

Työehtodirektiivin täytäntöönpanon vaikutukset työlainsäädäntöön

Tässä muistiossa käydään läpi työehtodirektiivin täytäntöönpanon keskeisimmät vaikutukset työsopimuslakiin ja työaikalakiin.

1 Täytäntöönpanon valmistelu

Direktiivi [\(EU\) 2019/1152](#) avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (jäljempänä työehtodirektiivi) hyväksyttiin 20.6.2019. Direktiivin tarkoituksena on parantaa etenkin epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa edistämällä turvatumppia ja ennakoitavampia työehtoja.

Direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä toimeenpantiin hallitusohjelmakirjaus, jonka mukaan vaihtelevalla työajalla työskentelevän henkilön työajan vakiintumista vahvistetaan lainsäädännössä. Hallitusohjelman mukaan hallituksen tavoitteena on parantaa pätkätöissä ja nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa.

Hallituksen esityksellä [HE 60/2022 vp](#) pannaan täytäntöön työehtodirektiivi ja samalla toteutetaan myös hallitusohjelmaan liittyvät vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat lainsäädäntötoimet. Sääntely tulee voimaan 1.8.2022.

2 Keskeisimmät vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat muutokset

Edellä kerrotun hallitusohjelmakirjauksen toteutus sekä direktiivin täytäntöönpano vaikuttavat monin tavoin vaihtelevan työajan sopimuksilla työskenteleviä koskevaan sääntelyyn.

Työajan tarkasteluvelvoite

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momenttiin lisätään työnantajalle automaattinen velvollisuus tarkastella työsopimuksella sovitun työaikaehdon toteutumista 12 kuukauden välein.

Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovitettu 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.

Työajan tarkasteluvelvollisuus on automaattinen eikä työntekijän pyyntöön perustuva neuvotteluvelvollisuus, kuten voimassa olevassa laissa säädetään.

Tarkasteluvelvollisuus koskee kaikkia työnantajan aloitteesta tehtyjä vaihtelevan työajan sopimuksia. Tarkastelussa arvioidaan sitä, osoittavatko toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi.

Pelkästään työtuntien kokonaismäärän kasvu ei merkitse velvollisuutta tarjota uutta vähimmäistyöaikaa silloin, kun työaika aidosti vaihtelee koko työsopimuksessa sovitulla vaihteluvälillä.

Toisaalta työajan voitaisiin katsoa vakiintuneen vähimmäistyöajan ylittävälle tasolle, vaikka vähimmäistyöaika ei tarkastelujakson kaikkina viikkoina ylittyisikään.

Esimerkiksi työntekijän työsopimuksen mukainen työaika on 10-20 tuntia. Toteutunut työaika on vakiintuneesti ollut 15 tuntia viikossa tarkastelujakson aikana, mutta tarkastelujaksolla on ollut yksittäinen viikko tai joitakin yksittäisiä viikkoja, jolloin työaika on ollut 10 tunnin vähimmäistyöajan mukainen.

Työnantajan velvollisuus tarjota työsopimuksen mukaisen työajan muutosta riippuu siitä, mistä syystä työsopimuksen mukainen vähimmäistyöaika on ylittynyt ja onko muutos pysyvä. Onko kysymys ollut työnantajan työvoiman tarpeessa tapahtuneesta aidosta vaihtelusta, vai onko työvoiman tarve tosiasias-
assa vakiintunut?

Työntekijän poissaolojaksoja, kuten vuosilomasta, perhevapaasta tai sairastumisesta johtuvia poissaoloja, ei tule ottaa tarkastelussa huomioon, koska ne eivät ilmennä työnantajan työvoiman tarpeessa tapahtuvaa vaihtelua.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta muuttaa työsopimuksen mukaista työaikaa, jos tarkastelujaksolla toteutunut työaika on muodostunut poikkeuksellisesti tai tilapäisesti työsopimuksen mukaista vähimmäistyöaikaa korkeammalle tasolle. Esimerkiksi siinä tilanteessa, että tarkastelujaksoon on sisältynyt sellainen normaalista poikkeava työvoiman tarve, jonka seurauksena tarkastelujakso ei anna oikeaa kuvaa työnantajan työvoiman tarpeesta tarkasteluhetkellä. Myös muiden työntekijöiden poissaolot ovat voineet työllistää vaihtelevaa työaikaa noudattavaa työntekijää tarkastelujakson aikana sillä tavalla poikkeuksellisesti, että toteutuneiden työtuntien määrä antaa väärän kuvan työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyydestä.

Toteutuneiden työtuntien lisäksi tarkastelussa arvioitaisiin työnantajan työvoiman tarvetta. Työnantajan työvoiman tarvetta arvioitaessa huomioon voitaisiin ottaa esimerkiksi työnantajan asiakassopimusten pysyvyys, työtä luovien olosuhteiden satumanvaraisuus sekä työn ja toiminnan luonne.

Säännöksen tarkoituksena on, että työsopimuksen työaikaehto vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta. Vähimmäistyöaikaa ei ole velvollisuutta muuttaa, jos työnantajan ei voida katsoa kykenevän tarjoamaan työtä uuden työaikaehdon edellyttämällä tavalla.

Jos tarkastelu osoittaa työaikaehdon muuttamiselle olevan perusteita, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun tekemisestä tarjottava työntekijälle sopimusta

vähimmäistyöaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työntekijä voi halutessaan kieltäytyä uudesta työaikaehdosta, jolloin työaikaehto pysyy ennallaan.

Työnantajan on ilmoitettava tarkastelun ajankohdasta työntekijälle, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus saada tieto tarkastelusta. Työntekijä tai hänen edustajansa voivat lisäksi pyytää työnantajalta kirjallista selvitystä tarkastelusta ja sen perusteena olevista seikoista, kuten selvitystä toteutuneista työtunneista sekä työvoiman tarpeesta. Selvitys on annettava pyynnöstä kirjallisena.

Työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen työnantajalle, joka ei ole antanut työntekijälle kirjallista selvitystä työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettun tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista. Kehotuksen laiminlyönnistä voi seurata uhkasakko.

Selvitysvelvollisuus työn tarjoamisen lopettamisesta

TSL 1 luvun 11 §:n 4 momentin mukainen uusi selvitysvelvollisuus perustuu työehtodirektiiviin ja voi tulla sovellettavaksi vain sellaisiin vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviin työntekijöihin, joiden työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika on nolla.

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

Selvitys olisi annettava työntekijän pyynnöstä kirjallisesti.

Se, katsotaanko työn tarjoamisen kokonaan lopettamiseksi vain sellaiset tilanteet, joissa työnantaja on tehnyt jonkinlaisen päätöksen siitä, ettei jollekin tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle enää tarjota työtä jää sääntelyssä epäselväksi ja ratkaistavaksi viimekädessä myöhemmässä oikeuskäytännössä. Tätä tulkintaa tukee se, että taustalla olevassa direktiivissä selvitysvelvollisuus on tarkoitettu koskemaan irtisanomista ja irtisanomiseen rinnastettavia tilanteita ja työnantajan suorittamaa työsopimuksen irtisanomista edeltää aina työnantajan tekemä päätös irtisanomisesta.

Säännöksessä tarkoitetuksi työn tarjoamisen lopettamiseksi ei näkemyksemme mukaan tule katsoa esimerkiksi sellaista tilannetta, jossa työn tarjoaminen estyy tarjolla olevan työn vähyydestä ja työnantajasta johtumattomasta syystä, työn tarjoamisen estymisen kestosta riippumatta.

Selvitys viiteajoista, joiden sisällä työntekijällä on työntekovelvoite

Sääntelyn taustalla olevan direktiivin johdosta työsopimuslakiin

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle selvitys työsuhteen olennaisista ehdoista. Sääntelyyn on lisätty työnantajalle velvollisuus ilmoittaa vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevälle työntekijälle viitetunnit ja -päivät, joina työntekijää voidaan vaatia tekemään työtä.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

.....

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;

Säännöksen a)-kohta vastaa jo voimassa olevaa lakia.

b)-kohdan mukaan työnantajan olisi arvioitava, minä viikonpäivinä tai kellonaikoina työnantajalle yleensä syntyy työvoiman tarvetta siten, että työntekijälle tarjottaisiin työtä. Riittävää on, että em. viiteajoiksi määritellään esimerkiksi yrityksen aukioloajat, jollei tarkempi määrittäminen ole mahdollista.

Jos yrityksessä harjoitetaan toimintaa pääosan vuorokaudesta taikka jokaisena viikonpäivänä, on työnantajan pyrittävä tarkentamaan työajan sijoittelua siten, että työntekijällä olisi paremmat mahdollisuudet ennakoida työvuorojaan.¹ Viiteajat ja työntekovelvoite voidaan määritellä työntekijälle ympäri vuorokauden ja jokaiselle viikonpäivälle, mikäli työvuorojen sijoittumista ei ole mahdollista etukäteen ennakoida tarkemmin.

Viiteajat tulee ilmoittaa kolmen kuukauden kuluessa sääntelyn voimaantulosta (1.8.2022) niille työntekijöille, joihin sovelletaan sääntelyn voimaantulon ajankohdana vaihtelevaa työaika.

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa
Sääntelyn taustalla olevan direktiivin johdosta työaikalakiin on lisätty uusi 30 a §, joka koskee vaihtelevan työajan sopimuksia koskevia vaatimuksia työvuorosuunnittelussa.

30a §: 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 tarkoitettujen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle;
- 2) ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän. Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Jatkossa työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos säännöllistä työaika on tarkoitus sijoittaa niiden viiteaikojen (viikonpäivien ja/tai kellonaikojen) ulkopuolelle, jotka työntekijälle on työsuhteen alkaessa ilmoitettu.

Momentin 2 kohtaan ei ole tullut muutosta vaan se vastaa voimassa olevaa lakia.

¹ HE 60/2022 vp, s. 40.

Sääntelyn johdosta työnantaja voi teettää vaihtelevaa työaika noudattavalla työntekijällä työtä ilman tämän erikseen antamaa suostumusta ainoastaan työsopimuksessa sovitun vähimmäistuntimäärän. Lisäksi nämä tunnit tulee merkitä työvuoroluetteloon ja ne tulee sijoittaa työntekijälle ilmoitettujen viiteaikojen mukaisille viikonpäiville ja kellonajoille.

Työntekijä voi antaa suostumuksen työsopimuksen vähimmäistuntimäärän ylittäville työtunneille ja / tai työtuntien sijoittamiselle ilmoitettujen viiteaikojen ulkopuolelle kunkin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Työntekijällä on oikeus asettaa suostumukselleen reunaehdot, kuten ilmoittaa, että tiettyyn ajankohtaan sijoittuvat työvuorot eivät hänelle sovi.² Suostumukselle ei ole asetettu määrämuotoa, joten se voi olla suullinen tai kirjallinen.

Työvuoron peruuntumisesta maksettava korvaus

Sääntelyn taustalla olevan direktiivin johdosta työaikalain uuteen 30a §:ään on lisätty työnantajalle uusi velvollisuus maksaa työntekijälle korvaus, jos työnantaja peruuttaa vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevän työntekijän työvuoron alle 48 tuntia ennen työvuoron alkamista.

Työvuoroluetteloon merkitty työvuoro lähtökohtaisesti sitoo työnantajaa, ja työvuoron peruuttaminen on mahdollista vain rajatuissa tilanteissa. Työvuoron peruuttaminen voi olla mahdollista esimerkiksi silloin, jos työnantajalla on työaikalain mukainen painava syy muuttaa työvuoroluetteloa.

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.³

Säännös on luonteeltaan viimesijainen suhteessa muussa lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa edellytettyyn palkkaan tai korvaukseen. Työvuoron peruuttamis mahdollisuudesta ja siihen liittyvästä ilmoitusajasta sekä korvauksesta on sovittu joillakin aloilla työehtosopimuksella.

Säännös ei tule sovellettavaksi, jos:

- Työvuoron peruuttamismahdollisuudesta, ilmoitusajasta ja peruuntumisesta maksettavasta korvauksesta on sovittu työehtosopimuksella.
- Jos työvuorosta on sovittu työvuoroluettelon ulkopuolella, eikä työnantaja voi näin ollen työvuoroa peruuttaa.

² HE 60/2022 vp, s. 49.

³ HE 60/2022 vp, s. 50. ”Pykälän 3 momentilla varmistettaisiin työehtodirektiivissä edellytetyllä tavalla korvauksen maksaminen niissä tilanteissa, joissa voimassa olevan lain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa peruuntuneen työvuoron ajalta korvausta.”

Työvuoron peruuttamismahdollisuus koskee lähtökohtaisesti ainoastaan työvuoroluetteloon merkittyjä työvuoroja ja työsopimuksen vähimmäistyöajan ylittävää työtä. Työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika sitoo työsuhteen osapuolia. Työnantajan on sen vuoksi maksettava työntekijälle lähtökohtaisesti aina palkka työsopimuksen mukaiselta vähimmäistuntimäärältä, vaikka työtä ei olisi ollut tarjolla.

Mikäli ilmoitus työvuoron peruuntumisesta on tehty vähintään 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, ei peruuntumisesta synny työnantajalle korvausvelvollisuutta.

Mikäli ilmoitus on tehty alle 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, tulee työntekijälle maksaa kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuneesta haitasta.

Korvauksen suuruus riippuu tilanteesta ja jää työnantajan arvioitavaksi. Työvuoron peruuntumisesta aiheutuva keskeisin haitta on yleensä ansiomenetyks. Työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus on lähtökohtaisesti aina määrältään pienempi kuin ansionmenetyks.

Korvauksen määrää arvioitaessa voidaan ottaa huomioon mm.

- Käytetty ilmoitusaika - mitä vähemmän 48 tunnin ilmoitusaika alittuu, sitä pienempi on kohtuullisen korvauksen määrä.
- Työntekijän muualta mahdollisesti saama ansio, jos työntekijä on saanut peruuntuneen työvuoron ajalle työtä jonkun toisen työnantajan palveluksesta.
- Työntekijästä johtuvasta syystä saamatta jäänyt ansio, jos työnantaja on esimerkiksi tarjonnut peruuntuneen työvuoron tilalle jotain muuta työtä.
- Työmatkakustannuksien pieneneminen
- Työntekijän mahdollisuudet ennakoida työvuoron peruuntuminen ja sen myötä hänen mahdollisuutensa varautua siihen.
- Huomioon voidaan ottaa myös muita työntekijälle aiheutuneen haitan näkökulmasta merkityksellisiä sekä ansionmenetyksen suuruuteen vaikuttavia seikkoja.

Mahdollinen korvauksen maksuvelvollisuus koskee nimenomaan työvuoron peruuttamista eli tilanteita, joissa työntekijälle luvattu työtuntien kokonaismäärä pienentyy. Korvauksenmaksuvelvollisuus ei koske tilanteita, joissa työvuoroluetteloa muutetaan siten, että työvuoro siirretään toiseen ajankohtaan.

3 Muut työehtodirektiivin vaikutukset työsopimuslakiin

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista työsuhteen alkaessa säädetään TSL 2 luvun 4 §:ssä. Direktiivin vaikutuksesta ilmoitettavia työehtoja lisätään, säännöksen soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden piiri laajentuu ja ilmoituksen antamisen määräajat lyhenevät.

Työnantajan on TSL 2 luvun 4 §:n mukaan annettava oma-aloitteisesti työntekijälle selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, jos ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta

työsopimuksesta. Selvitys on annettava kirjallisesti yhdellä tai useammalla asiakirjalla. Työntekijälle on annettava ainakin tieto siitä, mistä lähteistä tiedot ovat luettavissa. Näin ollen selvityksen antovelvoite voidaan joiltakin osin täyttää siten, että työntekijä ohjataan lukemaan selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvat tiedot esim. yrityksen intra-sivustolta tai muusta paikasta, jonne tiedot on koottu henkilöstön saataville.

Selvitystä ei tarvitse antaa uudestaan, jos määräaikainen työsopimus uusitaan ehtojen säilyessä ennallaan.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaika laskettaessa huomioidaan työntekijän työsopimuksessa sovittu työaika sekä työntekijän tosiasiallisesti työskentelemä työaika. Näin ollen, vaikka työntekijän työsopimuksessa sovittu työaika olisi alle 12 tuntia neljän perättäisen viikon sisällä, on selvitys annettava, jos työntekijän tosiasiallisesti tekemä työaika ylittää em. tuntimäärän.

Työaika laskettaessa huomioidaan työntekijän työnteke toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalla työnantajalla.

Selvityksen piiriin kuuluvia työehtoja lisätään. Jatkossa selvityksestä on käytävä sääntelyssä jo aiemmin mainittujen ehtojen lisäksi: (Uusi sääntely alleviivattu)

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

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;

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

Kohdan 5) työntekopaikan vapaata määrittämisestä koskeva maininta olisi uusi. Kysymys voisi olla esimerkiksi laajasta etätyömahdollisuuksien käytöstä tai työaikalain

mukaiseen joustotyöaikaan liittyvästä työntekijän oikeudesta päättää työntekopaik-
kansa.

Kohdan 9) osalta muutos on selitetty tämän muistion sivulla 3. kohdassa ”Selvitys
viiteajoista, joiden sisällä työntekijällä on työntekovelvoite”

Kohta 10) koskee vuokratyöntekijöitä. a) kohdan mukaan vuokratyöntekijöille on an-
nettava jatkossa tiedoksi käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa.
Käyttäjäyrityksen vaihtuessa uuden käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka -tiedot on
annettava viimeistään työnteon alkaessa uudessa käyttäjäyrityksessä.

Selvitys on annettava vuokratyöntekijälle automaattisesti, jos työntekijän työaika on
keskimäärin vähintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen
ajanjakson aikana.

Kohdan 11) mukaan työnantajan on informoitava työntekijää siitä, jos tällä on lakiin
tai työehtosopimukseen perustuva oikeus saada koulutusta. Lisäksi on annettava
informaatiota koulutusoikeudesta, joka perustuu työnantajan koulutuspolitiikkaan.
Selvitys annetaan vain, jos työntekijällä on oikeus saada jotain koulutusta.

Kohdan 15) mukaan työntekijälle olisi annettava tieto vakuutuslaitoksesta, jossa
työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työta-
paturman ja ammattitautin varalta.

Selvityksen antamisen osalta on hyvä muistaa, että selvityksen antovelvoite voi-
daan täyttää myös antamalla työntekijälle tieto siitä, mistä lähteistä tiedot ovat luet-
tavissa. Näin ollen selvityksen antovelvoite voidaan joiltakin osin täyttää siten, että
työntekijä ohjataan lukemaan selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvat tiedot esim. yri-
tyksen intra-sivustolta tai muusta paikasta, jonne tiedot on koottu henkilöstön saata-
ville.

Tiedot työtehtävistä, palkasta, työajasta, koulutuspolitiikasta, vuosilomasta, työsopi-
muksen irtisanomisesta ja vakuutuslaitoksesta voidaan antaa viittaamalla työsuh-
teessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Jatkossa määräaika, jonka kuluessa tiedot on viimeistään annettava, vaihtelee.

Seitsemän päivän kuluessa työnteon aloittamisesta, on annettava

- työnantajaa ja työnteon alkamisajankohtaa, määräaikaista työsopimusta,
koeaikaa, työntekopaikkaa, palkkaa ja työaikaa koskevat tiedot.

Kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta, on annettava

- vaihtelevaa työaikaa noudattavalle ja vuokratyöntekijälle annettavat tiedot
sekä koulutuspolitiikkaa, vuosilomaa, työsopimuksen irtisanomista ja va-
kuutuslaitoksia koskevat tiedot.

Mikäli työnteon keskeisissä ehdoissa tapahtuu muutoksia, on selvitys muutoksista
annettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voi-
maan. Jos muutos johtuu selvityksessä viitatus lainsäädännön tai työehtosopimuk-
sen muuttamisesta, työnantajan ei tarvitse antaa muutoksesta erillistä ilmoitusta.

Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään lisätään 2 momentti, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa.

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.

Velvollisuus antaa kirjallinen vastaus on vain, jos osa-aikainen tai määräaikainen työntekijä tiedustelee työsuhteen kestäessä työnantajaltaan, olisiko hänen työsopimuksensa mukaista työaikaa tai sopimuksen kestoaikaa mahdollista pidentää ja nimenomaisesti pyytää vastausta kirjallisesti.

Työntekijän pyyntö saada perusteltu vastaus voisi koskea esimerkiksi mahdollisuutta lisätä työsopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa tai saada vaihtelevan työajan järjestelyissä suurempi vähimmäistyöaika. Pyyntö voisi koskea myös osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymistä, tai mahdollisuutta muuttaa työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa korkeammalle tasolle.

Määräaikaisen työntekijän osalta pyyntö voisi koskea työsopimuksen kestoajan pidentämistä siten, että työsopimus muutettaisiin toistaiseksi voimassa olevaksi tai määrääjän kestoja pidennettäisiin.

Työnantajan vastauksessa kuvatuille perusteille ei ole asetettu tarkempia sisältövaatimuksia. Jos työnantaja katsoo, ettei voi tai halua tarjota työntekijälle pidempää säännöllistä työaikaa tai pidentää työsopimuksen kestoaikaa, työnantajan on selostettava vastauksessaan kantansa taustalla olevat syyt.⁴

Työntekijän pyyntö saada työajan pidentämistä tai työsuhteen keston pidentämistä koskevaan tiedusteluunsa kirjallinen vastaus ei luo työntekijälle etusijaa tarjolla olevaan työhön tai suhteessa muihin samassa asemassa työskenteleviin työntekijöihin.

Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa työntekijän pyynnöstä, jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti yli 250 työntekijää. Enintään 250 työntekijän yrityksissä vastaus voitaisiin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä. Enintään 250 työntekijän yrityksissä vastaus voidaan lisäksi antaa pyynnön toistuessa antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen.

⁴ HE 60/2022 vp, s. 43.

Työntekijöiden määrä laskettaisiin soveltaen yhteistoimintalain soveltamisalarajan määrittämisessä noudatettua käytäntöä.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa kirjallista vastausta, jos työntekijä on työkennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan. Peräkkäiset, toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välein seuraavat määräaikaisten työsopimukset lasketaan yhteen.

Kirjallista vastausta ei tarvitsisi antaa myöskään silloin, jos työntekijän edellisestä pykälässä tarkoitettua pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Työsopimuslain 2 lukuun lisätään uusi 19 § joka sisältää työnantajan järjestettäväksi määriteltyjen pakollisten koulutusten osalta uusia velvoitteita.

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.

Säännös ei itsessään luo koulutusvelvollisuutta työnantajalle, vaan sääntelyn piiriin kuuluvien koulutusten osalta velvollisuus tarjota koulutusta perustuu muuhun lain säännökseen tai työehtosopimuksen määräykseen. Lisäksi koulutuksen on oltava välttämätöntä sen työntekijän työn kannalta, johon hänet on palkattu.

Säännöksen soveltamisalan piiriin ei kuulu:

- johonkin tiettyyn tehtävään palkkaamisen edellytyksenä olevan koulutuksen tai tutkinnon tai sen osan tarjoamista tai järjestämistä työnhakijalle tai työntekijälle, ellei tällaisesta velvollisuudesta olisi säädetty laissa tai työehtosopimuksessa,
- työnantajan vapaaehtoisesti työntekijälle tarjoama koulutus,
- työnantajan mahdollisesti tarjoama muu koulutus, joka ei liity työntekijän työtehtäviin tai
- työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä tarkoitettu irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.

Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota säännöksessä tarkoitettua koulutusta, on tällaisen koulutuksen oltava työntekijälle maksutonta. Työnantaja ei siis esimerkiksi saa periä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia työntekijältä tai pidättää niitä työntekijän palkasta.

Sääntelyn piiriin kuuluvaan koulutukseen osallistuminen on luettava työntekijän työajaksi, ellei työehtosopimuksella ole muuta sovittu. Myös koulutuksen palkallisuus määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

Koulutuksen on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä sijoittamaan siten, että koulutus osuu työntekijän säännönmukaiselle päivittäiselle työajalle. Jos koulutus ei ole kohdullisesti järjestettävissä työntekijän päivittäisen työajan sisällä, se voidaan toteuttaa muulloinkin.

Sääntelyssä tarkoitetulla koulutuksella tarkoitetaan nimenomaisesti koulutukseen osallistumista joko fyysisellä läsnäololla tai etäyhteyksin. Työntekijän itseopiskelu, vaikka se olisikin osana koulutusta, jää säännöksen soveltamisen ulkopuolelle.⁵

Pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta voidaan sopia tietyin rajoituksin toisin työehtosopimuksella

Lisätietoja sääntelyn soveltamisesta antavat oman työnantajaliittosi sekä EK:n asiantuntijat.

⁵ HE 60/2022 vp, s. 45.