

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 13 luvun 11 §:n sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annettua lakia. Työnantajalle säädetyn työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen antamisvelvollisuuden rikkominen tulisi rangaistavaksi. Tällä hetkellä selvityksen antaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi, mutta velvollisuuden rikkomista ei ole kriminalisoitu. Lisäksi työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia ehdotetaan muutettaviksi siten, että työsuojeluviranomainen voisi antaa kehotuksen sen varmistamiseksi, että työnan-

taja täyttää velvollisuutensa antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Esityksen tarkoituksena on parantaa määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa ja ehkäistä sellaisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä, joille ei ole olemassa lain mukaista perustetta. Tavoitteena on myös tehostaa työnantajan velvollisuutta antaa selvitys keskeisistä työsuhteen ehdoista.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan ensi tilassa.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT	3
1 JOHDANTO	3
2 NYKYTILA	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä EU:n lainsäädäntö.....	6
Määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi.....	6
Työsuhteen ehtojen todentamisdirektiivi	7
2.3 Nykytilan arviointi ja toteuttamisvaihtoehdot.....	8
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	10
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	10
4.1 Taloudelliset vaikutukset	10
4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	11
4.3 Yhteiskunnalliset ja tasa-arvovaikutukset.....	11
5 ASIAN VALMISTELU.....	12
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	12
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	13
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	13
1.1 Työsopimuslaki.....	13
1.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	14
2 VOIMAANTULO.....	15
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN.....	15
LAKIEHDOTUKSET	16
1 Laki työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta	16
2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	17
LIITE	18
RINNAKKAISTEKSTIT	18
1 Laki työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta	18
2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	19

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Määräaikaiset työ sopimukset ovat yksi työvoiman käyttöavoista. Määräaikaisten työ sopimusten osuus työ sopimuksista nousi 1990-luvun laman aikana, ja on pysynyt sen jälkeenkin korkealla tasolla. Euroopan unionin maista Suomessa määräaikaista sopimusta on seitsemänneksi eniten. Suomen edellä ovat Espanja, Puola, Portugali ja Slovenia, Ruotsi ja Alankomaat.

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien määrä vaihtelee hyvin paljon eri vuosineljänneksinä. Verrattaessa määräaikaisten työsuhteiden kehitystä vertailukohtana käytetään yleensä vuoden ensimmäistä neljänestä. Työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2007 kolmena ensimmäisenä kuukautena määräaikaisina työskenteli 299 000 palkansaajaa eli noin 14,2 prosenttia kaikista palkansaajista. Eri sektoreilla määräaikaisten palkansaajien määrät ja osuudet vaihtelevat jossakin määrin. Vuonna 2005 valtiolla määräaikaista palkansaajia on 23,9 prosenttia, kuntasektorilla 23,1 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 10,1 prosenttia. Määrällisesti eniten määräaikaista on kuitenkin yksityissektorilla.

Tarkasteltaessa määräaikaista palvelussuhteita kaikilla sektoreilla ja toimialoilla havaitaan, että kuluva vuosikymmenen aikana määräaikaisten työsuhteiden osuudessa kaikista työsuhteista ei ole tapahtunut suuria muutoksia. Työllisyystilanteen kohentuessa jatkuva kokoaikatyö on lisääntynyt tasaisesti, ja samalla myös määräaikaisten työsuhteiden määrä on kasvanut. Vastaavanlainen kehitys on havaittavissa myös uusien työsuhteiden osalta, joista määräaikaista on jatkuvasti ollut noin puolet kaikista uusista työsuhteista.

Määräaikaisten sopimusten runsas osuus kaikista työsuhteista on määräaikaisiin sopimuksiin liittyvien epävarmuustekijöiden vuoksi herättänyt huolta. Määräaikaisten sopimusten solmimisedellytyksiä ja toisaalta määräaikaisten sopimusten työtä tekevien asemaa onkin vuosien saatossa selvitetty useissa kolmikantaisissa työryhmissä. Joulukuussa 2005 työministeriön asettama selvi-

tyshenkilö luovutti selvityksensä määräaikaisten työ sopimusten käytöstä. Selvityshenkilön työtä jatkoi edelleen työministeriön asettama kolmikantainen työryhmä, jonka selvitys valmistui helmikuussa 2007.

Määräaikaista työsuhteita koskevaa lainsäädäntöä on viime vuosina muutettu useaan otteeseen. Määräaikaisten sopimusten solmimisedellytykset ovat pysyneet kutakuinkin samankaltaisina. Viime vuosikymmenen loppupuolella toteutettujen uudistusten tavoitteena oli saattaa määräaikaisten työ sopimusten työtä tekevät mahdollisimman samaan asemaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleviin nähden. Pyrkimyksenä on ollut se, että työn teettäminen määräaikaisella ja toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella on työnantajan kannalta mahdollisimman kustannusneutraalia. Tässä tarkoituksessa muun muassa eläkelainsäädäntöä muutettiin 1990-luvun loppupuolella siten, että eläkettä kertyy kaikista työsuhteista niiden kestosta riippumatta. Niin ikään työläinsäädännön turvaamien etujen saamisedellytyksenä olevat kynnyksajat on poistettu (mm. sairausajan palkka, opintovapaa). Uudessa vuosilomalaisissa on otettu huomioon toistuvien määräaikaisten työ sopimusten liittyvät erityistarpeet.

Viimeisimmän määräaikaistyötä selvittäneen työryhmän tehtävänä oli arvioida määräaikaisten työ sopimusten solmimisedellytyksiä ja toisaalta sitä, miten säännökset vastaavat työmarkkinoilla tapahtuneisiin muutoksiin. Toisaalta työryhmän tehtävänä oli arvioida, millä tavoin voidaan varmistua siitä, että määräaikaisten sopimusten käytölle säädettyjä edellytyksiä myös käytännössä noudatetaan.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Työ sopimuslain (55/2001, jäljempänä TSL) mukaan työ sopimukset ovat joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaista. Työ sopimuslain mukaan toistaiseksi voimas-

sa olevat sopimukset ovat ensisijaisia: määräaikaisena sopimus voidaan solmia ainoastaan silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu perusteltu syy.

Määräaikaisia ovat sopimukset, joiden päättymisen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Näin ollen määräaikaisia ovat sopimukset, joiden kesto aika on sopimusta tehtäessä sidottu määrättyyn kalenteriaikaan. Määräaikaisesta sopimuksesta on kysymys niin ikään silloin, kun on sovittu tietyn, täsmällisesti määritellyn työkokonaisuuden suorittamisesta tai kun sopimuksen kesto aika on kytketty sellaiseen ennalta määriteltyyn tapahtumaan, jonka täsmällinen kesto aika ei ole tiedossa sopimusta solmittaessa (esimerkiksi sijaisuus toisen työntekijän sairausloman tai muun poissaolon vuoksi).

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on voimassa niin kauan, kunnes se irtisanotaan, puretaan tai työntekijä täyttää 68 vuotta, jolloin työsuhde päättyy ilman irtisanomista, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Määräaikainen sopimus lakkaa olemasta voimassa ilman nimenomaista irtisanomista määräajan päättyessä, tai kun sovittu tehtävä tai työkokonaisuus on valmistunut. Kesken sopimuskauden määräaikainen työsopimus voidaan päättää ainoastaan vastapuolen erittäin painavana pidettävän sopimusrikkomuksen perusteella (TSL 8 luvun 1 §). Tällöin sopimus lakkaa välittömästi olemasta voimassa.

Määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä säädetään TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentissa. Momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole *perustellusta syytä* tehty määräaikaiseksi. Lisäksi säädetään, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta. Tämän vuoksi määräaikaisen sopimuksen tekemisen rajoitukset koskevat vain työnantajan aloitteesta määräaikaisena tehtyjä so-

pimuksia samoin kuin sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena.

Työsopimuslain mukaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä on perusteltu syy. Perustellun syyn käsitettä ei ole lakitekstissä tarkemmin määritelty, vaan sääntelyn perusteena on yleislauseke. Vuoden 2001 lain myötä vanhassa työsopimuslaissa ollut esimerkkiluettelo määräaikaisen sopimuksen perusteista kumottiin. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp) kuitenkin todetaan, että perustellun syyn käsitettä arvioidessa on edelleen otettava huomioon vanhan työsopimuslain (320/1970) 2 §:n 2 momentin mukaiset perusteet eli työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Määräaikaisessa työsuhteessa työtä tekevälle on olennaista saada tieto siitä, millä perusteella sopimus on tehty määräaikaisena ja kuinka pitkään sopimus jatkuu. Useimmiten määräaikaisuuden peruste ilmenee kirjallisesta työsopimuksesta. Jos yli kuukauden voimassa olevaksi tarkoitettua työsopimusta ei ole tehty kirjallisena tai jos määräaikaisen sopimuksen peruste ei ilmene kirjallisesta sopimuksesta, työnantajan on ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä annettava työntekijälle selvitys työteon keskeisistä ehdoista ja sisällytettävä selvitykseen myös tieto määräaikaisen sopimuksen perusteesta. Selvityksen antamisvelvollisuudesta ja sen sisällöstä säädetään TSL 2 luvun 4 §:ssä.

Velvollisuus selvityksen antamiseen perustuu työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhhteessa sovellettavista ehdoista annettuun direktiiviin 91/533/ETY.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työsopimuksen osapuolet, työsuhteen alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen kesto aika ja peruste, työn suorittamispaikka, työntekijän työtehtävien pääasiallinen laatu sekä palkka tai muu vastike, palkanmaksukausi, työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika taikka niiden määräytymistapa sekä työsuhhteessa mahdollisesti noudatettava työehtosopimus. Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla asianomaiseen työsuhteessa sovellettavaan työ-

ehtosopimukseen tai lakiin. Erillistä selvitystä ei kuitenkaan tarvitse antaa, jos tiedot sisältyvät kirjalliseen työsopimukseen.

Jos työtä suoritetaan ulkomailla vähintään yhden kuukauden ajan, kirjallisen selvityksen on oltava työntekijän käytössä ennen hänen lähtöään työkomennukselle. Tällöin selvityksestä on lisäksi käytävä ilmi ulkomailla tapahtuvan työskentelyn kestämisäika ja palkanmaksussa käytettävä valuutta. Työnantajan on lisäksi ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti selvityksessä mainittavan ehdon muuttumisesta niin pian kuin mahdollista. Ilmoitus on tehtävä kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa muutoksen voimaantulosta, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimusten muuttumisesta.

Työsopimukseen ja työsuhteen ehdoista annettavaan selvitykseen sisältyvä tieto määräaikaisuuden perusteesta on välttämätön arvioitaessa sitä, onko määräaikaisen sopimuksen solmimiselle laissa tarkoitettu peruste. Työntekijä ja hänen valtuuttamansa edustaja tai työsuojeluviranomainen, jos työntekijä kääntyy viranomaisen puoleen, voivat asiakirjan ja vallitsevien olosuhteiden perusteella arvioida käytetyn perusteen laillisuutta.

Selvityksen antaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi. Selvityksen antovelvollisuuden laiminlyöntiä ei kuitenkaan ole kriminalisoitu.

Jos sopijapuolten välillä syntyy erimielisyys sopimuksen kestoajasta, sen osapuolen, joka vetoaa sopimuksen määräaikaisuuteen, on esitettävä näyttö siitä, että sopimus on solmittu määräaikaisena ja toisaalta siitä, että sopimuksen määräaikaisuudelle on laissa tarkoitettut perusteet. Edellä tarkoitettulla käännetyllä todistustaakalla vahvistetaan määräaikaisessa työsuhteessa olevan asemaa, sillä näyttövelvollisuus määräaikaisen sopimuksen perusteen laillisuudesta on työnantajalla.

Kirjallisen työsopimuksen nimenomaisella ehdolla työsopimuksen määräaikaisuudesta ja sen perusteesta tai TSL 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettuun selvitykseen liittyvällä kirjauksella sopimuksen määräaikaisuudesta ja sen perusteesta on merkittävä asema selvittäessä sitä, mistä sopimusta solmittaessa on sovittu. Määräaikaisuuden perusteen ilmoittamisvelvollisuus korostaa työnantajan velvollisuutta punnita perusteen lainmukaisuutta.

Työsopimuslain mukaan lain noudattamista valvovalla työsuojeluviranomaisella on mahdollisuus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista. Mikäli työnantaja ei noudata hänelle asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen tila. Mikäli työnantaja ei noudata toimintaohjetta, tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen.

Työnantaja ratkaisee henkilöstöä palkataan työvoiman käyttötavan. Työvoiman käyttötapoja on kuitenkin käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön tai henkilöstön edustajien välisissä neuvotteluissa. Heinäkuun alusta 2007 voimaan tullessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa neljännesvuosittain henkilöstöryhmän edustajille heidän pyynnöstään selvitys koko yrityksen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä. Lisäksi vuosittain yhteistoimintamenettelyssä laadittavasta henkilöstösuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen henkilöstön rakenne ja sen määrä sekä arvio näiden kehittymisestä. Henkilöstösuunnitelmasta tulee niin ikään käydä ilmi periaatteet, joita noudatetaan erilaisten työsuhdemuotojen käytössä. Työvoiman käyttötavat, mukaan lukien määräaikaisten sopimusten käyttö tulevat säännönmukaisesti käsitellyiksi yhteistoimintamenettelyssä. Uusi yhteistoimintalaki antaa siten välineitä työvoiman käyttötavoista käytävään keskusteluun työpaikoilla. Yhteistoimintalain säännökset eivät kuitenkaan velvoita työnantajaa antamaan tietoja yksittäisen määräaikaisen sopimuksen perusteista.

Määräaikaisten työsopimusten perusteista on sovittu myös valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Työehtosopimusten määräykset vastaavat pitkälti työsopimuslaissa säädettyjä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle säädettyjä edellytyksiä.

Kuten esityksen johdanto-osassa on todettu, määräaikaisten sopimusten yleisyys vaihtelee jossakin määrin julkisella ja yksityisellä sektorilla ja toisaalta myös eri toimialoilla. Niin ikään määräaikaiset sopimukset kohden-

tuvat eri tavoin eri palkansaajaryhmiin. Monista muista Euroopan unionin maista poiketen Suomessa määräaikaiset työsuhteet keskittyvät suurelta osin korkeasti koulutettuihin, kun taas muissa EU-maissa määräaikaiset työsuhteet kohdistuvat vahvasti nuoriin ja matalamman koulutustason omaaviin työntekijöihin. Lisäksi Suomessa määräaikaisia työsuhteita on selkeästi enemmän naisilla. Suomelle tyypillinen piirre on, että akateemisten, synnytysikäisten naisten työsuhteet ovat useammin määräaikaisia kuin vastaavan ikäisten miesten työsuhteet. Määrärikaisten sopimusten yleisyyttä työmarkkinoilla samoin kuin sopimusten kohdentumista eri palkansaajaryhmiin selvitetään tarkemmin määrärikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportissa (Työhallinnon julkaisu 375).

Naisten korkeaa määrärikaisten työsuhteiden osuutta selittää naisten korkea työhön osallistumisaste, vahvasti nais- ja miesaloihin eriytyneet työmarkkinat sekä osaltaan myös työlainsäädännössä turvatut oikeudet perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaisiin. Varsinkin kuntasektorilla työskentelee terveydenhuollon, sosiaalitoimen ja opetustoimen tehtävissä erityisen paljon naisia. Kun naiset jäävät näistä tehtävistä perhevapaalle, sijaiseksi palkataan useimmiten nainen, sillä miehiä ei useimmiten ole tarjolla näihin tehtäviin.

Sen arvioiminen, missä määrin käytetyille määrärikaistalle sopimuksille on ollut laissa säädetyt perusteet ja kuinka paljon työmarkkinoilla on solmittu perusteettomia määrärikaisia sopimuksia, on hyvin hankalaa ellei mahdotonta. Käytettyjen määrärikaisten sopimusten perusteista ei ole saatavilla täsmällistä tietoa. Viitteitä määrärikaisten sopimusten perusteena oleviin syihin on saatavissa työolotutkimuksesta, Tilastokeskuksen työvoimatilastoista sekä työministeriön selvityksistä, jotka kohdistuvat avoimiin työpaikkoihin ja lisätyövoiman hankkimisen perusteisiin. Lisäksi Kunnallinen työmarkkinalaitos selvitti yhdessä palkansaajajärjestöjen kanssa vuonna 2003 käytettyjen määrärikaisten sopimusten perusteita.

Yksityisellä sektorilla määrärikaisuuden perusteet jakaantuvat kohtalaisen tasaisesti. Naisten yleisin peruste määrärikaistalle työsuhteelle oli sijaisuus. Kaikista määrärika-

kaisin sopimuksin työskennelleistä naisista sijaisina oli 24 prosenttia. Vastaavasti miehillä 28 prosentissa tapauksista määrärikaisten työsuhteiden perusteena oli kausityö, kutsutyö, urakkatyö tai vuokratyö.

Valtiolla määrärikaistissa työsuhteissa työskentelevien naisten yleisimpiä määrärikaisuuden perusteita ovat sijaisuus (34 %), projekti, katkonainen rahoitus tai tuntiopettaja (32 %) ja määrärikaisten työ, avoin virka tai epäpätevyys (29 %). Miehillä 51 prosenttia kaikista määrärikaistuuksista perustuu projekteihin, katkonaiseen rahoitukseen tai tuntiopettajana työskentelemiseen ja 17 prosentin perusteena on määrärikaisten työ, avoin virka tai epäpätevyys.

Kunnissa määrärikaistassa palvelussuhteessa olevista miehistä 22 prosenttia työskentelee sijaisina, 31 prosentissa tapauksista perusteena on määrärikaisten työ, avoin virka tai epäpätevyys ja 20 prosentin perusteena on projekti, katkonainen rahoitus tai tuntiopettaja. Naisten osalta määrärikaistuuksudet keskittyvät selvemmin sijaisuuksiin, joita on 48 prosenttia. Toisena yleisenä perusteena on määrärikaisten työ, avoin virka tai epäpätevyys, joita on 19 prosenttia. Vuoden 2003 selvityksen mukaan yli puolet määrärikaistista palvelussuhteista oli sijaisuuksia. Sijaisuudet ja avoimen toimen hoito olivat perusteena noin kahdessa kolmasosassa kaikista määrärikaistuuksista.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä EU:n lainsäädäntö

Määrärikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määrärikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, jäljempänä määrärikaidirektiivin puitesopimus, määrittää Suomen liikkumavaran määrärikaistia työsuhteita koskevassa sääntelyssä. Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sopimuksen tarkoituksena on parantaa määrärikaisten työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja laati-

malla puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

Puitesopimuksen 4 lausekkeen mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhte, ellei siihen ole asiallisia syitä. Kyseisen 4 lausekkeen määräys koskee jokaista määräaikaista työsopimusta.

Puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltioiden tulee ottaa käyttöön yksi tai useampi seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi: perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten; perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskesto; tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

Lisäksi jäsenvaltioiden tulee määrittää tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita pidetään perättäisenä ja/tai pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.

Puitesopimuksen 5 lauseke koskee ainoastaan peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia. Se ei siten aseta rajoituksia ensimmäisen määräaikaisten sopimuksen käytölle. Tämä tulkinta on myös vahvistettu Yhteisöjen tuomioistuimen tuomiossa C-144/04.

Työsuhteen ehtojen todentamisdirektiivi

Neuvoston direktiivin 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista, jäljempänä todentamisdirektiivi, mukaan työntekijällä on oikeus saada kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Direktiivin mukaan työnantajan on viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta taikka, jos työsuhte päättyy tätä ennen, viimeistään työsuhteen päättyessä annettava työntekijälle selvitys osapuolten henkilöllisyydestä, työn suorittamispaikasta taikka, jos kiinteää työn suorittamispaikkaa ei ole, peri-

atteesta, että työtä tehdään eri kohteissa ja lisäksi työnantajan liikepaikasta taikka kotipaikasta, työn nimikkeestä, tasosta, luonteesta tai laadusta, johon työntekijä on palkattu, työsuhteen alkamispäivästä, työsuhteen arvioidusta kestosta, jos kysymyksessä on väliaikainen työ, palkallisen loman ansaintaperiaatteesta ja lomakaudesta, irtisanomisajan määräytymistavasta, peruspalkasta ja muista palkan osista sekä palkanmaksukaudesta, säännöllisestä työajasta sekä työntekijän työssä sovellettavista työehtosopimuksista. Direktiivin mukaan tiedot voidaan antaa joko yhdellä tai useammalla asiakirjalla, joita voivat olla muun muassa kirjallinen työsopimus ja nimityskirje. Niissä tapauksissa, joissa se on mahdollista, selvitys voidaan antaa myös viittaamalla työsuhteen ehtona noudatettavaan lakiin tai työehtosopimuksen määräykseen.

Mikäli työskentely tapahtuu ulkomailla, työsuhteen ehtojen on oltava työntekijän tiedossa ennen työkomennukselle lähtöä. Tällöin työntekijälle annettaviin tietoihin on sisällytettävä myös selvitys ulkomaan työskentelyn pituudesta, palkanmaksussa käytettävästä valuutasta, ulkomailla saatavista rahallisista eduista ja luontoiseduista sekä mahdollisuuksien mukaan myös tiedot ehdoista, joita noudatetaan työntekijää kotiutettaessa.

Mikäli direktiivissä tarkoitetuissa työsuhteen pääehdoiksi katsottavissa ehdoissa tapahtuu muutoksia työsuhteen kestäessä, työnantajan on toimitettava kirjallinen asiakirja muutoksista työntekijälle kuukauden kuluessa muutosten voimaan tulemisesta. Tiedottamisvelvollisuus ei koske laeissa ja hallinnollisissa määräyksissä tapahtuneita muutoksia.

Direktiivin mukaan työntekijöille tulee turvata mahdollisuus oikeusteitse vaatia työnantajaa esittämään direktiivissä tarkoitetut tiedot. Oikeustiehen turvautumisen edellytykseksi voidaan kuitenkin asettaa työntekijän huomautusvelvollisuus muissa tapauksissa paitsi, jos kysymys on ulkomailla tehtävästä työstä, tilapäisestä työsuhteesta tai työntekijöistä, joihin ei sovelleta työehtosopimusta.

Direktiiviä sovelletaan työsuhteessa olevaan työntekijään. Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle voidaan kuitenkin rajata korkeintaan yhden kuukauden jatkuvat työsuht-

teet ja työsuhteet, joissa viikoittainen työaika ei ylitä kahdeksaa tuntia. Riittävän joustavuuden aikaansaamiseksi soveltamisalan ulkopuolelle voidaan jättää myös sellaiset työsuopimussuhteet, jotka ovat luonteeltaan satunnaisia tai erityisluonteisia ja objektiivisesti arvioiden yleinen etu ei vaadi direktiivin soveltamista niihin. Ulkomaantyötä koskevaa sääntöä ei direktiivin mukaan tarvitse soveltaa enintään kuukauden kestävässä työkomennuksissa.

2.3 Nykytilan arviointi ja toteuttamisvaihtoehdot

Määräaikaisten työsuopimusten käyttöön voidaan vaikuttaa määräaikaisten sopimuksen solmimiselle säädetyillä edellytyksillä ja määräaikaisten sopimusten käytön valvonnalla. Määräaikaisuuden perustetta koskevalla ohjeistuksella ja yleisellä tiedottamisella on merkittävä vaikutus määräaikaisten sopimusten käyttöön. Työvoiman käyttötavoista käytävä keskustelu työnantajan ja henkilöstön tai henkilöstön edustajien välillä lisää määräaikaisten sopimusten käyttöperusteiden läpinäkyvyyttä sekä edesauttaa luottamuksellisten suhteiden syntymistä työpaikoille. Käytännössä määräaikaisten sopimusten käytön yleisyyteen vaikuttavat työnantajan toiminnan luonne, työnjärjestelyt ja omaksutun henkilöstöpoliittiset toimintatavat. Toisaalta työmarkkinoita uhkaava työvoimapula ja tarve sitouttaa työntekijöitä työnantajan palvelukseen voi osaltaan lisätä työnantajien hakukkuutta solmia toistaiseksi voimassa olevia työsuopimuksia.

Voimassa olevan työsuopimuslain mukaan määräaikaisten työsuopimuksen käyttäminen edellyttää perusteltua syytä. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa on otettava huomioon vanhan työsuopimuslain säännös, jossa oli esimerkinomaisesti mainittu työsuopimuksen määräaikaisuuden perusteena työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Voimassa olevan työsuopimuslain hallituksen esityksen perusteluissa määräaikaisten työsuopimuksen solmimisedellytyksiä tarkastellaan työnantajan työvoiman pysyvän tar-

peen perusteella. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsuopimusten käyttöä ei pidetä sallittuna. Tämä koskee siis jo ensimmäistä määräaikaista työsuopimusta. Laissa säädetään lisäksi toisiaan seuraavista määräaikaisten sopimuksista. Toistuvien määräaikaisten sopimusten tekeminen edellyttää, että kullekin määräaikaistalle sopimukselle on olemassa perusteltu syy ja että työnantajan työvoiman tarve ei kyseisessä tehtävässä ole pysyvä. Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsuopimukseen liittyvää suojaa toistuvilla määräaikaistalla sopimuksilla.

Tilastojen valossa näyttää siltä, että vuoden 2001 lainsäädännön muutoksella ei ole viimeisten vuosien aikana juurikaan ollut vaikutusta määräaikaisten työsuhteiden määriin ja suhteelliseen osuuteen kaikista työsuhteista, vaikkakin toistaiseksi voimassa oleviksi tarjottujen työpaikkojen osuus avoimista työpaikoista on viime aikoina jonkin verran kasvanut.

Korkein oikeus ei ole toistaiseksi antanut prejudikaattia voimassa olevan työsuopimuslain määräaikaisten sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevasta perustellun syyn sisällöstä. Parhaillaan korkeimmassa oikeudessa on kuitenkin vireillä juttu, jossa arvioidaan sopimuksen määräaikaisuuden perustetta.

Työtuomioistuin on joitakin kertoja tulkinnut työehtosopimusten määräaikaista työsuopimusta koskevia, työsuopimuslain säännöstä vastaavia määräyksiä. Työtuomioistuimen tulkintaratkaisuisissa näkyy uuden lain hallituksen esityksen perusteluiden vaikutus. Tuomioissa on havaittavissa, ettei oikeuskäytännössä vanhan lain säännöksestä (KKO 1996:105) omaksuttu aikaisempi tulkintaperiaate, jonka mukaan perättäisiä määräaikaista työsuopimuksia voidaan niiden lukumäärästä riippumatta tehdä aina, kun on olemassa peruste kyseiselle yksittäiselle sopimukselle, sellaisenaan ole enää voimassa olevaa oikeutta.

Työtuomioistuimen tuoreessa oikeuskäytännössä perättäisten määräaikaisten sopimusten arvioinnissa on yksittäisen määräaikaisten sopimuksen perusteen lisäksi alettu kiinnittää huomiota työnantajan työvoiman pysyvään tarpeeseen (TT 2004-42, 2006-64, TT 2006-65, TT 2006-69). Työtuomioistuin

on tuomioissaan katsonut muun muassa, että kun tapauksessa ei ollut kysymys mistään määrätystä työstä tai työkokonaisuudesta, vaan kyseisen tehtaan normaalista ja jatkuvasta toiminnasta ja kun tehtaan tuotannossa oli jatkuvasti tarvittu työvoimaa tuotteiden viimeistelyssä, työnantajalla ei ollut perusteltua syytä tehdä määräaikaista sopimuksia. Työtuomioistuimien on työehtosopimusmääräysten tulkintaa koskevilla ratkaisuihillaan linjannut perustellun syyn käsitteen hallituksen esityksen perusteluissa asetettuihin rajoihin.

Työmarkkinajärjestöt ovat laatineet yksimieliset ohjeistukset työsopimuslain määräaikaisuuden perusteesta. Valtio- ja kuntatyönantajat ovat yhdessä julkisen sektorin palkansaajajärjestöjen kanssa laatineet ohjeistuksensa määräaikaisten sopimusten käytöstä julkisella sektorilla.

Oikeuskäytännön ja säännöksen sisällöstä tehtyjen työmarkkinajärjestöjen ohjeistusten pohjalta vaikuttaa siltä, että määräaikaisten sopimusten solmimisedellytyksiä koskeva säännös sinänsä vastaa työmarkkinoiden tarpeisiin. Määräaikaisuuden perustetta koskevaa säännöstä ei ole katsottu tässä vaiheessa tarpeelliseksi muuttava.

Se, millä tavoin ja missä määrin lainsäädännökset ja niistä laaditut ohjeistukset on omaksuttu käytännön toiminnassa henkilöstöpoliittisia ratkaisuja tehtäessä, on yleisesti ottaen kuitenkin vaikeasti arvioitavissa.

Määräaikaisten sopimusten käyttöön voidaan osaltaan vaikuttaa sillä, että työpaikalla arvioitaisiin henkilöstösuunnitelman laatimisen yhteydessä tai muutoin, voidaanko ja millä edellytyksillä vakinaisen työvoiman suhteellista osuutta lisätä.

Jotta voitaisiin mahdollisimman hyvin varmistua siitä, että määräaikaista sopimuksia käytettäisiin vain laissa tarkoitetuissa tilanteissa ja töissä, olennaista on, että määräaikaisten sopimusten käyttöön kohdistuu asianmukainen viranomaisvalvonta.

Työsopimuslain valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiville työsuojelupiireille. Työsuojeluviranomaisten oikeudet ja velvollisuudet perustuvat toisaalta työsopimuslain 13 luvun 12 §:ään ja toisaalta työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006, jäljempänä työsuojelun valvonta-

laki). Uusi työsuojelun valvontalaki tuli voimaan vuoden 2006 helmikuun alussa ja uudistuksen yhteydessä täsmennettiin viranomaisten käytössä olevia keinoja ja tehostettiin työsuojelun viranomaisvalvontaa.

Työsuojeluviranomaisten valvonta kohdistuu tällä hetkellä pääosin työturvallisuuden ja työaikojen valvontaan. Työsuhdevalvonta ja sen osana määräaikaisten työsuhteiden perusteiden valvonta on lähinnä asiakasaloitteista valvontaa. Lisäksi on huomattava, että työsuojeluviranomaiset eivät voi ottaa sitovasti kantaa määräaikaisten sopimusten perusteiden lainmukaisuuteen, vaan asian voi kussakin yksittäistapauksessa ratkaista tuomioistuimien.

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on auttaa viranomaisen puoleen kääntynyttä asiakasta lain tulkintaan liittyvissä kysymyksissä. Valvontakäytäntö on osoittanut, että suuressa osassa viranomaisen tietoon tulleista tapauksista työntekijä ei ole ollut tietoinen määräaikaisten sopimusten perusteesta. Työsuojeluviranomaisen käytössä olevat toimenpiteet saada työnantaja muuttamaan työpaikan käytäntö sellaiseksi, että työntekijät saavat tiedon määräaikaisten sopimusten perusteista ovat rajalliset. TSL 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava yli kuukauden jatkuvassa työsuhteessa olevalle työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, elleivät ne ilmene kirjallisesta työsuopimuksesta. Työsuhteen keskeisiksi ehdoiksi on määritelty muun muassa määräaikaisten työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Selvityksen antamisvelvollisuuden laiminlyöntiä ei kuitenkaan ole sanktioitu.

TSL 13 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisella on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista. Työsuojelun valvontalain 13 §:ssä säädetään toimintaohjeen tai kehotuksen antamisesta. Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Jos työnantaja ei noudata edellä tarkoitettua toimintaohjetta, tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen lainvastaisen tilan korjaamiseksi. Pykälän 3 momentissa on li-

säksi yksilöity ne asiakirjat, joiden antamatta jättämistä koskevassa asiassa kehoitus voidaan antaa ilman toimintaohjeen antamista. Tässä luettelossa työsopimuslain mukaisista asiakirjoista on mainittu palkkalaskelma ja työtodistus, mutta ei selvitystä työntöön keskeisistä ehdoista.

Perusteettomien määräaikaisten sopimusten käytön ehkäisemiseksi olisi työsuojeluviranomaisten toimintamahdollisuuksia lisättävä. Koska työsuojeluviranomaisella ei ole mahdollisuuksia ottaa sitovasti kantaa perusteen laillisuuteen, keinovalikoiman lisäys merkittäisi lähinnä sitä, että määräaikaisten sopimusten perusteen ”läpinäkyvyys” lisääntyisi.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteena on vaikuttaa siihen, että työsopimukset solmittaisiin määräaikaisina vain silloin, kun sille on laissa tarkoitetut perusteet. Kohdentamalla valvontaa työsuohdevalvontaan sekä tarjoamalla valvoville viranomaisille uusia välineitä voidaan vaikuttaa siihen, että perusteettomat määräaikaisten sopimukset vähenisivät.

Määräaikaisten sopimusten käyttöön voidaan osaltaan vaikuttaa sillä, että työpaikalla harkittaisiin perusteellisesti mahdollisuuksia määräaikaisen sopimussuhteen sijasta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Yhteistoimintalaki ja kuntasektorin vastaava laki tarjoavat välineitä yhteistoimintamenettelyssä käytäville keskusteluille työvoiman käyttötavoista. Jos työpaikoilla käytössä olevien määräaikaisten sopimusten käytön lähtökohdat ovat tiedossa, sopimukseen liittyvät epäselvyydet vähenevät.

TSL 2 luvun 4 §:ssä säädetty selvitys työntöön keskeisistä ehdoista sisältää myös määräaikaisen sopimuksen perustetta koskevan tiedon. Työsuhteen keskeisiä ehtoja koskevalle selvitykselle tulisi antaa korostuneempi asema.

Työnantajan selvityksenantovelvollisuutta ehdotetaan tehostettavaksi rangaistussäännöksellä. Jos vähintään kuukauden ajaksi tehtyä määräaikaista työsopimusta ei tehdä kirjallisesti tai työsuhteen keskeiset ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta, ehdotetaan, että työnantaja veloitettaisiin sakan

uhalla antamaan selvitys työntekijälle. Ehdotetulla säännöksellä rangaistavuuden piiriin saatettaisiin kaikki TSL 2 luvun 4 §:ssä luetellut työsuhteen keskeiset ehdot. Ehdotuksella korostetaan työnantajan velvollisuutta huolehtia siitä, että työntekijä saa tiedot kaikista niistä keskeisistä työsuhteen ehdoista, joista ei ole sovittu kirjallisella työsopimuksella.

Niin ikään ehdotetaan, että työsuojelun valvontalain 13 §:n 3 momenttia muutettaisiin siten, että luetteloon lisättäisiin myös selvitys työntöön keskeisistä ehdoista. Tällä tavoin selvityksen painoarvo kasvaisi ja mahdollisuus kehoitusmenettelyyn tehostaisi sitä, että määräaikaisuuden peruste tulisi paitsi viranomaisen myös sopimusosapuolten tietoon. Tällä tavoin myös työnantajat sopimusta solmiessaan kiinnittäisivät enemmän huomiota käytetyn perusteen laillisuuteen. Vastaavasti kuten rangaistussäännöksen myös kehoitusmenettelyn piiriin tulisivat kaikki ne työsuhteen keskeiset ehdot, jotka työnantajan on TSL 2 luvun 4 §:n mukaan työntekijälle annettava.

Säännösmuutoksella ei olisi tarkoitus luoda työsuojeluviranomaiselle oikeutta arvioida sitovasti määräaikaisuuden perustetta, vaan asia kuuluisi edelleen tuomioistuimelle.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei luoda uusia velvoitteita työnantajalle. Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen velvoite on voimassa olevaa oikeutta, mutta sen rikkomiselle ei ole säädetty seuraamuksia. Ehdotetulla muutoksella saatettaisiin ainoastaan jo voimassa olevat velvoitteet rangaistusuhan alaiseksi. Ehdotetuilla säännösmuutoksilla pyritään varmistumaan siitä, että määräaikaisia sopimuksia solmitaan ainoastaan silloin, kun siihen on laissa tarkoitetut perusteet.

Ehdotettujen säännösten tarkoituksena ei ole estää määräaikaisten sopimusten perustelua käyttöä. Ottaen huomioon muun muassa globaalin kilpailun työntöön organisoimille ja työvoiman käyttötavoille asettamat haasteet, väestön ikääntymisen, ikääntyvien työntekijöiden tarpeet sekä työn ja perheen yh-

teensovittamiseen liittyvät tarpeet selvää on, että myös tulevaisuuden työmarkkinoilla tarvitaan määräaikaista työsuhteita. Olennaista on, että määräaikaisten työsopimusten oikeutettu käyttö rajataan lainsäädännöllä sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantajan työvoiman tarve ei ole pysyvää.

Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on tärkeää, että määräaikaisten työsuhteiden käyttöön liittyvät pelisäännöt ovat mahdollisimman selkeät. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että 'perustellun syyn' rajojen tulisi olla määriteltävissä niin, että työnantajalla ja työntekijällä olisi määräaikaista työtä koskevaa sopimusta tehdessään selkeä käsitys siitä, ovatko määräaikaisten työsopimuksen edellytykset olemassa. Työvoiman käyttötapoihin liittyvän epävarmuuden poistaminen ja ennakoitavuuden lisääminen on tärkeää sekä työnantajalle että työntekijälle. Tutkimuksissa on todettu, että säännösten selkeys madaltaa työllistämiskynnystä, ja siten sillä on positiivinen taloudellinen vaikutus kansantalouteen.

Ehdotetulla työsopimuslain muutoksella ei rajoiteta määräaikaisten sopimusten perustelua käyttöä. Esityksestä ei aiheudu työnantajille lisäkustannuksia.

Muun muassa työsuojeluviranomaiset ja työnantajajärjestöt ovat laatineet työsopimuslomakkeita, joissa on mukana kaikki TSL 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettut keskeiset työsuhteen ehdot. Jos työsopimukset tehdään edellä tarkoitettuja vakiolomakkeita käyttäen, TSL 2 luvun 4 §:n selvitysvelvollisuus tulee täytenä eikä erillistä selvitystä enää tarvita. Työsopimuslomakkeet ovat kaikkien työnantajien käytössä ja löydettävissä internet-sivustoilta.

4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa alaisinaan piirihallintoa työsuojelun valvontaan liittyvissä kysymyksissä. Ohjauksen välineinä ovat neljäksi vuodeksi kerrallaan laaditut runkosopimukset sekä vuosittain laadittavat tulostavoitteet.

Ehdotetulla työsuojelun valvontalain muutoksella tehostetaan työsuojeluviranomaisen toimintaa heidän valvoessaan työsuhteiden

ehtoja. Ehdotettu valvontalain muutos antaisi viranomaiselle mahdollisuuden edetä suoraan kehotusmenettelyyn. Tämä merkitsee sitä, että työsuojeluviranomaisen oikeudet ja tehtävät asiakasaloitteisen valvonnan osalta tulevat lisääntymään merkittävästi.

4.3 Yhteiskunnalliset ja tasa-arvovaikutukset

Määräaikaisiin työsuhteisiin on julkisuudessa kohdistettu huomattavan paljon huomiota. Runsasta määräaikaisten sopimusten käyttöä on pidetty ongelmallisena muun muassa epätyypillisen työn aiheuttamien turvatomuustekijöiden vuoksi. Perusteetonta määräaikaisten sopimusten käyttöä on paheksuttu muun muassa sillä perusteella, että se vääristää kilpailua työmarkkinoilla. Määräaikaisiin sopimuksiin liittyvä epävarmuus liittyy erityisesti lyhytaikaisiin määräaikaisiin sopimuksiin, sillä pitkäaikaisissa määräaikaissopimussuhteissa työskentelevien työsuhdeturva voi olla jopa parempi kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevillä.

Määräaikaiset sopimukset kohdistuvat eri tavalla eri palkansaajaryhmiin. Sukupuolittain ja ikäryhmittäin määräaikaisten sopimusten määriä tarkasteltaessa havaitaan, että määräaikaisten sopimusten työtä tekevät erityisesti synnytysikäiset naiset. Selityksenä tälle voidaan nähdä sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat. Kun lisäksi perhevapaita käyttävät erityisesti naiset, poissaolijoiden sijaan palkataan sijaisiksi naisia määräaikaisiin palvelussuhteisiin.

Ehdotetuilla muutoksilla pyritään kiinnittämään erityistä huomiota käytettyihin määräaikaissuhteiden perusteisiin sekä sopimusten ketjutuksiin. Vaikka esityksellä ei ehdoteta muutettavaksi määräaikaisten sopimuksen solmimiselle säädettyjä perusteita, käytetyn perusteen lainmukaisuuden arviointi helpottuu, kun työnantajan selvitysvelvollisuutta tehostetaan rangaistussäännöksellä. Työsuojelun valvonnan kohdentamisella työsuhdevalvontaan voidaan niin ikään vaikuttaa määräaikaisten sopimusten perusteettomaan käyttöön. Jos valvonnalla voidaan vähentää perusteettomien määräaikaisten sopimusten

käyttöä, parannetaan erityisesti naisten työmarkkina-asemaa.

5 Asian valmistelu

Lakiehdotukset perustuvat määräaikaista työsuhteita selvittäneen kolmikantaisen työryhmän työhön. Työministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä olivat edustettuna työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työnantajia ja työntekijöitä edustavat työmarkkinakeskusjärjestöt sekä Suomen Yrittäjät ry. Työryhmä kuuli työnsä aikana useita asiantuntijoita, muun muassa työsuojeluviranomaisia.

Hallituksen esitys on laadittu työryhmässä yksimielisesti hyväksytyyn ehdotuksen pohjalta.

Esitys liittyy Matti Vanhasen II hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaan hallitus toteuttaa nopealla aikataululla määräaikaista työsuhteita selvittäneen työryhmän ehdotukset.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Määräaikaista työsuhteita selvittäneen työryhmän asialistalle kuuluivat myös vuokratyösuhteet. Vuokratyö on viimeisten vuosien aikana yleistynyt huomattavasti. Vuokratyötä

käytetään osin korvaamaan sellaisia määräaikaista sopimuksia, jotka muuten solmittaisiin käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä.

Vuokratyössä työsopimus tehdään vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä. Vuokratyösuhteessa sovelletaan työsopimuslakia ja muuta työlainsäädäntöä. Työnantajavelvoitteiden jakautumisen vuoksi vuokratyöhön liittyy kuitenkin erityispiirteitä.

Valtaosa vuokratyösuhteista on määräaikaista sopimussuhteita. Myös vuokratyössä sopimuksen määräaikaisuuden perusteen tulee täyttää TSL 1 luvun 3 §:ssä säädetty edellytykset. Edellytysten täyttymistä arvioidaan ottaen huomioon kaikki vuokratyöhön ja vuokratyösuhteeseen liittyvät seikat.

Määräaikaista työsuhteita selvittänyt työryhmä katsoi, että vuokratyöhön liittyvää selvitystä on syytä jatkaa. Työministeriö onkin asettanut vuokratyötä selvittävän työryhmän, jonka toimeksianto päättyy lokaan lopussa 2007.

Määräaikaista työsuhteita selvittäneen työryhmän ehdotusten pohjalta on käynnistetty selvitys toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön perusteista aloilla ja töissä, joissa määräaikaisten sopimusten käyttö on keskimääräistä yleisempää. Selvityksen on määrä valmistua keväällä 2008.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut**1.1 Työsopimuslaki**

13 luvun 11 §. Rangaistussäännökset. Rangaistussäännöksiä ehdotetaan muutettavaksi siten, että 2 momentin säännös työsopimuslakirikkomuksena tuomittavista teoista jaettaisiin 2 ja 3 momentiksi ja lisäksi pykälän 4 momentissa säädettäisiin viittaussäännöksellä rangaistusvastuun määräytymisestä työnantajan ja tämän edustajan välillä. Pykälän 1 momentissa säilyisi viittaussäännös rikoslaissa (39/1889) säädettyihin työrikoksiin.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi kirjoitustavaltaan siten, että rangaistusuhan alaiset työsopimuslakirikkomuksena rangaistavat työsopimuslaissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomiset kirjoitettaisiin luettelomuodossa. Pykälän 3 momenttiin siirrettäisiin yksi työsopimuslakirikkomuksen tekemä eli työntekijän pyynnöstä huolimatta tapahtuva palkkalaskelman antamatta jättäminen. Pykälän 2 ja 3 momentissa tarkoitettujen velvollisuuksien rikkomiseen voisivat syyllistyä työnantaja tai tämän edustaja, ja velvollisuuksien rikkominen olisi rangaistavaa nykytilaa vastaavasti joko tahallisuudesta tai huolimattomuudesta. Asiasisällöltään rangaistavuussääntely vastaisi voimassa olevaa lakia muuten paitsi, että rangaistavuuden piiriin saatettaisiin myös työsuhteen keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamisvelvollisuuden rikkominen.

Pykälän 2 momentin 1 kohdassa säädettäisiin rangaistavaksi TSL 2 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentissa säädetyn velvollisuuden rikkominen.

TSL 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Pykälän 2 momentissa luetellaan kaikki ne tiedot, joista työnantaja on velvollinen antamaan kirjallisen selvityksen yli kuukauden voimassa oleviksi tarkoitetuissa työsuhteissa, ellei tieto käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sääntelyllä on pyritty turvaamaan työntekijän oi-

keus saada toistaiseksi voimassa olevissa tai yli kuukauden jatkuvissa määräaikaisissa työsuhteissa kirjallinen tieto työsuhteen keskeisistä ehdoista, kuten työtehtävistä, työnteon paikasta, palkan määräytymisestä, sovellettavasta työehtosopimuksesta ja sopimuksen määräaikaisuuden perusteesta.

Rangaistavaksi säädettäisiin selvitysvelvollisuutta koskevien 1 ja 2 momentin säännösten rikkominen. Rikkomisen voi ilmetä joko koko selvityksen antamatta jättämisellä tai siten, että selvitys annetaan puutteellisena eli siten, että selvitys ei kata kaikkia 2 luvun 4 §:n 2 momentissa mainittuja asioita.

TSL 2 luvun 4 §:n mukaan selvitysvelvollisuus voidaan täyttää antamalla yksi tai useampi asiakirja tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Ehdotetulla rangaistussäännöksellä ei muuteta työnantajan selvitysvelvollisuuden sisältöä. Työnantajan asiana olisi selvittää ne asiakirjat, joilla selvitysvelvollisuus tulee katetuksi 2 luvun 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

Momentin 1 kohdan mukaan 2 luvun 4 §:n 3 momentin säännösten rikkominen ei olisi rangaistavaa. Edellä tarkoitettun 3 momentin mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys myös työsuhteen kestäessä tapahtuvasta työsuhteen ehtojen muutoksesta, ellei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttumisesta. Työsuhteen ehdot muuttuvat monesti työsuhteen kestäessä. Muutoksia tapahtuu joko nimenomaisesti osapuolten sopiessa ehtojen muutoksista tai muutokset voivat perustua myös vakiintuneeseen käytäntöön, jolloin ehdot muuttuvat samankaltaisena jatkuneeseen soveltamiseen perustuvana. Tällöin voi olla vaikea määritellä sitä, milloin kysymyksessä on sellainen työsuhteen ehdon muutos, joka kuuluu selvitysvelvollisuuden piiriin ja milloin 2 luvun 4 §:n 3 momentin mukainen velvollisuus tulisi täyttää. Velvoitteen tulkinnanvaraisuuden vuoksi 3 momentin rikkomista ei ole perusteltua saattaa rangaistavuuden piiriin. Pykälän 3 momenttiin perustuvaa työnantajan velvollisuutta ei voida pitää siinä

määrin tarkkarajaisena, että se voisi olla rangaistavuuden perusteena.

Saattamalla TSL 2 luvun 4 §:n 1 ja 2 momenttien rikkominen rangaistavaksi pyritään vaikuttamaan työsopimusosapuolten sopimiskäytäntöihin sopimusta solmittaessa. Ensisijaisena tavoitteena on saada läpinäkyvyyttä määräaikaisten työsopimusten käytön perusteisiin. Rangaistusuhalla pyritään vaikuttamaan siihen, että työnantajat harkitsisivat työsopimuksen määräaikaisuuden perustetta nykyistä huolellisemmin ja myös siihen, että tieto perusteesta annettaisiin käytännössä tiedoksi työntekijälle kirjallisesti.

Lisäksi rangaistusuhan ulottaminen koskemaan TSL 2 luvun 4 §:n 2 momentin luettelon kaikkia kohtia tehostaisi todentamisdirektiivin täytäntöönpanoa.

Kirjallisen selvityksen antamisvelvollisuuden kriminalisointi olisi vain yksi keino tavoitteen saavuttamisessa. Lisäksi ehdotetaan parannettavaksi työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia valvoa kirjallisen selvityksen antamisvelvollisuuden täyttämistä. Tässä yhteydessä esitetään lisättäväksi työsuojeluviranomaisten toimivaltuuksia siten, että valvontaviranomaisella olisi työnantajan selvitysvelvollisuuden rikkomistilanteessa käytettävissä tehokkaampi menettely eli kehotuksen antaminen.

Momentin 2 kohdassa esitetään nykytilaa vastaavasti rangaistavaksi TSL 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiin rikkominen työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista. Mikäli työnantaja kuittaa työntekijän palkkasaamisia vastasaamisellaan ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksesta annetun asetuksen (1031/1989) säännöksiin vastaisesti, olisi teko rangaistavaa työsopimuslakirikkomuksena.

Momentin 3 kohdassa esitetään nykytilaa vastaavasti rangaistavaksi työtodistuksen antamisvelvollisuuden rikkominen. Mikäli työnantaja ei anna 6 luvun 7 §:n mukaista työtodistusta työntekijän pyynnöstä, olisi menettely rangaistavaa. Momentin 4 kohdassa esitetään rangaistavaksi nykytilaa vastaavasti 13 luvun 2 §:n säädetyn työntekijöiden kokoontumisoikeuksien rikkominen työpaikalla ja 5 kohdassa 13 luvun 10 §:n rikkomisen tämän lain nähtävänäpidosta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin rangaistavaksi 2 luvun 16 §:n 2 momentissa säädetyn palkkalaskelman antamisvelvollisuuden rikkominen, mikäli työnantaja tai tämän edustaja työntekijän pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, johon siirrettäisiin voimassa olevan pykälän 2 momentista informatiivinen säännös rangaistusvastuun jakautumisesta työnantaja ja tämän edustajan välillä. Momentin mukaan työnantajan tai tämän edustajan vastuu määräytyisi rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Mainitun rikoslain säännöksen mukaan työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksiin vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

1.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Työsopimuslain valvontaa koskevan säännöksen mukaan työsuojeluviranomaisella on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista. Työsuojelun valvontalaissa säädetään puolestaan viranomaisen käytössä olevista valvontakeinoista.

Työsuojeluviranomainen antaa ensisijassa toimintaohjeen valvonnassa havaitsemiensa laiminlyöntien korjaamiseksi. Toimintaohjetta voimakkaampi valvontatoimenpide on kehotus. Kehotus on tarkoitettu annettavaksi olennaisista ja työsuojelun kannalta merkittävistä puutteista. Pykälän 3 momentin 3 kohdassa on yksilöity asiakirjat, joiden antamisen laiminlyönnissä kehotus voidaan antaa ilman edeltävää toimintaohjetta. Tässä luettelossa on mainittu työsopimuslain mukaisista asiakirjoista palkkalaskelma ja työtodistus. Luetteloon esitetään lisättäväksi TSL 2 luvun 4 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Kohdassa viitattaisiin myös muihin kuin työsopimuslaissa oleviin työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien lakien sisältämiin palkkalaskelmiin ja työtodistuksiin. Palkkalaskelman, työtodistuksen tai esitetyn selvityksen antamisesta ei säädetä muualla voimassa olevassa työsuojeluviranomaisen valvomassa lainsäädännössä. Selvyyden vuoksi kohdasta esitetään poistettavaksi viittaus muuhun lainsäädäntöön.

Ehdotettu säännösmuutos merkitsisi sitä, että selvityksen painoarvo kasvaisi ja mahdollisuus kehoitusmenettelyyn tehostaisi sitä, että määräaikaisuuden peruste tulisi paitsi viranomaisen myös sopimusosapuolten tietoon. Tällä tavoin myös työnantajat sopimusta solmiessaan kiinnittäisivät enemmän huomiota käytetyn perusteen laillisuuteen. Koska työsuojeluviranomaisella ei ole mahdollisuutta ottaa sitovasti kantaa perusteen laillisuuteen, keinovalikoiman lisäys merkitsisi lähinnä sitä, että määräaikaisten sopimusten perusteen ”läpinäkyvyys” lisääntyisi.

Ehdotettu muutos merkitsisi myös sitä, että sopimuksen määräaikaisuuden perusteen ohella työsuojeluviranomaisella olisi mahdollisuus saada selvitys myös muista TSL 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetuista työsuhteen keskeisistä ehdoista.

2 Voimaantulo

Lakiehdotuksilla ei lisättäisi työnantajien velvoitteita. Koska työsopimuslain rangaistussäännöstä koskevalla muutoksella on tarkoitus tehostaa työsopimuslain määräaikaisuuden perustetta koskevan säännöksen noudattamista, muutoksesta tiedottamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Sekä viranomaiset että työnantajajärjestöt ovat tehneet ja julkaisseet internetissä työso-

pimuslomakkeita, joissa on otettu huomioon TSL 2 luvun 4 §:ssä ilmaistut vaatimukset. Käyttämällä edellä tarkoitettuja lomakkeita työnantaja voi täyttää TSL 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettua velvollisuutensa ilman erillisen selvityksen antamisvelvollisuutta. Tällä perusteella lakimuutokset voidaan saattaa voimaan varsin pikaisesti.

Rangaistussäännöksen muutos koskisi myös ennen lain voimaantuloa solmittuja työsopimuksia. Voimassa olevan TSL 2 luvun 4 §:ssä säädetyn selvitysvelvollisuuden rikkomista arvioitaisiin lain voimaantulosta lukien. Jos työnantaja ei lain voimaan tullessa ole täyttänyt ennen lain voimaantuloa solmittuihin sopimuksiin liittyvää selvitysvelvollisuutta, rikkomisen rangaistavuus tulisi arvioitavaksi lain voimaantulohetkestä eteenpäin ehdotetun rangaistussäännöksen mukaan. Rangaistavuutta ei siten ulotettaisi ennen lain voimaantuloa tapahtuneisiin selvitysvelvollisuuden rikkomisiin. Ehdotuksella ei näin ollen ole taannehtivaa vaikutusta.

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan ensi tilassa.

3 Suhde perustuslakiin

Esityksessä ei luoda työnantajille uusia velvoitteita. Esityksellä ei ole yhtymäkohtia muun muassa perustuslain perusoikeussäännöksiin. Ehdotetun rangaistussäännöksen kirjoittamisessa on pyritty riittävään täsmällisyyteen ja tarkkarajaisuuteen. Ehdotettua rangaistussäännöstä ei sovellettaisi taannehtivasti. Esityksestä ei ole tarvetta hankkia perustuslakivaliokunnan lausuntoa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 11 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 304/2004, seuraavasti:

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

11 §

Rangaistussäännökset

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

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 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 200 .

2.

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20 päivänä tammikuuta 2006 annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentti seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

 Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;

2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;

3) työsopimuslaissa tarkoitetun palkkalaskelman, työtodistuksen taikka työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yksityisen työvoimapalvelun valvontaa; taikka

6) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Helsingissä 12 päivänä lokakuuta 2007

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Cronberg*

1.

Laki**työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 11 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 304/2004, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

13 luku

13 luku

Erinäisiä säännöksiä**Erinäisiä säännöksiä**

11 §

11 §

*Rangaistussäännökset**Rangaistussäännökset*

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

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (kokoontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä taikka 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta palkkalaskelman työntekijälle, on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan

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

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 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 vas-

taisesti 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 200 .

2.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20 päivänä tammikuuta 2006 annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;

2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;

3) työsopimuslaissa *tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa* tarkoitetun palkkalaskelman tai työtodistuksen antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yksityisen työvoimapalvelun valvontaa; tai

6) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;

2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;

3) työsopimuslaissa tarkoitetun palkkalaskelman, työtodistuksen *taikka työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen* antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yksityisen työvoimapalvelun valvontaa; taikka

6) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .