

Asia

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa

Kokous

Työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvosto

U/E/UTP-tunnus

Käsittelyvaihe ja jatkokäsittelyn aikataulu

Neuvoston kokouksessa 21.6.2018 pyritään yleisnäkemykseen direktiivistä.

Asiaa käsitellään coreper I:ssä 13.6.2018.

Suomen kanta

Suomi suhtautuu direktiiviehdotukseen myönteisesti ja voi hyväksyä yleisnäkemyksen.

Suomi pyrkii mahdollisuuksien mukaan vaikuttamaan sellaisten ratkaisujen puolesta, jotka edelleen vähentäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa.

Pääasiallinen sisältö

Direktiiviehdotuksen tarkoituksena on parantaa työntekijän oikeutta saada tietoa työoloistaan, lisätä avoimuutta sekä parantaa erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työoloja säilyttäen samalla riittävä joustavuus ja innovatiivisuus työmarkkinoilla. Lisäksi direktiiviehdotuksen tarkoituksena on parantaa työoloja koskevien normien noudattamista tehostamalla täytäntöönpanon valvontaa.

Direktiivi korvaisi voimassa olevan neuvoston direktiivin 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (jäljempänä todentamisdirektiivi). Ehdotus sisältäisi todentamisdirektiiviä pääasiallisesti vastaavan sääntelykokonaisuuden, mutta ehdotettu direktiiviehdotus sisältäisi myös uusia vähimmäisvaatimuksia työsuhteen ehdoille ja työoloja koskevien normien valvonnalle.

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, jos työntekijä työskentelee neljän viikon pituisen viiteajanjakson aikana keskimäärin viisi tuntia viikossa. Poikkeusta ei saisi soveltaa työsuhteisiin silloin, kun työtunteja ei ole määritelty ennalta (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavat). Jäsenvaltiot voisivat päättää myös virkamiesten, asevoimien ja lain toimeenpanoviranomaisten sulkemisesta direktiivin ulkopuolelle. Lisäksi jäsenvaltiot voisivat rajata yksityiset kotitaloudet tiettyjen vaatimusten ulkopuolelle. Direktiiviä sovellettaisiin eräin rajoituksin merenkulkijoihin ja kalastajiin.

Eräät direktiiviehdotuksessa käytetyt käsitteet määriteltäisiin 2 artiklassa. Työaikataululla (work schedule) tarkoitettaisiin suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy. Viitetunneilla ja päivillä tarkoitettaisiin tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä.

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

Pääosa tiedoista olisi annettava viikon kuluessa ensimmäisestä työpäivästä (4 artikla). Osa tiedoista voidaan kuitenkin antaa erikseen kuukauden kuluessa ensimmäisestä työpäivästä. 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 asiakirjatyytit. 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 ulkomailta kestäisi enintään neljä perättäistä viikkoa.

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. Jäsenvaltiot voisivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen vuoksi (esimerkiksi johtotehtävä). Lisäksi koeaikaa voitaisiin pidentää, jos työntekijä on ollut poissa työstä koeajan aikana.

Direktiiviehdotuksen 8 artiklan mukaan työnantaja ei saisi estää työntekijää tekemästä toista työtä (ns. yksinoikeus- tai yhteensopimattomuuslausekkeet). Jäsenvaltiot voisivat kuitenkin asettaa rajoituksia rinnakkaiselle työlle, jos se on perusteltua liikesalaisuuksien suojelun kannalta tai eturistiriitojen välttämiseksi.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa pyritään parantamaan direktiiviehdotuksen 9 artiklalla. Työnteon keskeisiä ehtoja koskevassa selvityksessä työnantajan olisi ilmoitettava 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 kestänyt 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 keski suurten yritysten tai sitä pienempien yritysten kohdalla. Jäsenvaltiot voisivat myös asettaa rajoituksia sille, kuinka usein tällaisia pyyntöjä voidaan tehdä.

Jäsenvaltioiden on ehdotuksen 11 artiklan mukaan varmistettava, että kun työnantajalla on unionin tai kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimuksen perusteella velvollisuus antaa työntekijöille työn edellyttämää koulutusta, on tällaisen koulutuksen oltava työntekijälle maksutonta.

Täytäntöönpanon tehokkuutta koskevat vaatimukset

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

Jäsenvaltioiden olisi 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 työsuhteen päättymisajasta tai sopimuksen kestosta, työsuhte on voimassa toistaiseksi. Jos koeajasta ei ole annettu selvitystä, koeaikaa ei ole. Jos työajasta ei ole annettu edellytettyjä selvityksiä, työntekijällä on kokoaikainen työsuhte. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat.
- b) hallinnollinen menettely, jossa työntekijä voi saattaa asian toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi siten, että työntekijä pääsee nopeasti ja tehokkaasti oikeuksiinsa.

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).

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 kolmen 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.

EU:n oikeuden mukainen oikeusperusta/päätöksentekomenettely

Tavallinen lainsäädäntömenettely.

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 rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä.

Käsittely Euroopan parlamentissa

Raportoiija on Enrique Calvet Chambon (ALDE). Raporttiluonnos annettiin 29.5.2018. Äänestyspäivää ei vielä ole annettu.

Kansallinen valmistelu

Asiaa on käsitelty EU28 työjaostossa.

Eduskuntakäsittely

U-kirjelmä 2/2018 käsiteltiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 28.2.2018 ja suuressa valiokunnassa 2.3.2018.

Asia on suuressa valiokunnassa 15.6.2018.

Kansallinen lainsäädäntö, ml. Ahvenanmaan asema

Direktiiviehdotuksen kannalta relevantti valtakunnan lainsäädäntö on voimassa myös Ahvenanmaalla.

Taloudelliset vaikutukset

Kirjallinen selvitys työnteon keskeistä ehdoista

Direktiivi edellyttäisi työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään sisältyvän selvitysvelvollisuuden ulottamista myös alle kuukauden pituisiin työsuhteisiin. Näiden työsuhteiden osalta aiheutuisi hallinnollista taakkaa. Koska pääosa selvityksen sisällöstä annetaan muutoinkin tehtävän kirjallisen työsopimuksen yhteydessä, hallinnollinen taakka jää kuitenkin useimmissa tapauksissa vähäiseksi. Suulliseen sopimukseen perustuvissa työsuhteissa hallinnollinen taakka on suurempi. Toisaalta kirjallisen selvityksen vaatimus voi vähentää työnteon ehtoja koskevia epäselvyyksiä työpaikoilla.

Kirjallisen selvityksen tietosisällön laajentuminen aiheuttanee suhteellisen pienen hallinnollisen taakan lisäyksen, koska työnantajat voivat käyttää hyväkseen mallilomakkeita ja asiakirjapohjia.

Työsuhteen vähimmäisehdot

Suomen lainsäädäntöön ei sisälly direktiiviehdotuksen 10 artiklassa tarkoitettua menettelyä, jossa työntekijä voi ensin pyytää mahdollisuutta siirtyä turvatumpaan työsuhdemuotoon, jonka jälkeen työnantajan olisi annettava tällaiseen pyyntöön kirjallinen vastaus. Kirjallisen vastauksen antamisvelvollisuus aiheuttanee jossakin määrin työnantajille hallinnollista taakkaa.

Asiakirjat

9830/18

Laatijan ja muiden käsittelijöiden yhteystiedot

Nico Steiner, 050-396 0303, nico.steiner@tem.fi

EUTORI-tunnus

Liitteet

Viite

Asiasanat	työehtosopimukset, työoikeus, työsuojelu ja -turvallisuus
Hoitaa	STM, TEM, VM
Tiedoksi	EUE, OM, SM, VNK
