



Työsuhteiden monimuotoisuus välttämätöntä yrityksille

Työsuhteen ehtojen ilmoittamiseen joustavuutta

Sekä työnantajan että työntekijän on hyvä olla perillä työsuhteen ja työnteon ehdoista, jotta kumpikin huolehtii oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Suomessa työehdoista sovitaan usein kirjallisesti tai sähköisesti tehdyssä työsopimuksessa. Mikäli näin ei tehdä, on työnantajan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys keskeisistä ehdoista. Annettavat tiedot ja menettelyohjeet perustuvat EU-direktiiviin, jonka vaatimukset on Suomessa sisällytetty työsopimuslakiin.

Komission esitys direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista korvaisi voimassa olevan direktiivin. Esitys jakautuu kahteen osaan, joista ensimmäinen kattaa työsuhdetta koskevien tietojen ilmoittamisen eli nykysääntelyn päivittämisen. Toinen osa, työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, sen sijaan esittelisi uusia EU-tasoisia vähimmäisoikeuksia työntekijöille.

Sääntelyssä ei ole ilmennyt merkittäviä puutteita eikä sen päivittämiselle ole välitöntä tarvetta. Sääntelyn yksinkertaistamista ja erilaisten poikkeuksien karsimista on tarkasteltava paremman sääntelyn periaatteiden näkökulmasta niin, ettei työnantajien hallinnollisia velvoitteita kasvateta suhteettomasti.

- Esityksen mukaan työnantajan pitäisi antaa ilmoitus viimeistään työsuhteen ensimmäisenä päivänä, mikä voi olla mahdotonta, jos esim. työntekijä on sairaana työsuhteen alkaessa. Kohtuullinen aika ilmoituksen antamiselle olisi kuukausi työsuhteen alkamisesta.
- Esityksen mukaan kaikki yhteensä enintään kahdeksan tuntia kuukauden aikana kestävät työsuhteet olisivat sääntelyn piirissä. Ilmoitusvelvollisuus hyvin lyhyissä työsuhteissa lisää kohtuuttomasti työnantajan taakkaa suhteessa työntekijälle koituihin hyötyihin eikä nykytilaa siksi ole syytä muuttaa.
- Ilmoitusvelvollisuuden pitäisi aina olla täytettävissä siten, että työnantaja viittaa lakiin tai työehtosopimukseen sisältyviin ehtoihin ja määräyksiin.
- Työntekijän, työnantajan ja työsuhteen määritelmät direktiivissä vaikuttavat yksinkertaisilta, mutta niitä tulkitaan vakiintuneesti eri tavoin eri maissa. Riskinä on, että EU-tuomioistuimen näkemykset eivät vastaa suomalaista oikeustilaa ja aiheuttavat epävarmuutta siitä, keihin sääntelyä tulee soveltaa. Siksi määritelmiä ei pidä ottaa direktiiviin ehdotetussa muodossa.

Ei uusia EU-tason minimioikeuksia

EK suhtautuu kriittisesti siihen, että direktiiviin sisällytettäisiin uusia työsuhteen vähimmäisehtoja. Ne vaikeuttavat tehokasta töiden järjestämistä ja osaamistarpeisiin parhaiten vastaavien työntekijöiden rekrytointia yrityksissä. Tämä on omiaan jäykistämään työmarkkinoita.

Uudet säännöt aiheuttavat myös epävarmuutta. Vakiintuneet tulkinnat työsuhteen osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista voivat uuden sääntelyn ja EU-tuomioistuimen ratkaisujen myötä muuttua äkillisesti ja ennakoimattomasti.

EU-tason minimiehdot istuvat huonosti suomalaisen työelämään

- Esityksen mukaan koeajan enimmäiskesto olisi kuusi kuukautta, ja sitä voidaan pidentää työn luonteen tai työntekijän edun vuoksi. Direktiivin tulisi sallia koeajan pidentäminen myös silloin, kun työntekijä on pitkiä aikoja poissa työstä koeaikana.
- Oikeus sivutyön tekemiseen kaipaa täsmennystä. Direktiivissä tulisi todeta, että lakiin tai työehtosopimukseen perustuva kilpailevan toiminnan kielto sitoo työntekijää myös ilman erillistä työnantajan vaatimusta tai ilmoitusta.
- Säännös vaihtuville työvuoroille asetettavista viitetunneista ja ennakoilmoitusajasta vaikeuttaa työvuorojen suunnittelua. Riski säännöksen suppeasta soveltamisesta haittaisi myös työvoiman tehokasta käyttöä yrityksissä.
- Työnantajalle ei tule asettaa velvollisuutta vastata kirjallisesti työntekijän pyyntöön ennakoitavammasta ja turvattummasta työsuhteen muodosta, mikä vaikeuttaisi työnantajan mahdollisuuksia järjestää työvoimansa tehokkaasti. Vaatimus on osittain ristiriidassa Suomen työsopimuslain mukaisen lisätöiden tarjoamisvelvollisuuden kanssa eikä ota huomioon, että määräaikainen työsopimus on solmittavissa vain laissa säädetyillä perusteilla.



Työmarkkinaosapuolet tuntevat parhaiten työelämän tarpeet

EK pitää välttämättömänä, että mahdollisuus poiketa työehtosopimuksella ehdotetuista vähimmäisehdoista sisältyy direktiiviin. Direktiivissä olisi selvennettävä, että EU-tuomioistuin ei voi vastoin työmarkkinaosapuolten yhteistä näkemystä tulkita, että tietty työehtosopimuksen määräysten kokonaisuus ei täytäkään poikkeamismahdollisuudelle asetettuja reunaehtoja.

Työnantajien oikeusturvan varmistamiseksi on tarpeen, että direktiivi sisältää oikeasuhtaisia ja joustavia menettelytapoja niihin tilanteisiin, joissa työnantaja on laiminlyönyt ilmoitusvelvollisuutensa. Tätä taustaa vasten viranomaiselle tehtävä kantelu tai suotuinen olettama, jonka työnantaja voi kuitenkin myöhemmin kumota, ovat asianmukaisia vaihtoehtoja. Suotuisella olettamalla tarkoitetaan esim. sitä, että työsuhdetta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, jollei määräaikaisuus käy ilmi kirjallisesta sopimuksesta tai ilmoituksesta.

Sen sijaan korotetulle työntekijän irtisanomissuojalle tai käännetylle todistustaakalle ei ole perusteita tämän direktiivin puitteissa. Korotetun irtisanomissuojan laajentaminen vähitellen kaikkiin työntekijöihin johtaa lopulta siihen, että erityistä suojelua tarvitsevien työntekijäryhmien asema huonontuu. Samalla kasvaa riski siitä, että irtisanomistilanteissa esitetään katteettomia väittämiä, joiden mukaan irtisanominen olisi tehty epäasianmukaisella perusteella.

EK:n pääviestit

- Uuden sääntelyn ei pidä luoda työmarkkinoille jäykkyyksiä, jotka lisäävät kustannuksia, vähentävät tuottavuutta ja hidastavat työllisyyden kasvua. Riski on erityisen suuri työehtodirektiiviin sisältyvien uusien vähimmäisoikeuksien osalta, jotka vaikeuttavat työvoiman joustavaa käyttöä. Työsuhteiden minimiehdoista säännellään jo nykyisin kattavasti kansallisella ja EU:n tasolla.
- Jotta kansallisten työmarkkinoiden erityispiirteet tulevat huomioiduiksi eikä sääntelyllä puututa työmarkkinajärjestöjen toimivaltaan, täytyy direktiivin sallia esitetyistä minimiehdoista poikkeaminen työehtosopimuksilla.
- Direktiiviin ei pidä kirjata työntekijän, työnantajan ja työsuhteen määritelmää. Ne eivät ota huomioon eroavaisuuksia, joita käytännössä liittyy työsuhteen tunnistamiseen eri maissa, minkä vuoksi määrittely on tapahduttava kansallisesti.
- Työntekijöillä on laajat oikeudet saada kirjallinen selvitys työsuhteensa keskeisistä ehdoista voimassa olevan EU-direktiivin nojalla. Suurin osa työsuhteista tehdään Suomessa kirjallisena. Tiedossa ei ole, että työntekijät jäisivät vaille tarpeellisia tietoja eivätkä työnantajat koe nykyydirektiiviä raskaaksi tai vaikeaksi seurata. Näiden syiden vuoksi direktiivin päivittäminen ei ole välittömästi tarpeen. Päivitysten täytyy tähdätä pikemmin hallinnollisten velvoitteiden keventämiseen kuin lisäämiseen.

Lisätiedot:

Katja Miettinen, puh. +358 40 839 48 39

Ilari Kallio, puh. +32 495 56 22 99