

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 4 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esitys liittyy Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen (ETA-sopimus) sekä myöhemmin voimaan tulevaksi tarkoitettuun ETA-sopimuksen lisäpöytäkirjaan, johon on tarkoitus sisällyttää se EY:n työoikeussäännöstö, joka on EY:ssä tullut voimaan 1 päivänä elokuuta 1991 jälkeen. Esityksen tarkoituksena on työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden osalta sopeuttaa Suomen lainsäädäntö vastaamaan Euroopan yhteisöjen direktiiviä, joka koskee työnantajan velvollisuutta ilmoittaa työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista. Direktiivi on tarkoitus sisällyttää ETA-sopimuksen liitteen XVIII.

Ehdotetut muutokset liittyvät myös työvoiman vuokraustilanteiden sääntelyyn ja toteut-

tavat niissä tilanteissa tarvittavan työntekijän suojan tarpeen. Hallitus on pitänyt tarkoituksenmukaisena, että lainsäädäntö mukautetaan tämän vuoksi jo nyt Euroopan yhteisöjen direktiiviä vastaavaksi.

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi siten, että työnantajan tulisi antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisimmistä ehdoista, milloin työsopimus on tehty suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhde jatkuu vähintään yhden kuukauden. Selvityksen antaminen ei edellyttäisi erityistä pyyntöä työntekijän taholta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen.

PERUSTELUT

1. Euroopan yhteisöjen todentamisdirektiivi

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista annetun Euroopan yhteisöjen direktiivin (91/533/ETY), 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 työsuhde päättyy tätä ennen, viimeistään työsuhteen päättyessä annettava työntekijälle selvitys osapuolten henkilöllisyydestä, työn suorittamispaikasta taikka, jos kiinteää työn suorittamispaikkaa ei ole, periaatteesta, että työtä tehdään eri kohteissa ja lisäksi työnantajan liikepaikasta taikka kotipai-

kasta, 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. 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.

Työskentelyn tapahtuessa ulkomailla työsuhteen ehtojen on oltava työntekijän tiedossa ennen työkomennukselle lähtöä. Tällöin työn-

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

2. Nykytila ja ehdotetut muutokset

Työsopimuslain (320/70) 4 §:n 1 momentin mukaan työsopimuksen tekeminen ei edellytä määrätyn muodon noudattamista. Jos sopimuksen halutaan olevan voimassa vuotta pidemmän määräajan, sopimus on kuitenkin tehtävä kirjallisesti, sillä muutoin sopimus on pykälän 2 momentin mukaan vuoden kuluttua sopimuksenteosta irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Työsopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaan kumpikin sopimuspuoli on velvollinen pyyn-

nöstä antamaan toiselle kirjallisen todistuksen sovitusta ehdoista, jos sopimus on tehty suullisesti. Lisäksi kirjallisesti tehdystä sopimuksesta on pyydettyä annettava jäljennös toiselle sopimuskumppanille. Pykälän 4 momentissa on vielä säännös työnantajan velvollisuudesta antaa osa-aikatyötä tekeväälle, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettavalle työntekijälle työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisena.

Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä ulkomaan työssä noudatettavien ehtojen eikä myöskään työsuhteen ehdoissa tapahtuneiden muutosten ilmoittamisesta.

Direktiivissä tarkoitettu tiedottamisvelvollisuus edellyttää, että työnantaja toimittaa ilman eri pyyntöä työntekijälle kirjallisessa muodossa tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista taikka ainakin tiedon siitä, mistä lähteistä tiedot löytyvät. Kun työsopimuslain 4 §:ssä edellytetään osa-aikatyötä koskevaa erityissäännöstä lukuun ottamatta ainoastaan pyynnöstä toimitamaan selvityksen työsuhteessa sovitusta ehdoista, ehdotetaan työsopimuslain 4 §:n 3 momenttia muutettavaksi siten, että milloin työsopimus tehdään suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhte jatkuu vähintään yhden kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai jos työsuhte päättyy tätä aikaisemmin viimeistään työsuhteen päättyessä. Työnantajalla ei ole siten velvollisuutta antaa kyseistä selvitystä alle yhden kuukauden jatkuvissa lyhytaikaisissa työsuhteissa.

Työnantajan antamasta selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työsopimuksen osapuolet, työn alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen kesto aika, työn suorittamispaikka, työntekijän työtehtävien pääasiallinen laatu sekä palkka tai muu vastike, palkanmaksukausi, työaika sekä vuosiloma ja irtisanomisaika taikka näiden määräytymistapa sekä mahdollisesti sovellettava työehtosopimus. Työnantajan antamalla selvityksellä ei ole vaikutusta työnantajan johto- ja valvontaoikeuden laajuuteen, vaan johto- ja valvontaoikeus määräytyy työsopimuslain 13 §:n perusteella. Selvitys ei rajoita työnantajan oikeutta muuttaa siinä mainittuja asioita niissä puitteissa kuin se olisi muuten mahdollista.

Ehdotetun 4 §:n 3 momentin mukaan työn-

antajan tulee saattaa työntekijän tietoon ensinnäkin työsopimuksen sopijapuolet. Osapuolien ilmoittaminen edellyttää näiden nimien mainitsemista. Työnantajan yksilöinti edellyttää myös tämän liike- tai kotipaikan ilmoittamista.

Lakiehdotuksen mukaan työnantajan antamasta selvityksestä on käytävä ilmi työn alkamisajankohta. Työsopimusta tehtäessä sovitaan työn tekemisestä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Samalla on myös sovittava työn alkamisajankohdasta. Se voi olla joko kalenteriin sidottu päivämäärä tai muuten määräytyvä ajankohta, joka on esimerkiksi työnantajan tiedossa ja josta tämä myöhemmin sopimuksen mukaan ilmoittaa työntekijälle. Työsopimuslain 2 §:n 5 momentin mukaan työntekijä voi kuitenkin irtisanoa sopimuksen, jonka mukaan työn tulee alkaa myöhemmin kuin vuoden kuluttua sopimuksen teosta.

Samoin selvityksestä on käytävä ilmi työn suorittamispaikka, joka on niin ikään asia, josta työsopimusta tehtäessä on sovittava. Työn suorittamispaikka voi olla kiinteä työpaikka tai -piste taikka työtä voidaan sopia tehtäväksi useissa eri työpaikoissa tai -pisteissä esimerkiksi tietyllä alueella tai alueilla.

Ehdotetun 4 §:n 3 momentin mukaan selvitykseen on sisällyttävä myös tieto määräaikaisen työsopimuksen sovitusta tai arvioidusta voimassaoloajasta. Työsopimuslain 36 § edellyttää, että jos määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä, milloin se riippuu seikasta, joka on työnantajan, mutta ei työntekijän tiedossa. Määräaikaisissa työsopimuksissa on työntekijän kannalta niin ikään keskeistä, että hän saa jo työsuhteen alussa tiedon siitä, mikä on määräaikaisen työsuhteen arvioitu kesto niissä tilanteissa, joissa ei ole sovittu kalenteriin sidottu ajankohdasta. Näin voi olla tilanne silloin, kun määräaikainen sopimus on tehty työsopimuslain 2 §:n 1 momentin mukaisesti tietyn työkokonaisuuden suorittamisesta taikka kun kysymyksessä on pidempiaikainen sijaisjärjestelyyn perustuva työ.

Lakiehdotuksen mukaan työnantajan on kirjallisessa selvityksessä ilmoitettava työntekijän nime tai työtehtävien pääasiallinen laatu, josta työnantaja ja työntekijä ovat työsopimuksessaan sopineet. Useilla aloilla on vallitsevana käytäntönä se, että työntekijää palkattaessa sovitaan ainoastaan työntekijän nimikkeestä.

Työntekijän nimikkeen tai toimenkuvan ilmoittamista pidetäänkin ehdotuksen mukaan riittävänä selvityksenä työntekijän sovitusta työstä. Samoin pidetään riittävänä, että työtehtävien pääasiallinen laatu selvitetään. Kaikkien työtehtävien yksityiskohtaista selvittämistä ei tarvitse tehdä. Toisaalta joissakin tapauksissa selvitys työntekijän työtehtävistä voi edellyttää myös sen selvittämistä, missä asemassa taikka tasolla työntekijä on työnantajan organisaatiossa. Työntekijän työtehtävien yksilöinnillä on keskeinen merkitys sekä sovellettavien palkausperusteiden että toisaalta työntekijän velvollisuuksien ja oikeuksien määräytymisen kannalta.

Työnantajan olisi selvityksessä ilmoitettava myös sovittu tai suoritettavaksi edellytetty palkka tai muu vastike. Vastike on työsopimuslain 1 §:n mukaan yksi työsuhteen tunnusmerkki, jota ilman työsuhdetta ei edes muodostu. Palkkaukseen on katsottava kuuluvan peruspalkan lisäksi myös muut palkan osat sekä toisaalta ehdot palkanmaksukaudesta. Palkan määräytymisessä keskeisessä asemassa on mahdollinen työehtosopimus, jota työnantajan on noudatettava. Työehtosopimuksessa saattaa olla paitsi palkkaa myös muita työsuhteessa noudatettavia ehtoja, kuten työaika, vuosilomaa ja irtisanomisajan määräytymistä koskevia määräyksiä. Viimeksi mainittujen työsuhteen ehtojen vähimmäistaso määräytyy lisäksi pakottavien lainsäädännösten perusteella. Vuosilomalaisissa (272/73) on säännöksiä työntekijän työsuhteeseen perustuvan vuosiloman määräämisperusteista, palkasta ja vuosiloman antojankohdan määräytymisestä sekä työaikalaisissa (604/46) on säännöksiä säännöllisestä työajasta, ylityön tekemisestä ja siitä maksettavasta korotetusta palkasta, yö- ja vuorotyöstä sekä lepoajoista. Työsuhdeturvaan liittyvistä ehdoista on säännöksiä työsopimuslaissa.

Työnantaja voi täyttää selvitysvastuunsa antamalla työntekijälle yhden tai useamman asiakirjan, joista selviää työsuhteessa noudatettavat ehdot. Tällaisia asiakirjoja ovat muun muassa kirjallinen työsopimus ja nimityskirje. Ehdotetun 4 §:n 4 momentin mukaan selvitys tai sen osa voidaan antaa myös viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimuksen määräykseen taikka lain säännökseen. Viittausmenettely saattaa olla mahdollinen esimerkiksi palkan, palkanmaksukauden, työajan, vuosiloman ja irtisanomisajan taikka niiden määräytymistavan osalta.

Työsopimuslain 4 §:n 5 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa tietoja ulkomaan työtä tekevälle työntekijälle. Selvityksestä, jonka on oltava työntekijän käytössä ennen ulkomaille lähtöä, tulisi käydä ilmi muun muassa ulkomaille tapahtuvan työskentelyn kestämisäika ja palkanmaksussa käytettävä valuutta. Selvityksessä voisi olla, mikäli asia nähtäisiin tarpeelliseksi, myös tiedot ulkomaille saatavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamista koskevista ehdoista.

Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan sekä 4 artiklan 1 kohdan luetteloihin sisältyvät ehdot ovat poikkeuksetta sellaisia seikkoja, jotka yleensä kuuluvat olennaisena osana työsopimukseen, kuten työsuhteen osapuolet, työtekemispäikkä, työtehtävä, työsuhteen alkamispäivä ja työaika taikka, joista työsopimuslaki tai muut työsuhdetta sääntelevät lait sisältävät säännöksiä. Lisäksi työehtosopimuksissa on työsuhdetta normittavia sopimusmääräyksiä.

Työnantajan työsuhteen keskeisistä ehdoista antama selvitys on luonteeltaan informatiivinen luettelo työnantajan ja työntekijän välillä sovitusta työsopimusehdoista. Samalla se antaa työntekijälle selvityksen sellaisista työsuhteesta noudatettavista ehdoista, jotka määräytyvät lakien ja työsuhteesta mahdollisesti noudatettavien työehtosopimusten mukaan. Työnantajan antama selvitys sinänsä ei luo työsopimusosapuolille oikeuksia tai velvollisuuksia, vaan se on kirjaus olemassa olevasta tilanteesta.

Kun työsuhteen ehdoista tiedottaminen on työnantajan velvollisuutena, tulee työnantajan ensisijassa harkita, mitkä ovat kunkin työsuhteen kannalta keskeisiä ehtoja. Työsopimuslain 4 §:ään ehdotettu luettelo sisältää direktiivin tavoin esimerkkiluettelon niistä työsuhteen ehdoista, jotka ainakin ovat keskeisiä. Erityistilanteissa voi olla perusteltua, että työnantaja selvittää työntekijälle kirjallisesti työsuhteen ehdot esimerkkiluetteloa kattavammin. Jos työntekijä haluaa työsopimuksensa ehdoista työnantajan toimittamaa selvitystä kattavamman asiakirjan, hänellä on nykyisen 4 §:n 3 momentin tavoin oikeus pyytää sitä työnantajalta.

Työsuhteen keskeisistä ehdoista laadittu luettelo ei yleensä kerro kattavasti työsuhteesta noudatettavista ehdoista. Mikäli työsuhteen osapuolille tulee riittävä työsuhteesta noudatet-

tavista ehdoista, luettelolla on merkitystä siltä osin, kun luettelossa mainittuja ehtoja on sovellettu työsuhteessa. Siinä tilanteessa, jossa työnantaja ei ole antanut kirjallista selvitystä jostakin työsuhteen kuluessa sovitusta ehdosta, ei 4 §:n tarkoittamalla selvityksellä ole tämän ehdon olemassaolon kannalta merkitystä, vaan riittämättömyys ratkaistaan noudattaen sopimusoikeudellisia periaatteita. Viime kädessä työsuhteen ehdon vahvistamista koskeva vaatimus voidaan viedä tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsopimuslain 4 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 6 momentti, jossa säädettäisiin työnantajalle velvollisuus ilmoittaa kirjallisesti työntekijälle 3 ja 5 momentissa tarkoitetun ehdon muuttumisesta. Velvollisuus ilmoittaa työntekijöille työsuhteen ehtojen muutoksista olisi tarkoitus ulottaa koskemaan sellaisia muutoksia, joita selvityselvöllisyyden yleinen luonne huomioon ottaen voidaan pitää perusteltuna. Näin ollen kaikista vähäisistä muutoksista ei tarvitsi aina ilmoittaa kirjallisesti. Direktiivissä omaksutuun tavoin ilmoitusvelvollisuus ei myöskään koskisi tilanteita, joissa työsuhteesta sovellettavan ehdon muutos johtuu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttumisesta.

Ehdotettu säännös asettaa työnantajan ilmoitusvelvollisuuden osalta samaan asemaan sekä työsuhteen alussa että sen kestäessä sovitut työsopimusehdot. Säännösehdotus koskee ainoastaan muuttuneista työsuhteen ehdoista ilmoittamista, eikä sillä siten ole merkitystä arvioitaessa työnantajan oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti.

Työsopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaan kumpikin sopijapuoli on velvollinen toisen osapuolen pyynnöstä antamaan kirjallisen todistuksen sovitusta ehdoista. Kirjallisesti tehdystä sopimuksesta on niin ikään pyydettyä annettava jäljennös toiselle sopimuskumppanille. Työsopimuslain 4 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on lisäksi esitettävä osa-aikatyötä koskevan toistaiseksi voimassa olevaksi tarkoitetun työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys työntekijälle ennen sopimuksen tekemistä ellei sopimusta tehdä kirjallisesti. Ehdotetut 3 ja 5 momentit velvoittavat työnantajaa antamaan työsuhteen ehtoja koskevan selvityksen työntekijälle kirjallisesti ilman eri pyyntöä. Kun voimassa olevan lain säännöksen, joka velvoittaa myös työntekijää pyydettyä antamaan kirjallisen selvityksen työsuhteen ehdoista, ei liity työntekijän suojaamiseen liittyviä

näkökohtia ja kun säännös ei myöskään ole työnantajan tiedonsaannin kannalta välttämätön, ehdotetaan, että voimassa oleva 4 §:n 3 momentin säännös kumotaan. Kun velvollisuus ilmoittaa työsuhteen ehdoista ehdotetaan ulotettavaksi sekä kokoaikaisiin että osa-aikaisiin työsuhteisiin, ei osa-aikatyön ehdoista tiedottamisesta ole enää tarpeen erikseen säätää.

2. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole mainittavia taloudellisia vaikutuksia.

3. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu yhdessä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Tässä esityksessä on otettu huomioon ETA-sopimuksen mukaisesti 31 päivän heinäkuuta 1991 jälkeen annetut työoikeudelliset EY-säädökset.

4. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Eduskunnalle on erikseen annettu esitys työvoimapalvelulaksi (HE 102/1993 vp), jossa ehdotetaan nykyinen työväilytyslaki (246/59), ammatinvalinnanohjauksesta annettu laki (43/60) ja invalidien työväilytystoiminnan järjestelystä annettu laki (401/62) korvattavaksi työvoimapalvelulailla. Työväilytyslakiin sisällytyneet työvoiman vuokrausta koskevat säännökset on ehdotettu jätettäväksi pois työvoimapalvelulaista.

Edellä mainittu hallituksen esitys liittyy samanaikaisesti eduskunnalle erikseen annettuun hallituksen esitykseen laeiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojelulaissa annetun lain ja elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta (HE 103/1993 vp). Siihen esitykseen sisältyvillä laeilla ehdotetaan korvattaviksi eräät nykyiset työväilytyslakiin sisältyvät työvoiman vuokrausta koskevat säännökset.

Mainittujen hallitusten esitysten valmistelussa ei ole voitu ottaa huomioon todentamisdirektiiviä. Jälkimmäisessä esityksessä on nimenomaan todettu, että direktiivin muutokset koskevat työsuopimuslakia ja että kun myös vuok-

ratyötä tekevän työntekijän asema työsuopimus-suhteessa tulee paranemaan direktiivin johdosta työsuopimuslakiin tarkoitettujen muutosten seurauksena, ei siinä vaiheessa ollut tarkoituksenmukaista ryhtyä lainsäädäntötoimiin työsuopimuslain muuttamiseksi. Samassa hallituksen esityksessä on viitattu siihen, että direktiivin johdosta tehtävän valmisteluvaiheen yhteydessä voidaan vielä erikseen selvittää vuokratyötä tai muussa epätyyppisessä työsuhteessa tehtävää työtä suorittavien työntekijöiden työsuhteisen aseman turvaamiseksi mahdollisesti tarvittavien erityissäännösten tarve.

Tätä esitystä valmisteltaessa on erikseen selvitetty vuokratyötä tekevien työntekijöiden aseman turvaamiseksi mahdollisesti tarvittavia erityissäännöksiä. Työväilytyslain 2 a §:n mukaan toiminta, jossa yritys tai sen osa taikka yksityinen henkilö merkittävässä määrin vastiketta vastaan tarjoaa työnantajana työntekijöitään suorittamaan toisen teettämää, teettäjän elinkeinotoimintaan kuuluvaa työtä, on työvoiman vuokrausta. Työvoiman vuokrauksesta annettu asetus (908/85) sisältää eräitä työsuopimuksen tekemistä rajoittavia säännöksiä. Asetuksen mukaan työvoiman vuokrausliike saa asettaa työntekijän työn teettäjän käyttöön enintään kuudeksi kuukaudeksi kerrallaan, jollei kysymys ole yksittäisestä työhankkeesta tai esiintyvän taiteilijan työstä taikka sijaisuudesta, joka aiheutuu perhepoliittisista syistä tai asevelvollisuudesta. Työntekijän tai työn teettäjän kanssa tehtävään sopimukseen vuokrausliike ei saa sisällyttää ehtoja, jotka rajoittavat työntekijän oikeutta tehdä sovittu vuokratyön päätyttyä uusi työsuopimus työn teettäjän kanssa. Vuokrausliike ei saa myöskään asettaa palveluksessaan olevaa työntekijää toisen vuokrausliikkeen käyttöön. Työn teettäjän käyttöön vuokrausliike ei saa asettaa sellaista työntekijää, joka välittömästi ennen vuokrausliikkeen palvelukseen tuloaan on irtisanoutunut työn teettäjän palveluksesta, ellei irtisanoutumisesta ole kulunut vähintään kolmea kuukautta.

Työoikeudelliselta kannalta työvoiman vuokrauksessa on kyse epätyyppisestä työsuhteesta. Työvoimapalvelulakitoimikunnan (komiteamietintö 1992:29) ehdotukset koskivat edellä esitetyistä asetuksen säännöksistä vuokratyötä koskevan työsuopimuksen kestoajan rajoittamista kuuteen kuukauteen, työsuopimuksen tekemisen rajoittamista vuokratyön jälkeen sekä työntekijän siirtymistä vuokratyötä teettävältä vuokrausliikkeen palvelukseen. Edellä

mainituissa toimikunnan ehdotuksissa ei ole kuitenkaan kyse välittömästi vuokratyöntekijän suojaamisesta lukuun ottamatta säännöstä työsopimuksen teon rajoittamisesta vuokratyön jälkeen. Tämä tilanne on kuitenkin säännelty työsopimuslain 16 a §:n kilpailukieltoa koskevissa säännöksissä.

Työsopimuslain 16 a §:n mukaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua työsopimus työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa harjoittavan kanssa voidaan rajoittaa vain erityisen painavasta syystä, jota arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan suojan tarve sekä työntekijän asema ja tehtävät. Tilanteessa, jossa työvoiman vuokrausliike rajoittaisi työntekijänsä oikeutta työsopimuksen tekemiseen työn teettäjän kanssa, eivät tällaiset 16 a §:n edellytykset kuitenkaan yleensä täyty.

Kun lisäksi todentamisdirektiivin johdosta työsopimuslakiin tässä hallituksen esityksessä ehdotettavat muutokset tulevat parantamaan myös vuokratyöntekijän asemaa, ei erityisten vuokratyötä koskevien säännösten lisäämistä työntekijän suojaksi säädettyyn työsopimuslakiin edellä esitetyin perustein ole pidettävä tarpeellisenä. Kyseisen sääntelyn perusteet ovat työvoimapolitiittisia.

Eduskunnalle on myös erikseen annettu esitys laiksi nuorista työntekijöistä (HE 92/1993 vp), jolla ehdotetaan korvattavaksi nuorten työntekijöiden suojelusta annettu laki (669/67) ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain (951/77) nuoria työntekijöitä koskeva 4 luku. Tässä hallituksen esityksessä on viitattu todentamisdirektiivin johdosta tapahtuvaan työsopimuslain muutostarpeeseen ja sitä koskevan hallituksen esityksen antamiseen syksyllä 1993.

Koska nuoriin työntekijöihin sovelletaan myös työsopimuslain säännöksiä, nyt eduskunnalle annettava esitys koskee myös nuoria työntekijöitä.

5. Voimaantulo

Hallituksen esityksissä työvoimapalvelulaiksi ja laeiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain ja elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta on ehdotettu niiden voimaantulo kytkettäväksi Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen voimaantuloon. Koska ehdotettu työsopimuslain muutos liittyy vuokratyön osalta mainittuihin lakeihin, laki on tarkoitettu tulemaan voimaan samanaikaisesti mainittujen lakien kanssa.

Lakia olisi sovellettava sen voimaantulon jälkeen tehtäviin työsopimuksiin. Vanhojen työsopimusten, siis ennen lain voimaantuloa tehdyn työsopimuksen osalta työnantajan olisi annettava työntekijälle 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu selvitys työsuhteen ehdoista vain työntekijän pyynnöstä. Selvitys olisi annettava kahden kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Säännösehdotus vastaa sisällöltään voimassa olevan työsopimuslain 4 §:n 3 momentin säännöstä. Työsuhteen ehtojen muuttumista koskeva ehdotetun lain 4 §:n 6 momentti koski myös ennen lain voimaantuloa tehtyjä työsopimuksia.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työsopimuslain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 4 §:n otsikko sekä 3 ja 4 momentti, näistä 4 momentti sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), ja

lisätään 4 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla, uusi 5 ja 6 momentti seuraavasti:

4 §

Muotovapaus ja työsuhteen ehdoista tiedottaminen

Työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai, jos työsuhde päättyy tätä aikaisemmin, viimeistään työsuhteen päättyessä, milloin työsopimus tehdään suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhde jatkuu vähintään yhden kuukauden. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työsopimuksen osapuolet, työsuhteen alkamisajankohda ja määräaikaisen työsopimuksen kestämisai-ka, työn suorittamispaikka, työntekijän työtehtävien pääasiallinen laatu sekä palkka tai muu vastike, palkanmaksukausi, työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika taikka niiden määräytymis-tapa sekä työsuhteessa mahdollisesti sovelletta-va työehtosopimus.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu selvitys voi-
daan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla

taikka viittaamalla asianomaiseen työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai lakiin.

Milloin työtä suoritetaan ulkomailla vähin-tään yhden kuukauden ajan, 3 momentissa tarkoitettu selvitys on oltava työntekijän käy-tössä ennen hänen lähtöään. Tällöin selvityk-sestä on lisäksi käytävä ilmi ulkomailla tapah-tuvan työskentelyn kestämisai-ka ja palkanmak-sussa käytettävä valuutta.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti 3 ja 5 momentissa tarkoitetun eh-don muuttumisesta niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa muutoksen voimaantulosta, jollei muutos joh-du lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttumisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 . Ennen tämän lain voimaantuloa
tehdyn työsopimuksen osalta työnantajan on
annettava työntekijälle 4 §:n 3 momentissa tar-
koitettu selvitys kahden kuukauden kuluessa
työntekijän pyynnöstä.

Helsingissä 15 päivänä lokakuuta 1993

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Ministeri Mauri Pekkarinen

Laki

työsopimuslain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 4 §:n otsikko sekä 3 ja 4 momentti, näistä 4 momentti sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), ja

lisätään 4 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla, uusi 5 ja 6 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

4 §

Muotovapaus

Milloin työsopimus tehdään suullisesti, kumpikin sopimuspuoli on velvollinen pyynnöstä antamaan toiselle kirjallisen todistuksen sovitusta ehdoista. Kirjallisesti tehdystä sopimuksesta on pyydettyessä annettava jäljennös toiselle sopimuspuolelle.

Työnantajan on esitettävä osa-aikatyötä koskevan, toistaiseksi voimassa olevaksi tarkoitetun työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys työntekijälle ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti.

Ehdotus

4 §

Muotovapaus ja työsuhteen ehdoista tiedottaminen

Työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai, jos työsuhde päättyy tätä aikaisemmin, viimeistään työsuhteen päättyessä, milloin työsopimus tehdään suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhde jatkuu vähintään yhden kuukauden. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työsopimuksen osapuolet, työsuhteen alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen kestämisäika, työn suorittamispaikka, työntekijän työtehtävien pääasiallinen laatu sekä palkka tai muu vastike, palkanmaksukausi, työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika taikka niiden määräytymistapa sekä työsuhteessa mahdollisesti sovellettava työehtosopimus.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla taikka viittaamalla asianomaiseen työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai lakiin.

Milloin työtä suoritetaan ulkomailla vähintään yhden kuukauden ajan, 3 momentissa tarkoitettu selvitys on oltava työntekijän käytössä ennen hänen lähtöään. Tällöin selvityksestä on lisäksi käytävä ilmi ulkomailla tapahtuvan työskentelyn kestämisäika ja palkanmaksussa käytettävä valuutta.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti 3 ja 5 momentissa tarkoitettujen ehtojen muuttumisesta niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa muutoksen voimaantulosta, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttumisesta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 . Ennen tämän lain voimaantuloa
tehdyn työsopimuksen osalta työnantajan on
annettava työntekijälle 4 §:n 3 momentissa tar-
koitettu selvitys kahden kuukauden kuluessa
työntekijän pyynnöstä.*
