

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 11 §, 2 luvun 4 ja 6 § sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta ja 11 §,

sellaisina kuin ne ovat, 1 luvun 11 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta laissa 377/2018, 2 luvun 4 § laeissa 1448/2016 ja 377/2018, 2 luvun 6 § laissa 10/2012 ja 13 luvun 11 § laeissa 1333/2007 ja 707/2008, sekä

lisätään 2 lukuun uusi 19 § ja 13 luvun 7 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 377/2018, uusi 3 a ja 5 a kohta seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

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

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, joll-eivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 5 momentista muuta johdu.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaikaa laskettaessa huomioidaan työntekijän työteko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalla työnantajalle.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 8) noudatettava työaika;
- 9) vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta:
 - a) missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
 - b) viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain (872/2019) 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta;
- 10) vuokratyössä:
 - a) käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
 - b) tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;
 - c) arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä;
- 11) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 12) vuosiloman määräytyminen;
- 13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 14) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 15) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta;
- 16) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä:
 - a) maa tai maat, missä työtä tehdään, työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot;
 - b) palkka, johon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitettulla lähetetyllä työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettyinä olemisesta maksettavat lisät sekä matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevat järjestelyt sekä linkki vastaanottavan jäsenvaltioon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitettulle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle.

Edellä 3 momentin 1—8 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 9—15 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Mainitun momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 4, 7 ja 8 sekä 11—15 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

6 §

Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kooaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä, ja pyynnön toistuesssa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

19 §

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksetonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehto koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaisella ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjäntäkiellon 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 3 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 1 päivänä elokuuta 2022.

Lain voimaan tullessa voimassa olevissa työsuhteissa lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu tarkastelu on tehtävä vuoden kuluessa lain voimaantulosta.

Jos työsuopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan ei tarvitse täydentää 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä sellaisten tietojen osalta, joita ennen tämän lain voimaantuloa ei ole edellytetty. Jos työsuhteessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, mainitun pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaiset tiedot on kuitenkin annettava kolmen kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Edellä 3 momentissa säädetystä poiketen, jos 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetuissa asioissa tapahtuu muutoksia, niistä on kuitenkin annettava selvitys työntekijälle noudattaen, mitä tämän lain 2 luvun 4 §:ssä säädetään.

Naantalissa ja Helsingissä 8.7.2022

Tasavallan Presidentti

Sauli Niinistö

Työministeri Tuula Haatainen