

Julkinen kuuleminen työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista ("kirjallista ilmoitusta koskeva direktiivi")

\*\*\*

## Tausta-asiakirja

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista annettu direktiivi ([direktiivi 91/533/ETY](#)) – niin kutsuttu "kirjallista ilmoitusta koskeva direktiivi" – hyväksyttiin 14. lokakuuta 1991.

Direktiivillä annetaan työntekijöille oikeus saada kirjallisesti tiedoksi työsuhdettaan koskevat olennaiset seikat työsuhteen alkaessa tai pian sen jälkeen. Siinä mainitaan lisäksi, että lisätiedot ulkomaille tulevalle työntekijälle on toimitettava ennen tämän kotimaasta lähtöä.

Direktiivin tavoite on sosiaalinen: parantaa työntekijöiden suojaa antamalla heille riittävästi tietoa heidän oikeuksistaan. Koska siinä vaaditaan kirjallisia tietoja työsuhteista, sillä voidaan myös auttaa vähentämään pimeää työtä.

Direktiivi hyväksyttiin aikanaan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan (1989) seurauksena. Peruskirjan 9 kohdassa mainitaan seuraavaa: "Euroopan yhteisön jokaisen palkatun työntekijän työehdot on määriteltävä laissa, kollektiivisopimuksessa tai työsopimuksessa kunkin maan soveltaman käytännön mukaisesti."

Komissio toteuttaa parhaillaan tämän direktiivin arviointia. Tässä yhteydessä se haluaa kerätä sidosryhmien näkemyksiä eräistä keskeisistä kysymyksistä. Näiden tietojen avulla komission on helpompi arvioida, mitkä ovat olleet direktiivin hyödyt ja mitä siinä voitaisiin parantaa.

## 1. Direktiivin sisältö

[Direktiivi](#) koostuu kymmenestä artiklasta, ja se on helppolukuinen. Jäljempänä olevassa laatikossa esitellään direktiivin viisi ensimmäistä artiklaa. Direktiivin 2 artikla on sen keskeinen säännös. Siinä asetetaan periaate, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijälle työsuhteen olennaiset seikat, kuten työn kuvaus, työsuhteen alkamispäivä, työsuhteen kesto (jos se on tilapäinen), palkallisen loman pituus ja työaika.

### Laatikko 1. Direktiivin 1–5 artiklan esittely

**1 artiklassa** määritellään, kenen pitäisi saada tietoa työehdoista: jokaisen palkatun työntekijän, jolla on työsopimus tai joka on työsuhteessa. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin jättää soveltamisalan ulkopuolelle tietyt työntekijäryhmät, kuten ne, jotka työskentelevät vähemmän kuin 8 tuntia viikossa tai joiden työsuhde kestää alle kuukauden. Direktiivissä ei myöskään ole määritelty työntekijän käsitettä. Jäsenvaltiot voivat soveltaa omaa työntekijän määritelmäänsä.

**2 artikla** on direktiivin keskeinen säännös; siinä asetetaan periaate, jonka mukaan työnantajat ovat velvollisia ilmoittamaan työntekijöille heidän työsuhteensa olennaiset kohdat. Näitä olennaisia kohtia ovat (ainakin)

- a) osapuolten henkilöllisyys;
- b) työn suorittamispaikka; jos kiinteää tai pääasiallista työn suorittamispaikkaa ei ole, periaate, että työntekijä työskentelee eri kohteissa sekä työnantajan liiketoiminnan kotipaikka, tai, tarvittaessa, työnantajan kotipaikka;
- c) i) sen työn nimike, taso, luonne tai laatu, jota suorittamaan työntekijä on palkattu; tai  
ii) työstä lyhyt määritelmä tai kuvaus;
- d) työsopimuksen tai työsuhteen alkamispäivä;
- e) jos työsopimus tai työsuhde on tilapäinen, sen arvioitu kesto;
- f) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida määritellä tietoa annettaessa, yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti tällainen loma määräytyy ja siitä päätetään;
- g) niiden irtisanomisaikojen pituudet, joita työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsopimuksen tai työsuhteen päättyessä tai, jos niitä ei voida määritellä tietoa annettaessa, yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti irtisanomisajat määräytyvät;
- h) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä se, kuinka usein palkka, johon työntekijä on oikeutettu, maksetaan;
- i) työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus;

j) tarvittaessa

i) viittaus niihin kollektiivisopimuksiin, jotka säätelevät työntekijän työehtoja;  
tai

ii) sen toimivaltaisen toimielimen tai toimivaltaisen järjestön nimi, joka on solminut kollektiivisopimuksen, jos on kyse sellaisten erityisten toimielimien tai järjestöjen yrityksen ulkopuolella solmimista kollektiivisopimuksista, joissa työmarkkinaosapuolet ovat tasapuolisesti edustettuina.

Luettelo ei ole tyhjentävä; kaikki työsuhteen olennaiset kohdat olisi periaatteessa ilmoitettava, ei ainoastaan ne, jotka on lueteltu direktiivissä. Käytännössä luettelo on kuitenkin erittäin tärkeä, ja siitä muodostuu vaadittujen tietojen peruspaketti.

**3 artiklassa** täsmennetään, että työntekijän olisi saatava tarvittavat tiedot kirjallisena viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

**4 artiklan** mukaan työntekijöille, joiden on työskenneltävä ulkomailla pidempään kuin yhden kuukauden ajan, on toimitettava lisätietoja. Näille työntekijöille olisi ilmoitettava

- ulkomailla työskentelyn kesto;
- palkanmaksussa käytettävä valuutta;
- ulkomailla saatavat rahalliset edut tai luontaisedut soveltuviissa tapauksissa;
- työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot soveltuviissa tapauksissa.

**5 artiklassa** säädetään, että työnantajien on ilmoitettava työntekijöille kaikista 2–4 artiklassa mainittujen tietojen muutoksista kirjallisesti kuukauden kuluessa.

## 2. Direktiivin tavoitteet

Kuten edellä on jo todettu, direktiivillä on lähinnä sosiaalinen tavoite. Sillä pyritään nimenomaisesti parantamaan suojaamaan työntekijöitä paremmin heidän oikeuksiensa laiminlyönniltä tai rikkomiselta. Jotta työntekijä voisi valvoa oikeuksiensa toteutumista, hänellä on oltava tiedot näistä oikeuksista.

Direktiivillä pyritään myös lisäämään avoimuutta työmarkkinoilla. Avoimuus tarkoittaa sitä, että tiettyyn työntekijäryhmään sovellettavat työehdot on helppo kartoittaa. Jos esimerkiksi terveydenhuoltoalan tai rakennusalan työntekijöiden yleiset työehdot tietyllä EU:n alueella on helppo määrittää, avoimuus on tyydyttävää näillä aloilla. Vaikuttaa siis siltä, että avoimuudesta on hyötyä työntekijöiden lisäksi viranomaisille (jotka pyrkivät vähentämään pimeää työtä) sekä työnantajille ja mahdollisille sijoittajille, joille oikeusvarmuus on merkittävä seikka.

Suoritettavassa arvioinnissa tarkastellaan myös sitä, onko direktiivillä ollut siitä suoraan odotettujen hyötyjen lisäksi muita myönteisiä seurauksia. Tässä pyritään esimerkiksi keräämään näyttöä siitä, edistääkö direktiivi työntekijöiden työoloja.

### 3. Arvioinnin perusteet

Äskettäin hyväksytyissä paremman sääntelyn suuntaviivoissa arviointi määritellään näyttöön perustuvaksi arvioksi siitä, missä määrin EU:n toiminta on ollut i) tuloksellista ja tehokasta, ii) merkityksellistä, kun otetaan huomioon tarpeet ja toiminnan tavoitteet, iii) johdonmukaista sekä sisäisesti että muihin EU:n poliittisiin toimiin nähden ja iv) missä määrin sillä on saatu aikaan EU:n lisäarvoa<sup>1</sup>.

Euroopan komissio on käynnistänyt sääntelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta koskevan ohjelman (REFIT)<sup>2</sup>. REFIT-ohjelman yleisenä tavoitteena on tehdä EU:n lainsäädännöstä yksinkertaisempaa ja tarkoituksenmukaisempaa sekä vähentää sääntelystä aiheutuvia kustannuksia. Tarkoituksena on saada aikaan selkeä, vakaa ja ennakoitava sääntelykehys, jolla tuetaan kasvua ja työllisyyttä.

Kirjallista ilmoitusta koskevaa direktiiviä ei ole arvioitu asianmukaisesti sen jälkeen, kun se hyväksyttiin vuonna 1991,<sup>3</sup> ja sille olisi tehtävä REFIT-arviointi<sup>4</sup>.

Arvioinnin suorittaminen on perusteltua myös siksi, että työmarkkinoilla on tapahtunut perustavanlaatuisia muutoksia ja erilaisten työsuhdemuotojen määrä on lisääntynyt. Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ja hyvin tunnettujen epätyypillisten työsuhhteiden (kuten

---

<sup>1</sup> Better Regulation Guidelines, SWD(2015) 111 final, s. 49.

<sup>2</sup> Lisätietoa: [http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index\\_fi.htm](http://ec.europa.eu/smart-regulation/refit/index_fi.htm)

<sup>3</sup> Sen täytäntöönpanoa on kuitenkin tarkasteltu kunkin jäsenvaltion osalta (Kroatiaa lukuun ottamatta) joko komission omista tarkasteluista tai komission tilaamissa tutkimuksissa, ks. raportti ja tutkimukset osoitteessa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>

<sup>4</sup> *Sääntelyn toimivuus ja tuloksellisuus (REFIT): Tulokset ja jatkotoimet*, COM(2013)685. Ks. myös komission työohjelmat: vuoden 2015 työohjelman liitteessä 3 oleva REFIT-toimi nro 26 ja vuoden 2016 työohjelman liitteessä 2 oleva REFIT-aloite nro 23.

määräaikaisen työn ja osa-aikatyön) rinnalle on tullut tai kehittynyt uusia työsuhteen muotoja. Seuraavassa taulukossa esitetään määritelmät joillekin näistä uusista työsuhteen muodoista.

**Taulukko 1. ”Uusien työsuhteen muotojen” määritelmiä kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin arviointia varten**

<b>Etätyö</b>	Tapa järjestää työskentely tai tehdä työ tietotekniikkaa hyödyntäen siten, että työ, joka voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti näiden tilojen ulkopuolella.
<b>Vuokratyö</b>	Työntekijällä on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa siinä tarkoituksessa, että hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla.
<b>Nollatuntisopimukset (kuten tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimus)</b>	Työntekijä, jolla on vakituinen työsopimus, mutta työhön kutsumista ei ole taattu.
<b>Työntekijän jakaminen</b>	Työnantajien (jotka eivät ole perinteisen työvoiman vuokrausyrityksen asiakkaita) ryhmittymä palkkaa yksittäisen työntekijän yhdessä. Tällaiset työntekijät työskentelevät kiertävästi eri yrityksissä.
<b>Työn jakaminen</b>	Yksi työnantaja palkkaa kaksi työntekijää tai useampia työntekijöitä hoitamaan yhtä tiettyä työtehtävää.
<b>Seteliperusteinen työ</b>	Työsuhde ja siihen liittyvä maksu perustuu pikemminkin seteliin kuin työsopimukseen. Useimmissa tapauksissa työntekijöiden asema on palkatun työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan aseman välimaastossa.
<b>Määräaikainen vuokrajohtaja</b>	Työnantaja palkkaa työntekijän – yleensä erittäin pätevän asiantuntijan – väliaikaisesti, usein toteuttamaan tietyn hankkeen tai ratkaisemaan tietyn ongelman. Toisin kuin perinteisissä määräaikaisissa työjärjestelyissä, määräaikaisen vuokrajohtajan tehtävässä on joitakin konsultoinnin ominaisuuksia, mutta asiantuntijalla on pikemminkin työntekijän kuin ulkopuolisen neuvonantajan asema.
<b>Tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva mobiilisyö</b>	Työjärjestelyt, joille on ominaista työntekijän (joko palkatun työntekijän tai itsenäisen ammatinharjoittajan) työskentely eri paikoissa työnantajan tilojen ulkopuolella (esimerkiksi kotona, asiakkaan tiloissa tai ”tien päällä”). Työskentelyn tukena on nykyaikainen tekniikka, kuten kannettavat tietokoneet ja taulutietokoneet. Tämä poikkeaa perinteisestä etätyöstä siinä mielessä, että työskentelyn paikkasidonnaisuus on vieläkin vähäisempää.
<b>Yhteisölliset työsuhdemallit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kattojärjestöt, jotka tarjoavat hallinnollisia palveluja, kuten asiakkaiden laskutuksen tai verokysymysten hoitamisen.</li> <li>• Yhdessä työskentely, jossa jaetaan työtila sekä tausta- ja tukitoiminnot. Jaetun työtilan ei tarvitse olla fyysinen tila, vaan käytössä voi olla virtuaalinen kokoustila, joka mahdollistaa yhteistyön.</li> <li>• Osuuskunnat, jotka ovat yhteisesti omistettuja ja demokraattisesti hallittuja yrityksiä, joille on ominaista jäsenten välinen tiivis yhteistyö tuotannon, markkinoinnin ja strategisen johtamisen</li> </ul>

	alalla. Toisin kuin yhdessä työskentelyssä, sijaintipaikka ei ole yhteinen. Osuuskunnat eivät koostu yksinomaan itsenäisistä ammatinharjoittajista.
--	---

Kirjallista ilmoitusta koskevassa direktiivissä säädetään nykyisellään vain työntekijöille annettavien tietojen määrästä; sen perusteella ei voida sallia tai kieltää mitään työsuhteen muotoa.

Nämä uudet työsuhteen muodot ovat kuitenkin haaste direktiivin täytäntöönpanon kannalta. Direktiivissä itse asiassa säädetään, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että sitä sovelletaan kaikkiin henkilöihin, jotka vastaavat niiden omaa kansallista määritelmää siitä, mikä on palkattu työntekijä. Tämä määritelmä vaihtelee huomattavasti jäsenvaltioiden välillä. Esimerkiksi harjoittelijaa pidetään palkattuna työntekijänä joissakin jäsenvaltioissa mutta ei kaikissa.

Uusien työsuhteen muotojen kehittymisen myötä tästä direktiivin soveltamisalaan kuuluvien henkilöryhmien tarkkoja määritelmiä koskevasta epävarmuudesta on tulossa entistä merkittävämpi ongelma. Euroopan komissiolla ei ole selvää käsitystä siitä, kuinka – jos ollenkaan – jäsenvaltiot varmistavat, että näissä uudenmuotoisissa työsuhteissa työskentelevät henkilöt saavat direktiivissä edellytetyt tiedot (komissio tutkii jäsenvaltioiden lainsäädäntöä ja käytäntöjä saadakseen paremman käsityksen tilanteesta).

Tämän kyselyn avulla komissio haluaa tietää, onko tämä jäsenvaltioiden keskinäisen yhtenäisyyden puute ollut ongelma. Olisiko järkevää vahvistaa direktiivissä nimenomaisesti, että sen soveltamisalaan kuuluvat myös ne, joiden työsuhde on jokin näistä uusista muodoista?

#### **4. Päätelmät**

Komissio toivoo, että se saa kerättyä tämän julkisen kuulemisen avulla monien sidosryhmien näkemykset kirjallista ilmoitusta koskevasta direktiivistä.

\*\*\*