

Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö

Akavan Erityisalat AE ry:n lausunto

Yleistä

Onko esitys mielestänne hyväksyttävissä?

- Kyllä, sellaisenaan
- Kyllä, eräin muutoksin
- Ei

Ehdotuksen johdannossa on avattu vaihtelevan työaikaehdon sopimusten ongelmat. Esityksen perusteella arvioituna riskien ja ongelmien ratkaiseminen on jäänyt osittain tekemättä.

Ehdotusten toteuttaminen tuo muutoksia, jotka parantavat työntekijöiden asemaa. Esitys ei huomioi työajan vakiintumista, mikä edellyttää asian ratkaisemista oikeuskäytännössä. Tämä tuo epävarmuutta sekä työnantaja- että työntekijäpuolelle. Lisäksi perusteluja on täsmennettävä vaihtelevan työaikaehdon käsitteen osalta ja sairausajan palkan maksamisen edellytysten osalta tilanteessa, jossa tunteja ei ole merkitty työvuoroluettelo.

Ehdotetussa muodossa esitykset eivät estä työntekijän työllistymistä ja vaikeuta kohtuuttomasti työnantajan toimintaa työtä tarjottaessa.

Jättääkö esitetty sääntelymalli ratkaisematta jonkin epäkohdan vaihtelevien työaikaehtojen osalta suhteessa muihin osa-aikaisiin työntekijöihin?

Ehdotettu sairausajan palkkaa koskeva säännös on osittain epätydyttävä ratkaisu. Lisäksi, työsopimuslain 2:2:n syrjäntäkieltoa on täydennettävä maininnalla vaihtelevan työaikaehdon sopimuksista.

Ehdotus jättää myös huomioimatta sivutoimikiellot, kilpailevan toiminnan kiellon ja kilpailukieltosopimukset, joihin on viitattu vain yleisluonteisesti. Työntekijän asema muodostuu kestävämmäksi, jos nollatyösopimus tai vaihtelevan työaikaehdon työsopimus on solmittu työnantajan aloitteesta ja työntekijä joutuu kieltäytymään mahdollisesta toisesta työtarjouksesta edellä mainittujen säännösten tai sopimuslausekkeiden johdosta. Jatkovalmistelussa esitystä on täydennettävä niin, että rajoitetaan työsuhteen osapuolten

mahdollisuutta sopia sivutoimikiellosta tai kilpailukiellosta, jos työsopimus on työnantajan aloitteesta sovittu nollatyösopimuksena tai jos vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työsopimuksen vähimmäistyöaika jää vähäiseksi. Vastaavasti kilpailevan toiminnan kiellon soveltamista on rajoitettava näissä tilanteissa, jotta työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus solmia toinen työsopimus ja siten hankkia riittävä toimeentulo.

Työaikatyöryhmän ehdotuksessa on esitetty työaikalain muuttamista niin, että työsuhteen osapuolten mahdollisuuksia sopia lisätyöstä rajoitetaan niin, että vaihtelevaa työaika tekevä työntekijä voi pätevästi antaa suostumuksen lisätyöhön vain kutakin yksittäistä kertaa varten. Vastaavasti tässä lausuttavassa ehdotuksessa on esitetty, että työntekijällä on oikeus kieltäytyä työvuoroluettelon mukaisesta työstä esimerkiksi, jos hän on sopinut työvuorosta toiselle työnantajalle. Muutosesitykset ovat oikean suuntaisia. Niissä on tunnistettu vaihtelevaa työaika tekevän tavanomaista todennäköisempi tarve solmia työsopimus kahden tai useamman työnantajan kanssa samanaikaisesti. Ehdotus jättää silti huomioimatta monityösuhteisten ja useita eri työnteon muotoja yhdistävien työsuojelutarpeet työajan enimmäismäärän osalta. Tähän on etsittävä ratkaisuvaihtoehdot jatkovalmistelussa.

Työsopimuslaki

1 luku **Yleiset säännökset** 11 § *Vaihteleva työaikaehto* Vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Vaihtelevalla työaikaehdolla ei kuitenkaan tarkoiteta työaikajärjestelyä, jossa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään tasoittumisjakson kuluessa, liukuvaa työaikajärjestelyä eikä sellaista työaikajärjestelyä, jossa työntekijä saa itse päättää työajan pituudesta.

Vaihteleva työaikaehto on sallittu työntekijän pyynnöstä tai kun työnantajalla tarjolla olevan työn määrä vaihtelee sillä tavoin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, ettei kiinteää työaika ole mahdollista määritellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti.

Jos työajasta on työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa sovittu 2 momentin vastaisesti, työsuhteessa on työntekijän vaatimuksesta noudatettava työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaika.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pidämme myönteisenä tavoitetta vahvistaa vaihtelevan työajan työsopimuksen tehneen työntekijän asemaa. Tätä tavoitetta toteuttaa ehto, jonka mukaan työaikaehdon käytön edellytyksenä on oma pyyntö tai, että tarjolla olevan työn määrän on vaihdeltava sillä tavoin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, ettei kiinteää työaika ole mahdollista määritellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti. Samoin tavoitetta toteuttaa se, että jos vaihtelevasta työajasta on sovittu työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa ja edellä mainittujen periaatteiden vastaisesti, niin työntekijän vaatimuksesta on noudatettava tosiasiallista työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaika.

Myönteistä on myös se, että pääsääntö on kiinteä työaika ja vaihtelevan työaikaehdon käyttö on sallittua, jos työ on aidosti vaihtelevaa työajaltaan.

Jatkovalmistelussa tulisi esitettyä enemmän konkretisoida tai määritellä kriteerejä, joiden perusteella voidaan arvioida, vaihteleeko työn määrä niin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, että vaihtelevan työaikaehdon käyttämiselle asetetut edellytykset täyttyvät. Perusteluja olisi täydennettävä, jotta työsuhteen osapuolet pystyvät myös käytännössä arvioimaan, täyttyvätkö vaihtelevan työaikaehdon lakisääteiset käyttöedellytykset.

Työryhmätyön aikana on esillä ollut malli, jonka mukaan, jos vaihteleva työaikaehto vakiintuu, se muodostaa työsuhteen vähimmäistyöajan. Puollamme tämän mallin huomioimista jatkotyössä.

2 luku Työnantajan velvollisuudet § *Selvitys työnteen keskeisistä ehdoista* Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteen keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteen keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muutajohdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteen alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta 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;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika, *tai jos on sovittu vaihtelevasta työajasta, säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön;*
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Jos työnantajan aloitteesta on sovittu vaihtelevasta työajasta, työnantajan on annettava arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Työnantajan on annettava uusi arvio, jos toteutunut työaika poikkeaa olennaisesti aiemmasta arviosta. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on annettava arvio vuosittain.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteen ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan

käyttäjyrytyksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vaihtelevaa työaika noudatettaessa työntekijälle on turvattava 1 momentin mukaisena sairausajan palkkana määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydyttäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotuksella pyritään turvaamaan vaihtelevaa työaika tekevän työntekijän oikeus sairausajan palkkaan. Sairausajan palkan osalta viitataan ensisijaisesti työvuoroluettelon mukaiseen työaikaan. Tämän puuttuessa tai tätä pidemmältä ajalta sairausajan palkka maksettaisiin objektiivisin kriteerein arvioituna sen työajan mukaisesti, jota työntekijälle olisi todennäköisesti tarjottu, jollei hän olisi tullut työkyvyttömäksi. Kyseinen tapa arvioida sairausajan palkan perusteena olevaa työaika johtaa suuriin käytännön soveltamisongelmiin. Tämä ei edistä päätavoitetta selkiyttää vaihtelevilla työaikaehdoilla työskentelevien asemaa.

Jatkovalmistelussa sairausajan palkkaa koskevaa säännöstä työvuoroluettelon puuttuessa on muutettava niin, että sairausajan palkka laskettaisiin sairastumista edeltävän 12 viikon keskimääräisen työajan mukaisesti. Vastaavaa 12 viikon jaksoa on esitetty irtisanomisajan palkan mahdollisesta menetyksestä suoritettavan korvauksen laskentajaksoksi.

Yksi vaihtoehto ratkaista sairausajan palkan ja irtisanomisajan palkan määräytymistä koskeva kysymys silloin, kun tunteja ei ole käytännössä ollut, on arvioidun työtuntiolettaman käytön laajentaminen. Sairausajan palkka ja irtisanomisajan palkka laskettaisiin tällöin sen arvion mukaan, mitä työsopimusta solmittaessa on arvioitu olevan työtunteja.

6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä 4 a § *Vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työsopimuksen irtisanominen* Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva

ansionmenetyks. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yksi vaihtoehto tarkastella sairausajan palkan ja irtisanomisajan palkan määräytymistä tilanteessa, kun tunteja ei ole käytännössä ollut, on työtuntiolettaman käytön laajentaminen. Sairausajan palkka ja irtisanomisajan palkka laskettaisiin tällöin sen mukaan, mitä työsopimusta solmittaessa on arvioitu olevan työtunteja.

Työaikalaki

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädettyllä tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella.

Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Suostumusta koskevan ehdotuksen toteuttaminen esitettyssä muodossa on kannatettava ja jopa välttämätön ratkaisu työntekijän näkökulmasta.

35 §*Työvuoroluettelo*Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. *Jos työsuhhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaika, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunneista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.*

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Puollamme tämän ehdotuksen toteuttamista.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta. 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 (55/2001) tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitettun työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen, *vaihtelevasta työajasta annettavan työaika-arvion*, palkkalaskelman, lomautusta koskevan kirjallisen todistuksen, työsopimuksen päättämisperusteita koskevan kirjallisen ilmoituksen tai työtodistuksen antamista;
 - 4) työterveyshuollon järjestämistä;
 - 5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai mainitun lain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;
 - 6) suorien lisäeläkejärjestelmien valvontaa;
 - 7) tässä laissa säädettyä velvollisuutta;
 - 8) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 12 §:ssä säädettyä tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai mainitun lain 17 §:n 1, 2, 4 tai 5 momentissa säädettyä työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta.
- Toimintaohjeessa ja kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Em. velvoite vahvistaa sääntelyn noudattamista käytännössä ja puollamme sen toteuttamista.

Helsinki 31.8.2017.

Akavan Erityisalat AE ry

Helena Lamponen

edunvalvontayksikön päällikkö