työmarkkinoille yhä enemmän joustavuutta. Komission mukaan vuonna 2016 neljännes kaikista työsopimuksista oli ”epätyypillisiä” työsuhteita ja viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana yli puolet kaikista uusista työpaikoista olivat epätyypillisiä. Digitalisointi on helpottanut uusien työmuotojen syntymistä, ja väestörakenteen muutokset ovat lisänneet työikäisen väestön monimuotoisuutta. Uusiin työmuotoihin liittyvä jousto on edistänyt merkittäväällä tavalla työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua. Vuodesta 2014 alkaen Euroopan unionissa on syntynyt yli viisi miljoonaa uutta työpaikkaa, joista lähes 20 prosentissa on kyse uudesta työsuhteen muodosta. Uudenlaisten työsuhteiden mukautuminen taloustilanteen muutoksiin on mahdollistanut uusien liiketoimintamallien kehittämisen, muun muassa jakamistaloudessa, ja se on tarjonnut pääsyn työmarkkinoille ihmisille, jotka aikaisemmin olisivat jääneet niiltä pois. EU:n työllisyysaste on ennätyksellisen korkea – 236 miljoonaa työllistettyä miestä ja naista.

Tämä suuntaus on kuitenkin lisännyt epävakautta ja vähentänyt ennustettavuutta työsuhteissa. Jos oikeudelliset puitteet ovat riittämättömät, epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät voivat joutua epäselvien tai vilpillisten käytäntöjen kohteeksi ja heidän voi olla vaikea huolehtia oikeuksiensa toteutumisesta. Tarvittaessa työhön kutsuttavia ja pätkätyöläisiä on Euroopan unionin alueella 4–6 miljoonaa henkilöä, eikä monellakaan heistä ole tarkkaa tietoa siitä, milloin ja kuinka kauan heillä on töitä. Yksinoikeuslausekkeita, jotka estävät työskentelemisen toiselle työnantajalle, on Euroopan unionin alueella jopa miljoonassa työsopimuksessa. Vain neljännes tilapäistyöntekijöistä saa pysyvän työsuhteen. Olosuhteiden pakosta osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteli noin 28 prosenttia työntekijöistä vuonna 2016. Joustavammissa työjärjestelyissä voi syntyä epävarmuutta sovellettavista oikeuksista.

Tämän kehityksen seurauksena joissakin jäsenvaltioissa on otettu käyttöön uusia säännöksiä ja kansalliset työmarkkinaosapuolet ovat laatineet uusia työehtosopimuksia, mikä lisää entisestään sääntelyjärjestelmän eroja eri puolilla EU:ta. Tämä lisää riskiä siitä, että kilpailu perustuu sosiaalisten normien alituksen hyväksikäyttöön. Tällä on haitallisia vaikutuksia myös työnantajiin, joihin kohdistuu kestävästi kilpailupaine, ja jäsenvaltioihin, jotka menettävät verotuloja ja sosiaaliturvamaksuja. Haasteena on varmistaa, että EU:n kilpailukyvyn perustana ovat dynaamiset ja innovoivat työmarkkinat, jotka on määritelty siten, että kaikille työntekijöille

tarjotaan perusturva ja työnantajille tuottavuuden kasvua pitemmällä aikavälillä. Samalla on mahdollistettava siirtyminen kohti parempia elin- ja työoloja eri puolilla EU:ta.

Ehdotetun direktiivin yleistavoite on edistää turvatumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä niin, että samalla varmistetaan työmarkkinoiden joustavuus ja parannetaan elin- ja työoloja. Erityistavoitteet, joiden välityksellä yleistavoitteeseen pyritään, ovat seuraavat:

- 1) parannetaan työntekijöiden oikeutta saada tietoa työoloistaan;
- 2) parannetaan työntekijöiden ja erityisesti uusissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työoloja säilyttäen samalla riittävä joustavuus ja innovatiivisuus työmarkkinoilla;
- 3) parannetaan työoloja koskevien normien noudattamista tehostamalla täytäntöönpanon valvontaa ja
- 4) lisätään työmarkkinoiden avoimuutta välttämällä samalla aiheuttamasta yrityksille liiallista rasitusta.

Ehdotettu direktiivi korvaisi todentamisdirektiivin ja lisäksi siinä säädettäisiin uusia työolojen ennakoitavuutta ja turvaamista koskevia vaatimuksia erityisesti epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien osalta. Lisäksi ehdotetun direktiivin soveltamisala olisi nykyistä todentamisdirektiiviä laajempi.

2 Pääasiallinen sisältö

2.1 Direktiivin tarkoitus, soveltamisala ja määritelmät

Direktiivin 1 luku sisältäisi yleiset säännökset, kuten direktiivin tarkoituksen, soveltamisalan ja määritelmät. Direktiivin tarkoituksena olisi parantaa työoloja edistämällä turvatumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus. Direktiivissä säädettäisiin vähimmäisoikeudet, jotka koskisivat kaikkia työntekijöitä unionissa.

Direktiiviehdotuksen soveltamisala olisi nykyistä todentamisdirektiiviä laajempi, sillä lähtökohtaisesti direktiivi koskisi kaikkia työntekijöitä. Jäsenvaltioille annettaisiin mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteisiin, jotka jatkuvat enintään kahdeksan tuntia yhden kuukauden aikana. Poikkeusta ei saisi soveltaa työsuhteisiin silloin, kun työtunteja ei ole määritelty ennalta (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavat). Lisäksi jäsenvaltiot voisivat rajata yksityiset kotitaloudet tiettyjen vaatimusten ulkopuolelle. Direktiiviä sovellettaisiin merenkulkijoihin ja kalastajiin.

Eräät direktiiviehdotuksessa käytetyt käsitteet määriteltäisiin 2 artiklassa. Työntekijän, työnantajan ja työsuhteen käsitteet vastaisivat pitkälti suomalaista kielenkäyttöä. Työnantajalla kuitenkin tarkoitettaisiin yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa. Osa direktiivin velvoitteista voisi siten kohdistua myös esimerkiksi työvoimaa vuokraavaan yritykseen, vaikkei tällainen yritys toimisi työnantajana.

Työvuoroluettelolla tarkoitettaisiin suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy.

2.2 Selvitys työntekijälle työnteon keskeisistä ehdoista

Direktiiviehdotuksen 2 luvun sisältö muodostuisi pääosin nykyistä todentamisdirektiiviä vastaavista säännöksistä, mutta ajantasaistettuna. Luvun 3 artikla koskisi työnantajan tiedonantovelvollisuutta ja siinä olisi luettelo niistä tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava työntekijälleen. Uusina vähimmäistietoina luetteloon sisältyisi:

- tieto koeajan kestosta ja ehdoista;
- tieto oikeudesta koulutukseen;
- tieto ylityötä ja sen korvaamista koskevista järjestelyistä;
- työvuoroluettelon laatimisperiaatteet erityisesti silloin, kun työntekijä noudattaa vaihtelevaa työaikaa;
- tiedot sosiaalivakuutusmaksuja saavista sosiaaliturvalaitoksista.

Selvitys työnteon ehdoista olisi annettava viimeistään työsuhteen ensimmäisenä työpäivänä (4 artikla) ja ilmoitettuihin tietoihin tehtävät muutokset olisi toimitettava viimeistään niiden voimaantulopäivänä (5 artikla). Nykyisin vastaava määräaika on kaksi kuukautta työsuhteen alusta tai muutoksen tapahtumisesta. Selvitys olisi mahdollista antaa myös sähköisesti. Jäsenvaltioiden olisi laadittava kirjallisen ilmoituksen mallit ja asiakirjatyyppit. Nämä mallit sekä työsuhteisiin liittyvä lainsäädäntö ja työehtosopimukset olisi laitettava yleisesti saataville verkkosivustolle.

Direktiiviehdotuksen 6 artiklassa edellytetään eräiden lisätietojen antamista silloin kun työntekijä lähetetään työhön ulkomaille. Lisätiedot vastaavat pääosin voimassa olevan todentamisdirektiivin 4 artiklaa. Uutta olisi kuitenkin se, että lähettäessä työntekijä toiseen jäsenvaltioon, työntekijälle olisi annettava lisäksi tieto palkasta, johon työntekijällä olisi oikeus vastaanottavan jäsenvaltion lainsäädännön mukaan sekä linkit vastaanottavien jäsenvaltioiden niihin verkkosivustoihin, joita edellytetään direktiivin 2014/67/EU 5.2 artiklassa. Jollei jäsenvaltio toisin säädä, lähetettyjä työntekijöitä koskevia lisätietoja ei olisi pakko antaa, jos työntekijän työjakso ulkomailla kestäisi enintään neljä perättäistä viikkoa.

2.3 Työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset

Direktiivin 3 luvussa olisivat voimassa olevaan todentamisdirektiiviin nähden uudet säännökset työoloihin liittyvistä vähimmäisvaatimuksista. Luvun säännöksistä olisi mahdollista poiketa työmarkkinaosapuolten välisellä työehtosopimuksella, kunhan työntekijöiden suojelun yleinen taso ei muodostu pienemmäksi (artikla 12).

Direktiiviehdotuksen 7 artiklan mukaan koeajan enimmäispituus saisi olla enintään kuusi kuukautta, mukaan lukien mahdollinen pidennys. Jäsenvaltiot voisivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen vuoksi (esimerkiksi johtotehtävä) tai jos se on työntekijän edun mukaista (esimerkiksi koeajan pidennys pitkän sairauden jälkeen).

Direktiiviehdotuksen 8 artiklan mukaan työnantaja ei saisi estää työntekijää tekemästä toista työtä (ns. yksinoikeus- tai yhteensopimattomuuslausekkeet), ellei tämä ole perusteltua liikesalaisuuksien suojelun tai eturistiriitojen välttämisen kaltaisilla oikeutetuilla syillä.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa pyritään parantamaan direktiiviehdotuksen 9 artiklalla. Työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa selvityksessä työnantajan olisi ilmoitett-

tava ns. viitetunnit ja –päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään työtä. Työntekijää ei voitaisi velvoittaa työskentelemään muuna aikana. Lisäksi työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa selvityksessä olisi ilmoitettava, miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ennakkoilmoitus työvuorosta. Vaikka työvuoroa tarjottaisiin viitetuntien ja –päivien puitteissa, työntekijää ei voitaisi vaatia työskentelemään, ellei työnantaja ole antanut ennakkoilmoitusta oikeassa ajassa.

Direktiiviehdotuksen 10 artiklassa säädettäisiin siitä, että työntekijät voisivat työsuhteen keskeytettyä kuusi kuukautta pyytää turvatumppaa ja helpommin ennakoitavissa olevaa työmuotoa. Tämä koskee esimerkiksi työntekijöitä, jotka haluavat siirtyä kokoaikaiseen työsuhteeseen tai työsuhteeseen, jossa on enemmän taattuja palkallisia työtunteja tai vähemmän muuttuva työaika. Työnantajien on vastattava pyyntöihin kirjallisesti kuukauden kuluessa. Jäsenvaltiot voivat pidentää määräaikaa kolmeen kuukauteen keskisuurten yritysten tai sitä pienempien yritysten kohdalla.

Jäsenvaltioiden on ehdotuksen 11 artiklan mukaan varmistettava, että kun työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijöille työn edellyttämää koulutusta, on tällaisen koulutuksen oltava työntekijälle maksutonta.

2.4 Täytäntöönpanon tehokkuutta koskevat vaatimukset

Direktiiviehdotuksen 5 lukuun sisältyy vaatimuksia, joilla pyritään varmistamaan täytäntöönpanon tehokas toteutuminen.

Direktiivissä edellytetään, että direktiivin vastaiset sopimukset ja järjestelyt katsotaan mitätöimiksi tai ne muutetaan yhdenmukaisiksi direktiivin säännösten kanssa (13 artikla). Jäsenvaltioiden on lisäksi varmistettava, että kansalliset oikeusjärjestelmät mahdollistavat tehokkaan ja puolueettoman riidanratkaisun (15 artikla). Jäsenvaltioiden olisi säädettävä myös tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita rikotaan, ja varmistettava, että niitä sovelletaan (18 artikla).

Työnteon keskeisiä ehtoja koskevaan selvitykseen liittyvien laiminlyöntien osalta jäsenvaltiot voivat valita kahdesta eri seuraamusjärjestelmästä soveltuvamman:

a. työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia: Jos ei ole annettu selvitystä määräaikaisen työsopimuksen päättymisajasta tai sopimuksen kestosta, työsuhde on voimassa toistaiseksi. Jos koeajasta ei ole annettu selvitystä, koeaikaa ei ole. Jos työajasta ei ole annettu edellytettyjä selvityksiä, työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat.

b. hallinnollinen menettely, jossa toimivaltaisella viranomaisella on toimivalta määrittää asiaan liittyvät tosiseikat, määrätä työnantaja antamaan puuttuvat tiedot ja määrätä sakko, jos näin ei tehdä.

Jäsenvaltioiden olisi tarjottava direktiivin nojalla annetun säännöksen rikkomisesta valittaville työntekijöille riittävä oikeussuoja työnantajan heihin mahdollisesti kohdistamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta (artikla 16). Jos työntekijä katsoo, että hänet on irtisanottu tai hänelle on aiheutunut vastaavaa haittaa (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle ei enää osoiteta toimeksiantoja) sillä perusteella, että hän soveltaa tai hyödyntää direktiivissä säädettyjä oikeuksia, ja hän pystyy määrittämään tätä väitettä tukevia tosiseikkoja, työnantajan on tämän säännöksen mukaan esitettävä todisteet siitä, että irtisanominen tai väitetty haitallinen kohtelu perustui muihin objektiivisiin syihin (artikla 17).

2.5 Loppusäännökset

Direktiiviehdotuksen 6 luku sisältäisi työoikeudellisille direktiiveille tyypilliset loppusäännökset sekä täytäntöönpanoon ja voimaantuloon liittyvät säännökset. Direktiivi olisi minimivelvoittava, joten jäsenvaltiot voisivat tarjota paremman suojan kuin ehdotetussa direktiivissä taataan.

Jäsenvaltioiden olisi pantava direktiivi voimaan kahden vuoden kuluessa direktiivin voimaantulosta. Direktiivi koskisi myös direktiivin voimaan tullessa voimassa olevia työsuhteita. Työnteon keskeisiä ehtoja koskevia uusia tietovaatimuksia työnantajan olisi täydennettävä kuitenkin vain työntekijän pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saisi johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset.

3 Ehdotuksen oikeusperusta sekä suhde toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteeseen

3.1 Oikeusperusta

Ehdotus perustuu EUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohtaan. Siinä määrätään vähimmäisvaatimuksista, jotka koskevat säännösten antamista direktiivein muun muassa EUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mainittujen työehtojen osalta niin, että direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia raskautuksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä.

3.2 Toissijaisuusperiaate

Velvoite antaa työehtoja koskevat tiedot on vahvistettu EU:n tasolla todentamisdirektiivillä. Direktiiviä on tarpeen mukauttaa työelämän kehitykseen. Ehdotetun direktiivin 3 luvun materiaaliset lisäoikeudet ovat perusteltuja sikäli, että jäsenvaltioiden yksinään toteuttamalla uusia ja epätyypillisiä työsuhteita koskevilla toimilla ei välttämättä saavutettaisi samaa suojelun tasoa avoimuuden ja ennakoitavuuden osalta. Tämä saattaisi myös lisätä jäsenvaltioiden välisiä eroavaisuuksia, joka voisi johtaa sosiaalisiin normeihin perustuvaan kilpailuun. Yrityksillä olisi siis edelleen epätasapuoliset toimintaedellytykset, mikä häittäisi sisämarkkinoiden toimintaa. Lisäksi on huomioitava, että direktiivi perustuisi jäsenvaltioiden järjestelmien yhdenmukaistamiseen vähimmäistasolla, jossa otetaan huomioon jäsenvaltioiden toimivalta asettaa tiukempia normeja ja annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus eriyttää materiaalisia oikeuksia ja velvoitteita työehtosopimuksella.

3.3 Suhteellisuusperiaate

Komission mukaan ehdotuksen soveltamisala rajoittuu sen varmistamiseen, että työntekijöille annetaan johdonmukaisesti tiedot heidän työoloistaan ja että työntekijöiden perusoikeudet taataan. Ilman tätä seurauksena voisi olla kilpaileminen alhaisemmilla sosiaalisilla normeilla. Ehdotettuun direktiiviin sisältyy toimenpiteitä, joilla pyritään vähentämään raskautta ja tukemaan sääntöjen noudattamista. Komission näkemyksen mukaan kustannusten voidaan katsoa olevan kohtuullisia ja perusteltuja suhteessa yhdistettyihin ja pitemmän aikavälin hyötyihin, jotka saadaan turvatumista työpaikoista, tuottavuuden parantumisesta ja sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta yksinkertaistetuista menettelyistä.

4 Ehdotuksen vaikutukset

4.1 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Suomi on pannut voimassa olevan todentamisdirektiivin täytäntöön pääosin työsopimuslain 2 luvun 4 §:llä. Lainkohta sisältää luettelon asioista, joista työnantajan on annettava kirjallinen selvitys.

Direktiiviehdotuksen 3 luku edellyttäisi työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun selvityksen tietosisällön laajentamista. Selvityksestä olisi nykyisten tietojen lisäksi käytävä ilmi ainakin:

- työntekijän mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen,
- vaihtelevan työajan osalta viitetunnit ja –päivät, joina työntekijä voidaan vaatia tekemään töitä sekä tieto siitä, miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ilmoitus ennen työvuoron alkamista;
- tiedot sosiaalivakuutusmaksuja saavista sosiaaliturvalaitoksista.

Direktiivissä ehdotettu selvityksen antojankohda poikkeaisi voimassa olevasta laista. Työsopimuslain mukaan selvitys on annettava kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Direktiiviehdotus edellyttäisi selvityksen antamista jo ensimmäisenä työpäivänä.

4.2 Työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset

Direktiiviehdotuksen koeaikaa koskeva säännös (7 artikla) vastaisi peruseriaatteiltaan työsopimuslain koeaikasäännöstä (1 luvun 4 §). Koeajan pidennysmahdollisuus työntekijän poissaolon perusteella edellyttää kuitenkin vielä tarkempaa arviointia.

Työn ennakoitavuutta koskevat vaatimukset vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa (9 artikla) saattaisivat edellyttää joitakin muutoksia Suomen lainsäädäntöön. Nykyisin ei edellytetä, että työnantaja määrittäisi viitetunnit ja –päivät, joina hänellä on yksipuolinen oikeus teettää työntekijällä työtä. Työaikalaisissa säädetty työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus kattaisi mahdollisesti ainakin osin vaatimuksen ilmoittaa työvuoroista riittävän ajoissa.

Suomen lainsäädäntöön ei sisälly direktiiviehdotuksen 10 artiklassa tarkoitettua menettelyä, jossa työntekijä voi ensin pyytää mahdollisuutta siirtyä turvumpaan työsuhtemuotoon, jonka jälkeen työnantajan olisi annettava tällaiseen pyyntöön kirjallinen vastaus. Osin samansuuntaista pyrkimystä tosin osoittaa työsopimuslaissa säädetty osa-aikatyöntekijöihin kohdistuva työn tarjoamisvelvollisuus (2 luvun 5 §) ja työnantajan velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista siten, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä (2 luvun 6 §). Ehdotetussa muodossaan direktiiviehdotus edellyttäisi kuitenkin uutta sääntelyä.

4.3 Täytäntöönpanon tehokkuutta koskevat vaatimukset

Sen varalta, että työnantaja laiminlöisi työntöön ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamisen, jäsenvaltioilla olisi direktiiviehdotuksen mukaan mahdollisuus valita kahdesta eri seuraamusjärjestelmästä. Joko työntekijään sovellettaisiin eräitä suotuisia olettamia (esim. jos työsuhteen kestosta ei ole annettu selvitystä, työsuhde on voimassa toistaiseksi) tai sitten työntekijän oikeussuojakeinoksi voitaisiin säätää kantelumahdollisuus toimivaltaiselle viranomaiselle kohtuullisessa ajassa.

Suomen lainsäädäntöön sisältyy piirteitä molemmista järjestelmistä. Osin Suomen lainsäädäntö sisältää vastaavia olettamia, joita direktiiviehdotuksessa tarkoitetaan. Niiden soveltamista ei ole kuitenkaan kytketty työntöön ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamiseen. Työso-

pimuksen määräaikaaisuutta ei esimerkiksi estä se, että sopimuksen kestosta on sovittu yksinomaan suullisesti, eikä kirjallista selvitystä ole annettu. Kirjallisen selvityksen laiminlyöntitilanteissa työntekijä voi jo nykyisin kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen, jolla on mahdollisuus määrätä työnantajalle hallinnollisia seuraamuksia. Hallinnolliseen seuraamukseen perustuva järjestelmä näyttäisi alustavasti olevan Suomen kannalta soveltuvampi. Yksityiskohdat edellyttävät kuitenkin vielä arviointia.

Direktiiviehdotuksen 17 artiklassa oleva jaettu todistustaakka niissä tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanottu käytettyään direktiivissä säädettyjä oikeuksia, edellyttäisi joiltakin osin lainsäädännön muuttamista.

5 Ahvenanmaan toimivalta

Direktiiviehdotuksen kannalta relevantti valtakunnan lainsäädäntö on voimassa myös Ahvenanmaalla.

6 Ehdotuksen kansallinen käsittely ja käsittely Euroopan unionissa

6.1 Kansallinen käsittely

EU-asioiden komitean työoikeusjaostolle sekä työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivalle merimiesasiain neuvottelukunnalle on varattu tilaisuus lausua kirjelmäluonnoksesta.

6.2 Ehdotuksen käsittely EU:n toimielimissä

Komissio antoi direktiiviehdotuksensa 21 päivänä joulukuuta 2017. Ehdotusta käsiteltiin neuvoston työryhmässä ensimmäisen kerran 9 päivänä tammikuuta 2018.

7 Valtioneuvoston kanta

Suomi suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti komission ehdotukseen, mutta arvioi edelleen sen yksityiskohtaisia vaikutuksia ja tarkentaa tarvittaessa vielä kantaansa.

Valtioneuvosto katsoo, että yritysten hallinnollisen taakan tulee olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa sääntelyn hyötyihin nähden. Muun muassa työsuhteen ehtoja koskevan selvityksen antaminen saattaa joissakin tilanteissa olla epätarkoituksenmukaista esimerkiksi työsuhteen lyhyen keston vuoksi. Lisäksi selvityksen antamiselle myöhemmin saattaa joissakin tilanteissa olla perusteltuja syitä.