

Kiiski

28.2.2018

41/10/2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

TyV@eduskunta.fi

**Kunnallisen työmarkkinalaitoksen asiantuntijalausunto hallituksen esitykseen
(HE 188/2017) vaihtelevaa työaikaan noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi**

Kunnallinen työmarkkinalaitos (jäljempänä KT) vastustaa hallituksen esityksessä esitettyjä lakimuutoksia.

Tarve sopia työsopimuksessa vaihtelevasta työajasta tai jättää sopimatta vähimmäistyöajasta voi johtua sekä työntekijän että työnantajan tarpeista. Työntekijöiden tarpeet liittyvät erityisesti erilaisten elämäntilanteiden edellyttämään joustavaan työskentelyyn myös tilanteissa, joissa aloite vaihtelevan työajan sopimiseen tulee työnantajalta. Vaihtelevan työajan työsopimus sekä tarvittaessa töihin kutsuttaessa työskentely antavat arvokasta työkokemusta ja ovat väylä kiinteällä työajalla tehtävään työhön. Vaihtelevan työajan sopimuksissa työllistämiskynnys on todennäköisesti alempi, kuin tilanteissa, joissa sovitaan kiinteästä työajasta. Lainsäädännön tiukentuminen ja työnantajavelvoitteiden lisääminen tulevat todennäköisesti nostamaan työllistämiskynnystä.

Lainvalmistelun tavoitteena oli mm. kiinnittää huomiota sopimussuhteen kummankin osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon sekä selvyyteen sovellettavista pelisäännöistä. Lakiesitys kuitenkin tämän tavoitteen vastaisesti lisää työnantajan velvoitteita ja vähentää työntekijän velvoitteita sekä tulkinnan epäselvyyden vuoksi todennäköisesti lisää lain soveltamiseen liittyviä tulkintariitoja. Esitetyt lain muutokset nostavat työllistämiskynnystä ja lisäävät hallinnollista taakkaa.

Voimassa oleva työsopimuslain mukaan työnantaja on muun muassa velvollinen tarjoamaan osa-aikaiselle lisätyötä (TSL 2 luku 5 §). Työnantaja on myös velvollinen tiedottamaan vapautuvista työpaikoista siten, että osa-aikaisilla on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin koko-aikaisilla työntekijöillä (TSL 2 luku 5 §). Työlainsäädäntö turvaa nykyisellään riittävästi vaihtelevaa työaikaan tekevän työntekijän aseman.

lausunto1841-nollatuntisopimukset.docx

KT:n kanta esitettyihin muutoksiin:

Opetushenkilöstö, johon ei sovelleta työaikalakia, tulisi kokonaisuudessaan rajata vaihtelevaa työaika koskevien lakimuutosten ulkopuolelle.

Työsopimuslaki

1 luku: Yleiset säännökset

11 §: Vaihteleva työaika koskeva ehto:

Esityksen mukaan: Vaihtelevasta työajasta ei saisi työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saisi työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoimatarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajalla olisi työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästäisi sopimukseen työnantajan tulisi kirjallisesti esittää asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

KT toteaa:

Esitetty lainmuutos johtaa herkästi riitoihin siitä, onko työvoiman tarve laissa tarkoitetulla tavalla kiinteä. Oikeus vaatia työnantajalta kirjallisia selvityksiä lisää hallinnollista taakkaa ja tulkintariitoja. Jos lakimuutos toteutetaan, tulee lain perusteissa selkeästi tuoda esiin, että työnantajan tarve ei ole laissa tarkoitetulla tavalla kiinteä, mikäli työnantaja ei voi työvuoroluetteloa laatimallaan etukäteen tietää sitä mikä on työvoiman tarve käytössä olevalle tasoittumisjaksolle kunkin työpäivän ja viikon osalta.

Esimerkki: Jälkikäteen katsottuna voidaan todeta, että työntekijä on tehnyt töitä keskimäärin 30 tuntia viikossa. Pelkästään tämän perusteella ei voida todeta, että työvoiman tarve olisi kiinteä ja työntekijän kanssa tulisi sopia 30 tunnin viikkotyöajasta. Työnantajan käytössä voi olla esim. maksimissaan 3 viikon tasoittumisjakso, jolloin työnantaja ei voi sopia 30 viikkotyötunnista, jos tarve työvoimalle ei ole kunkin jakson kohdalla keskimäärin 30 viikkotyötuntia. Työnantaja ei myöskään voi sopia 30 tunnin viikkotyöajasta myöskään tilanteessa, jossa työvoiman tarve tulee tietoon kesken työviikon tai muutoin yllättäen. Työnantaja voi sopia keskimäärin 30 tunnin pituisesta viikkotyöajasta vain, mikäli hänellä on työvuoroluetteloa suunnitellessaan (kunta-alalla työvuoroluettelot tulee antaa tiedoksi viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista) tieto suunnitellun viikon ja/tai jakson työtunneista käytännössä kunkin työpäivän osalta.

Jos työnantaja tarjoaa työntekijälle työsopimusta aiempaa suuremmalla tuntimäärällä ja työntekijä ei suostu tällaista sopimusta tekemään, ei työntekijällä tulisi olla oikeutta uudestaan vaatia työajan pidentämistä.

Perusteluissa tulisi todeta, että laissa tarkoitettuna vaihtelevana työaikaehtona ei pidettäisi myöskään työsopimuksia, joissa työntekijälle annetaan oikeus aina kieltäytyä tarjotusta työtehtävästä. Jos työntekijällä ei ole tosiasiallisesti työntekovelvoitetta, ei työnantajan velvoitteita tulisi nykyisestä lisätä.

2 luku: Työnantajan velvollisuudet

4 §: Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Esityksen mukaan: Työnantajalle tulisi velvollisuus työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta antaa työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta.

KT katsoo, että tämä lainmuutosehdotus on työnantajan kannalta kohtuullinen.

11 §: Sairausajan palkka:

Esityksen mukaan: Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa oikeus sairausajan palkkaan syntyisi, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.

KT toteaa:

Lakiesityksen kirjaus, jonka mukaan oikeus sairausajan palkkaan syntyisi, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon tai siitä on muutoin sovittu, on toteuttamiskelpoinen lainmuutos.

Vaihtelevaa työaikaa tekevän kohdalla on usein vaikea ja käytännössä mahdoton arvioida millaisia työvuoroja hänellä olisi ollut, mikäli hän olisi ollut työkykyinen. Vaikeaksi arvion tekee myös se, että tosiasiallisesti työntekijällä on usein vaihtelevan työajan työsopimuksissa itse oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä, joten arvion tekeminen siitä mitä töitä kullekin vaihtelevan työajan työntekijälle olisi tarjottu ja mitä töitä hän olisi ottanut vastaan, on käytännössä mahdotonta. Lakiesityksen kirjausten perustella ei voida tietää kuinka pitkältä ajalta kullakin on oikeus sairausajan palkkaan. Tämä johtaa riitoihin. Tulkin- taongelman vuoksi työllistämiskynns nousee.

Tulkinta on selkeämpi niiden kohdalla, joiden sairausajan palkka määräytyy suoraan työsopimuslain perusteella. Työehtosopimusten perusteella työntekijöillä on oikeus sairausajan palkkaan huomattavasti pidemmältä ajalta, mikä johtaa tulkin- taongelmiin sen osalta mitä töitä olisi tehty, jos olisi ollut työkykyinen.

Esityksen perusteluiden mukaan työntekijä on voitu palkata sellaisten äkillisten ja ennakoimattomien työvoimatarpeiden kattamiseksi, ettei hänen työvuorojaan voida käytännössä merkitä työvuoroluetteloon. Tällaisessa tilanteessa työvuoroluettelo ei esityksen mukaa voi toimia sairausajan palkan määrätymisperusteena. Vaikka työvuoroa ei ole merkitty työvuoroluetteloon, työntekijällä tulisi oikeus sairausajan palkkaan, jos hän työkykyisenä olisi ollut työssä. Perusteluiden mukaan **tämän vuoksi** säädettäisiin, että vaihtelevaa työaika noudatettavalle työntekijälle syntyisi oikeus sairausajan palkkaan myös silloin, kun työvuoroluettelosta on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.

KT toteaa:

Ensinnäkin laissa tulisi selkeästi todeta, että työvuoroluetteloita ei tarvitse tehdä tilanteissa, joissa työntekijää tarvitaan äkillisten ja ennakoimattomien työvoimatarpeiden kattamiseksi. Lain perusteluissa on jo todettu, että on tilanteita, joissa työvuoroluetteloita ei voida tehdä.

Koska näissä tilanteissa työvoiman tarve on ennakoimaton, on käytännössä pääsääntöisesti mahdotonta tietää milloin töitä olisi ollut tarjolla, jos työntekijä olisi ollut terve. Näin ollen ei voida määrätä, että työnantajalla olisi sairausajan palkanmaksuvelvollisuus, kun ei voida tietää työvuoroja.

Lakiin tulee myös kirjata, että vaihtelevaa työaika koskevia lainkohdat erityisesti sairausajan palkan tai irtisanomisajan palkan osalta eivät koske sellaisia työsuhteita, joiden osalta oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Näiden työehtosopimusten osalta uudet lainkohdat tulisivat noudatettavaksi vasta lain voimassa olevan sopimuskauden päättyessä. Perusteluna: voimassa olevien työehtosopimusten määräyksistä esim. sairauslomaajan palkanmaksukauden keston osalta on sovittu voimassa olevilla työehtosopimuksilla, näissä sopimuksissa ei ole voitu huomioida lainmuutoksen vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

Esityksen mukaan: Sairausajan palkka määräytyisi vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

KT toteaa:

Esitetty muutos, joka koskee sairausajan palkan määräytyistä tilanteessa, jossa kiinteällä työajalla työskentelevä on tehnyt tilapäisesti huomattavasti suurempia tunteja lisätyönä, on työnantajan kannalta kohtuuton, koska se oikeuttaisi työntekijän sovittua työaika suurempaan palkkaan, vaikka hänelle ei työkykyisenä edes voitaisi tarjota töitä kyseistä tuntimäärää.

Työntekijä saattaa eri syistä tehdä ajoittain tavanomaista pidempää työaika esimerkiksi työskennellessään toisen työntekijän sijaisena ja tämän tilapäisen ajanjakson jälkeen töitä on tarjolla vaihtelevan työajan työsopimuksen mukainen määrä.

6 luku: Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

4 a §: Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaika

Esityksen mukaan: Työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansiomenetys, jos työnantajan irtisanomisaikana tarjooman työn määrä alittaisi viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän.

KT toteaa:

Työryhmän tuli kiinnittää huomiota oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon. Lakiesityksen mukaan määräytyvä irtisanomisajan palkka antaisi työntekijälle mahdollisuuden saada irtisanomisajalta huomattavasti tavanomaista suurempi palkka ilman työtekoa, jos hän ajoittaa irtisanoutumisensa sopivaan ajankohtaan, jolloin työtä ei voida tarjota. Työntekijä ei voi irtisanoutumalla päästä parempaan asemaan kuin mikä hänellä muutoin olisi.

Mikäli lakia muutetaan esitetyllä tavalla tulisi kyseisen määräyksen koskea vain tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo työsuhteen.

Esityksen perusteluiden mukaan lainkohta koskisi myös kiinteän työajan työsopimuksia, joissa lisätyötä on tehty huomattava määrä.

KT toteaa edellä esitetyn mukaisesti, että lakiesitys antaisi työntekijälle mahdollisuuden perusteettoman suureen irtisanomisajan palkkaan irtisanoutuessaan tilanteessa, jossa töitä ei tosiasiassa ole tarjolla

13 luku, Erinäisiä säännöksiä

7 §, Poikkeaminen työehtosopimuksella

KT toteaa, että työehtosopimuksella tulisi voida sopia siitä, että vähimmäistyöaika ei olisi velvollisuutta seurata tai perustella.

Työaikalaki

18 §: Työntekijän suostumus

Esityksen mukaan vaihtelevan työajan työsopimuksissa työntekijä ei voisi sitoutua tekemään lisätyötä tarvittaessa. Lisätyösuostumus voitaisiin antaa vain rajoitetuksi ajaksi kerrallaan.

KT toteaa, että työryhmän tuli kiinnittää huomiota oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon. Esityksessä on monessa eri kohdassa lisätty työnantajan velvoitteita, vastuita ja hallinnollista taakkaa. Nämä nostavat työllistämiskynnystä. Esityksessä lisätään työnantajan velvoitteita ja samaan aikaan lievennetään työntekijän vastuuta työtehtävistään. Jos laissa toteutetaan työnantajan vastuuta lisäävät muutokset, tulee laissa edelleen mahdollistaa se, että työsopimuksella sitoudutaan tarvittaessa lisätyön tekemiseen.

35 §: Työvuoroluettelo

Esityksen mukaan: Työntekijälle olisi varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa töitä vastaan, jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan.

KT toteaa:

Työsopimuksen tulee sitoa myös työntekijää. Työnantajalle ei voida laissa säätää velvoitteita esimerkiksi maksaa irtisanomisan tai sairausajan palkkaa, jos työntekijä ei edes olisi velvollinen tekemään työsopimuksessa sovittua työaikaa.

Edellä todetun mukaisesti laissa tulisi todeta, että työnantajalla ei ole velvollisuutta tehdä työvuoroluetteloita tilanteessa, jossa työvoiman tarvetta käytössä olevan työviikon tai tasoittumistakson aikana ei voida arvioida etukäteen.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Neuvottelupäällikkö


Sari Ojanen

Työmarkkinalakimies


Anne Kiiski