

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 31/2017

Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2017

Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö

Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2017



Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN:978-952-327-232-3

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2017



Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	7.7.2017
Tekijät	Työryhmä: puheenjohtaja Tarja Kröger, sihteeri Nico Steiner	
Julkaisun nimi	Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö	
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 31/2017	
Diaari/hankenumero		Teema Työelämä
ISBN painettu		ISSN painettu
ISBN PDF	978-952-327-232-3	ISSN PDF 1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-232-3	
Sivumäärä	60	Kieli suomi
Asiasanat	nollatuntisopimus; työlainsäädäntö; työelämä	
Tiivistelmä	<p>Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 15.11.2016 kolmikantaisen työryhmän selvittämään nollatyösopimuksiin ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä. Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi maaliskuun loppuun 2017 mennessä. Työryhmän toimikautta pidennettiin siten, että sen tuli saada työnsä valmiiksi kesäkuun loppuun 2017. Työryhmän mietintö valmistui 30.6.2017. Mietintöön liittyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT:n, Kirkon työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n eriävät mielipiteet sekä Akava ry:n kannanotto.</p> <p>Työryhmän mietinnössä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, työaikalakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteisötoiminnasta annettua lakia. Esityksellä pyritään parantamaan vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan.</p> <p>Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitettaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle arvio ennakoidusta työn määrästä. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisajan palkkaan varmistettaisiin siten, ettei työnantaja pystyisi yksipuolisin työjohtotoimin vaikuttamaan niiden määrään. Vaihtelevaa työaika noudattava työntekijä voisi painavasta syystä kieltäytyä hänelle työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta silloin, kun hän on sopinut työvuorosta toisella työnantajan kanssa tai hänellä olisi kieltäytymiseen muu pakottava syy. Lisäksi työntekijä ei voisi jatkossa antaa kestoaltaan rajoittamatonta lisätyösuostumusta.</p>	
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö	
Painopaikka ja vuosi	Helsinki 2017	
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi	

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	7.7.2017	
Författare	Arbetsgrupp: ordförande Tarja Kröger, sekreterare Nico Steiner		
Publikationens titel	Betänkande från den arbetsgrupp som utrett spelregler för arbetsavtal utan minimiarbetsid		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer ANM rapporter 31/2017		
Diarie- /projektnummer		Tema	Arbetsliv
ISBN tryckt		ISSN tryckt	
ISBN PDF	978-952-327-232-3	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-232-3		
Sidantal	60	Språk	finska
Nyckelord	nollavtal; arbetslagstiftning; arbetsliv		
<p>Referat</p> <p>Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 15 november 2016 en trepartsarbetsgrupp för att utreda spelregler för s.k. nollavtal, dvs. arbetsavtal där minimiarbetstiden är noll timmar, och användningen av sådana avtal. Avsikten var att arbetsgruppen skulle ha sitt arbete färdigt vid utgången av mars 2017. Arbetsgruppens mandattid förlängdes dock till utgången av juni 2017. Arbetsgruppens betänkande blev klart den 30 juni 2017. I betänkandet ingår avvikande meningar från Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket KT, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf och Tjänstemanna-centralorganisationen STTK rf samt ett ställningstagande från Akava ry.</p> <p>I arbetsgruppens betänkande föreslås det att arbetsavtalslagen, arbetstidslagen samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ska ändras. Med förslaget strävar man efter att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid och säkerställa att de bestämmelser som gäller anställningstrygghet verkställs på ett effektivt sätt i fråga om dem.</p> <p>Användningsområdet för avtal med varierande arbetstid bör enligt förslaget begränsas till situationer där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Dessutom bör arbetsgivaren vid användning av avtal med varierande arbetstid ge arbetstagaren en uppskattning om den förutsedda arbetsmängden. Arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid bör säkerställas på ett sådant sätt att arbetsgivaren inte genom ensidiga arbetsledningsåtgärder kan inverka på deras belopp. En arbetstagare som har varierande arbetstid bör vid vägande skäl kunna vägra ta ett arbetsskift som har lagts in för arbetstagaren i arbetsskiftförteckningen, när han eller hon har kommit överens om ett arbetsskift hos en annan arbetsgivare eller arbetstagaren har något annat tvingande skäl att vägra ta arbetsskiftet. Dessutom ska en arbetstagare enligt förslaget i fortsättningen inte kunna ge samtycke till mertidsarbete för en obegränsad tid.</p>			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Tryckort och år	Helsingfors 2017		
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi		

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 15.11.2016 kolmikantaisen työryhmän selvittämään nollatyösopimuksiin ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä. Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi maaliskuun loppuun 2017 mennessä. Työryhmän toimikautta pidennettiin siten, että sen tuli saada työnsä valmiiksi kesäkuun loppuun 2017.

Työryhmän tehtävänä oli selvittää nollatyösopimuksiin ja muihin vaihtelevan työajan sopimuksiin sovellettavan työlainsäädännön sisältöä sekä arvioida mahdolliset lainsäädännön muutostarpeet ja valmistella tarvittavat lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomalla tavalla. Muutokset eivät saaneet johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen

Nollatyösopimuksiin liittyviä pelisääntöjä pohtiessaan työryhmän tuli selvittää ja arvioida missä määrin nykyinen työlainsäädäntö jo luo riittävät puitteet nollatyösopimusten käytölle ja missä määrin koettuihin epäkohtiin voidaan jo nyt puuttua valvonnan ja riittävän tiedottamisen avulla.

Lainsäädännön muutostarpeita arvioitaessa oli kiinnitettävä huomiota sopimussuhteen kummankin osapuolen oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon sekä selvyyteen sovellettavista pelisäännöistä, työntekijän tulevaan ansiotasoon liittyvään riittävään ennakoitavuuteen ja työsopimukseen perustuvien odotusten turvaamiseen ja vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten yhteensovittamiseen työoikeudelliseen järjestelmään, mm. työsuhdeturvasäännöksiin ja niiden tavoitteisiin.

Työryhmän tuli työskennellä kiinteässä yhteydessä kesäkuun 2017 loppuun toimivan työaikalakityöryhmän kanssa. Lisäksi työryhmän tuli nollatyösopimuksia koskevissa kysymyksissä toimia yhteistyössä työttömyysturvalainsäädännön karensseja selvittävän työryhmän kanssa. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö nollatyösopimuksia koskevasta kansalaisaloitteesta tuli ottaa valmistelussa huomioon.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin hallitusneuvos *Tarja Kröger* työ- ja elinkeinoministeriöstä sekä varapuheenjohtajaksi hallitusneuvos *Jan Hjelt* työ- ja elinkeinoministeriöstä ja jäseniksi neuvotteleva virkamies *Jarno Virtanen* sosiaali- ja terveysministeriöstä, neuvotteleva virkamies *Lauri Liusvaara* Valtion työmarkkinalaitoksesta, työmarkkinalakimies *Anne Kiiski* KT Kuntatyönantajista, asiantuntija *Mika Kärkkäinen* Elinkeinoelämän keskusliitosta, lainopillinen asiamies *Atte Rytkönen* Suomen Yrittäjät ry:stä, päälakimies *Timo Koskinen* lakimies ja *Anu-Tuija Lehto* Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies *Inka Douglas* Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä sekä vastaava lakimies *Jaana Meklin* Akava ry:stä. Työryhmän pysyväksi asiantuntijajäseneksi nimettiin työmarkkina-asiamies *Pauliina Hirsimäki* Kirkon työmarkkinalaitoksesta. Työryhmän sihteerinä toimin vanhempi hallitussihteerinä Nico Steiner työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Mietintöön liittyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT:n, Kirkon työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n eriävät mielipiteet sekä Akava ry:n kannanotto.

Työryhmä on kokoontunut 12 kertaa. Työryhmä luovuttaa kunnioittavasti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle.

Helsingissä 30. kesäkuuta 2017.

Tarja Kröger

Jan Hjelt

Jarno Virtanen

Lauri Liusvaara

Anne Kiiski

Mika Kärkkäinen

Atte Rytönen

Timo Koskinen

Anu-Tuija Lehto

Inka Douglas

Jaana Meklin

Nico Steiner

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän aseman parantamisesta vaihtelevaa työaikaehtoa käytettäessä

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, työaikalakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista annettua lakia.

Esityksellä pyrittäisiin parantamaan vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrätyn ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työelämässä tällaisia sopimuksia kutsutaan usein nollatuntisopimuksiksi ja työntekijöitä tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi.

Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitettaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle arvio ennakoidusta työn määrästä. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisajan palkkaan varmistettaisiin siten, ettei työnantaja pystyisi yksipuolisin työjohtotoimin vaikuttamaan niiden määrään. Vaihtelevaa työaika noudattava työntekijä voisi painavasta syystä kieltäytyä hänelle työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta silloin, kun hän on sopinut työvuorosta toisella työnantajan kanssa tai hänellä olisi kieltäytymiseen muu pakottava syy. Lisäksi työntekijä ei voisi jatkossa antaa kestoaltaan rajoittamatonta lisätyösuostumusta.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan _____ päivänä _____ kuuta 2018.

SISÄLLYS

Esityksen pääasiallinen sisältö	7
Sisällys	8
Yleisperustelut	9
1 Johdanto	9
2 Nykytila	9
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö	9
Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asema lainsäädännön mukaan	9
Noudatetun työajan vakiintuminen sitovaksi työaikaehdoksi	10
Puitesopimusjärjestelyt	11
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö	11
2.3 Nykytilan arviointi	13
Nollatuntisopimusten lukumääristä	13
Tarve vaihtelevan työajan sopimuksille	13
Vaihtelevaan työaikaan perustuvien sopimusten epäkohdat	13
2.4 Aiemmat vaiheet	15
3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	16
3.1 Tavoitteet	16
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot	17
Yleistä työvoiman käytötapoja koskevista rajoituksista	17
Työajan lakisääteinen vakiintuminen	17
3.3 Keskeiset ehdotukset	18
4 Esityksen vaikutukset	19
4.1 Yleistä	19
4.2 Taloudelliset vaikutukset	19
4.3 Työelämävaikutukset	20
4.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan	21
5 Asian valmistelu	21
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto	21
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen	21
6 Riippuvuus muista esityksistä	21
Yksityiskohtaiset perustelut	22
1 Lakiehdotusten perustelut	22
1.1 Työsopimuslaki	22
1 luku Yleiset säännökset	22
2 luku Työnantajan velvollisuudet	23
6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä	25
1.2 Työaikalaki	25
1.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	26
2 Voimaantulo	27
3 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	27
Lakiehdotukset	29
Laki työsopimuslain muuttamisesta	29
Laki työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta	31
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta	32
Liitteet	
Rinnakkaistekstit	33
Laki työsopimuslain muuttamisesta	33
Laki työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta	37
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta	39
Eriävät mielipiteet	41
Elinkeinoelämän keskusliitto EK	
Suomen Yrittäjät ry	
Kunnallinen työmarkkinalaitos KT	
Kirkon työmarkkinalaitos,	
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry	
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry	
Akava ry:n kannanotto	

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Nollatuntisopimuksia ei ole määritelty laissa, eikä niille ole yleisessä kielenkäytössä vakiintunutta sisältöä. Yleisimmin nollatuntisopimuksilla tarkoitetaan sellaista työsopimusta, jossa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä. Vaihteluvälin yläraja voi olla myös vähemmän kuin 40 viikkotuntia. Sopimuksen oleellisena piirteenä on kuitenkin, ettei sopimus varsinaisesti edellytä työnantajalta työn tarjoamista. Työnantajalla on oikeus, mutta ei velvollisuutta tarjota työtä sopimuksessa sovittua vähimmäistuntiaikaa enemmän.

Tämä kuvaus ei kuitenkaan riittävällä tavalla kuvaa erilaisia työaikaa koskevia sopimuksia, joille on yhteistä työaikaa ja työntekoa koskevien ehtojen väljyys ja joustavuus. Työnantaja ja työntekijä voivat nimittäin sopia muullakin tavalla vaihtelevasta työajasta. Tällöin työajan on sovittu vaihtelevan tiettyjen rajojen välissä vaihteluvälin alarajan ollessa kuitenkin yli nolla tuntia viikon tai sovittu pidemmän ajanjakson aikana. Työajan on voitu sopia vaihtelevan esimerkiksi 10 ja 30 tunnin välillä viikossa. Joillain aloilla puhutaan ns. takuutunneista, joilla tarkoitetaan työsopimuksen mukaista vähimmäistyöaikaa. Työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työtä vähintään vaihtelevan työaikaehdon alarajan verran.

On myös työsopimuksia, joissa ei ole sovittu työtuntien vaihteluvälistä, vaan siitä, että työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Keskeisiltä ominaisuuksiltaan tällainen sopimus vastaa yllä kuvattua nollatuntisopimusta, sillä työnantajalla on työsopimuksen perusteella oikeus, mutta ei velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä. Tällaisten työsopimusten perusteella työtä tekeviä työntekijöitä on saatettu kutsua esimerkiksi ekstraajiksi. Työnantaja saattaa pyrkiä palkkaamaan useita tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä eräänlaiseksi työvoimareserviksi, jonka avulla se voi kattaa tilapäisiä ja äkillisiä työvoimatarpeita.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan kanssa on voitu solmia ns. keikka- tai puitesopimus työsuhteen ehdoista. Sopimuksen mukaan siinä sovittuja työsuhteen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaissa työsuhteissa, jotka ovat keikkakohtaisia. Sopimuksen mukaan työnantaja voi tarjota työntekijälle yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen. Sopimuksessa voi lisäksi olla ehto, jonka mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta. Keikka- ja puitesopimuksia käytetään muun muassa kaupan alalla.

On erittäin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että erilaiset vaihtelevan työajan sopimukset voivat olla toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia tai määräaikaista sopimuksia. Lisäksi tällaisiin työsopimuksiin perustuvat työsuhteet voivat tosiasiallisen työajan perusteella olla joko kokopäiväisiä tai osa-aikaisia. Nollatuntisopimus voi siis olla toistaiseksi voimassa oleva sopimus, jonka perusteella työtä tehdään kokopäiväisesti.

Tässä esityksessä käytetään käsitettä *vaihteleva työaika* kuvaamaan erilaisia työaikaehtoja, joiden keskeisenä ominaisuutena on työajan vaihtelu jollakin ajanjaksolla ja erityisesti se, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä on työaikaehdon perusteella rajoittunut.

Nollatuntisopimukset ja vaihtelevan työajan järjestelyt eivät itse asiassa ole uusi ilmiö. Erilaisia työnantajan työvoimatarpeeseen liittyviä sopimuksia on ollut ennenkin. Näissä sopimuksissa on saatettu sopia esimerkiksi urakkapalkkauksesta. Voidaan kuitenkin sanoa, että vaihtelevan työajan sopimuksia esiintyy nykyisin myös sellaisessa työssä, jossa aiemmin käytettiin kiinteän työajan sopimuksia.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asema lainsäädännön mukaan

Vaihtelevasta työajasta ei ole säädetty lainsäädännössä. Laissa ei ole säädetty myöskään vähimmäistyöajasta. Työsuhteessa noudatettava työaikaehto on siten pitkälti sopimusvapauden piirissä. Toki työaikalainsäädännössä rajoitetaan enimmäistyöaikoja ja edellytetään riittävien lepoaikojen toteutumista. Lisäksi työaikaehdon pätevyyttä voidaan arvioida varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1928) 3 luvun ja työsopimuslain (55/2001) 10 luvun perusteella. Työsopimuslain 10 luvun 2 §:n mukaan, jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista. Selvityksestä on muun muassa käytävä ilmi säännöllinen työaika. Pykälästä tai sen

esitöistä ei ilmene, millä tavalla selvitys annetaan, jos osapuolet ovat sopineet vaihtelevasta työajasta. Käytännössä selvityksessä on saatettu kuvata osapuolten sopiman työaikaehdon sisältö, kuten esimerkiksi ”työaika on 0–40 tuntia/viikossa” tai ”tarvittaessa työhön kutsuttava”.

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työntekijä työskentelee osa-aikaisesti, hän on saman suojan piirissä kuin kiinteäaikaista työtä tekevät osa-aikaiset työntekijät. Siten esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetty työntarjoamisvelvollisuus koskee myös vaihtelevaa työaikaa noudattavaa työntekijää. Säännös ilmentää työnantajan lojaliteettia olemassa olevaa henkilöstöään kohtaan. Työnantajan on ennen uuden työntekijän palkkaamista tarjottava lisätyötä sellaisille vaihtelevaa työaikaa noudattaville osa-aikatyöntekijöille tai muille osa-aikaisille työntekijöille, joille tehtävät sopsivat.

Työnantajan on lisäksi työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on lisäksi 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 kokoaikaisilla työntekijöillä.

Työaikalain (605/1996) 35 §:n mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkäksi ajanjaksoksi kuin mahdollista ja se on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään kuitenkin viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttua vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työnantajan tulisi merkitä myös vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työtunnit työvuoroluetteloon. Silloin kun vaihtelevalla työaikaehdolla on tarkoitus kattaa ennakoimattomia työvoimatarpeita, tämä ei kuitenkaan välttämättä ole mahdollista. Työtilaisuus ilmenee vasta työvuoroluettelon tekemisen jälkeen. On jossakin määrin oikeudellisesti epäselvää, millä menettelyllä työn tarjoamisen vaihtelevaa työaikaa noudattavalle tulisi tällöin tapahtua. Tietyvästi tällaisessa tilanteessa on menetelty siten, että työnantaja on joko muuttanut työvuoroluetteloja tai tarjonnut työtä työaikalain tarkoittamana lisätyönä. Työvuoroluetteloja voidaan muuttaa työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Lisätyötä voidaan puolestaan tarjota työntekijän suostumuksella. Työaikalain 18 §:n 2 momentin mukaan lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivinä.

Noudatetun työajan vakiintuminen sitovaksi työaikaehdoksi

Työsuhteen osapuolet voivat työsuhteen aikana muuttaa noudatettavaa työaikaa sopimalla uudesta työajasta. Vaihtelevaa työaikaa koskeva sopimusehto voidaan yhteisellä sopimuksella esimerkiksi muuttaa kiinteään työajan ehdoksi. Työsuhteessa noudatettavaan työaikaan voidaan pakottavan lain puitteissa sopia myös muita, kuten työajan sijoittelua ja lepoaikoja koskevia muutoksia. Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työaikaehto lähtökohtaisesti vain tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa sekä irtisanomiseen liittyviä yhteistoimintamenettelyjä noudattaen.

Työaikaehto voi muuttua myös ilman osapuolten nimenomaista tahdonilmaisua. Tällöin kyse voi olla hiljaisesta eli konkludenttisesta sopimuksesta tai käytännön vakiintumisesta sopimuksenveroiseksi. Kummassakin tilanteessa osapuolten tahto sitoutuu sopimukseen ilmenee heidän käyttäytymisestään eikä perustu nimenomaiseen sopimukseen. Konkludenttisen sopimuksen syntyminen ei lähtökohtaisesti edellytä ajan kulumista, vaan hiljainen sopimus voi syntyä välittömästi sopijapuolten tietynlaisen käyttäytymisen alettua. Vakiintuneen käytännön kautta syntyvä sopimus sen sijaan edellyttää yleensä pidemmän aikaa jatkunutta toimintaa.

Työajan vakiintumisesta ei ole lainsäädännössä erityisiä säännöksiä. Työaikaehdon vakiintumista arvioitaessa tulevat sovellettavaksi lähinnä sopimusehtojen vakiintumiseen liittyvät yleiset periaatteet. Oikeuskäytännössä ei ole muotoutunut yksiselitteistä aikamäärää, jonka kuluessa työsuhteessa noudatettu käytäntö vakiintuu työsuhteen ehdoksi. Arvio käytännön noudattamisen riittävästä kestosta tehdään viime kädessä tapauskohtaisesti.

Työtuomioistuimen tapauksessa TT 1982-88 katsottiin toimistotyöajan muodostuneen työsopimukseen perustuvaksi paremmaksi palvelussuhteen ehdoksi, kun sitä oli noudatettu yli viisi vuotta työntekijöiden esimiesten puuttumatta millään tavoin asiaan. Toimistotyöaika katsottiin edullisemmaksi kuin se työaika-

ehto, joka olisi työaikalakiin ja työehtosopimukseen tehdyllä työ sopimuksen viittauksella työntekijöitä sitonut.

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1991:40 oli kysymys työajan määräytymisestä tilanteessa, jossa säännöllisen työajan pituudesta ei ollut työ sopimuksessa nimenomaisesti sovittu. Tapaus koski ammatillisen kurssikeskuksen opettajaa, joka oli työsuhteensa alusta alkaen tehnyt niin sanotut täydet opetustunnit. Tästä vakiintuneesta käytännöstä oli muodostunut hänen työsuhteensa ehto, jota työnantajalla ei ollut oikeutta yksipuolisesti muuttaa vähentämällä opetustuntien lukumäärää irtisanomisaikana. Käytäntö oli kestänyt 14 vuotta.

Työajan vakiintumisen edellytyksistä on sovittu muutamissa työehtosopimuksissa. Kaupan työehtosopimuksen mukaan työnantaja ja luottamusmies voivat paikallisesti sopia ns. yksilöllisestä työaikatarkastelusta, jossa työntekijä ja työnantaja tarkastelevat vuosittain työ sopimuksessa sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista. Alle 37,5 tuntia tekevä viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työ sopimuksessa sovitua työaikaa pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi. Vastaavallisesta tarkasteluvollisuudesta on sovittu myös matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa, jonka mukaan tarkasteluvollisuutta ei kuitenkaan ole tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteissa.

Vartiointialan työehtosopimuksen mukaan osa-aikaisen työntekijän vähimmäistyöaika määritellään jomman kumman osapuolen sitä vaatiessa viimeisten yhdeksän kolmiviikkoisjakson keskimääräisen tuntimäärän perusteella. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 5 tunnilla työ sopimuksen mukaisesta kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta. Mainitut määräykset koskevat vain niitä osa-aikaisia työntekijöitä, joiden vähimmäistyöajasta on työ sopimuksessa sovittu.

Elintarviketeollisuudessa sovellettavan työehtosopimuksen mukaan osa-aikaisen työntekijän siirtyessä tilapäisesti tekemään 40/vähintään 37,5 -tuntista työaikaa tulee hän työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen (ns. pekkas-sopimus) piiriin tehtyään 40/vähintään 37,5 -tuntisia työviikkoja yhdenjaksoisesti vähintään neljän viikon ajan.

Puitesopimusjärjestelyt

Vaihtelevan työvoimatarpeen kattamisessa käytetään myös niin sanottuja puitesopimusjärjestelyitä. Puitesopimuksen mukaan siinä sovittuja työsuhteen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa keikkakohtaisissa työsuhteissa. Sopimuksen mukaan työnantaja voi siis tarjota työntekijälle yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen. Sopimuksessa voi lisäksi olla ehto, jonka mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta. Puitesopimusjärjestelyitä käytetään muun muassa kaupan alalla.

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2017:37 oli kysymys siitä, oliko puitesopimusjärjestely muodostanut toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen. Työnantaja ja työntekijä olivat sopineet alkujaan puitesopimuksen, jonka perusteella työntekijä oli kutsuttu tarvittaessa työhön. Sopimuksen mukaan osapuolten välillä erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaisissa työsuhteissa noudatettiin puitesopimuksessa sovittuja ehtoja muun ohella niin, että työajoista sovittiin aina erikseen. Työntekijä oli työskennellyt 15 määräaikaisessa työsuhteessa. Työnantaja oli ilmoittanut töiden keskeytyvän kolmeksi kuukaudeksi. Työntekijä oli ilmoittanut olevansa halukas jatkamaan työskentelyä päätoimisesti, mihin työnantaja ei kuitenkaan suostunut. Korkein oikeus katsoi, ettei puitesopimuksessa sellaisenaan ollut kysymys toistaiseksi voimassa olevasta työ sopimuksesta, vaan sopimuksen sanamuodon mukaisesti sopimuksena niistä pääehdoista, joita on sovellettu työntekijän kanssa erikseen solmittavissa määräaikaisissa työ sopimuksissa.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Vaihtelevan työajan sopimukset ovat olleet useissa maissa ajankohtainen teema pitkälti samoista syistä kuin Suomessakin. Eräissä maissa on jo toteutettu lainsäädäntötoimia, joilla vaihtelevaan työaikaehdon käyttöön liittyviin epäkohtiin on haluttu puuttua.

Toistaiseksi Euroopan unioni ei ole antanut työ lainsäädäntöä, joka olisi koskenut nimenomaisesti vaihtelevan työajan sopimuksia. Lisäksi suhteellisen harvassa jäsenvaltiossa on toistaiseksi tehty lainsäädäntöä, jolla pyrittäisiin ratkaisemaan vaihtelevaan työaikaehdoton liittyviä epäkohtia.

Norjassa vuoden 2014 alusta voimaan tulleen lain mukaan osa-aikaisella työntekijällä on oikeus vaatia työajan lisäämistä, jos työntekijä on viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt tosiasiallisesti enemmän työ-

tunteja kuin työsopimuksessa on sovittu. Työaikaa ei kuitenkaan lisätä, jos työnantaja osoittaa, ettei lisätyötä olisi jatkossa enää tarjolla. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus käsitellä osa-aikatyön käyttöä henkilöstön edustajan kanssa vähintään kerran vuodessa. Käsitelyä varten työnantajan on toimitettava henkilöstön edustajalle tarvittavat tiedot muun muassa osa-aikaisesti tehtävästä työstä. Lakimuutoksen tarkoituksena oli puuttua vastentahtoisen osa-aikatyön käyttöön.

Eurofound julkaisi vuonna 2015 selvityksen New forms of employment, jossa on kuvattu lainsäädäntöä eräissä maissa, joissa vaihtelevan työajan sopimukseen liittyy rajoituksia. Alla oleva perustuu tähän selvitykseen. Uuden-Seelannin osalta kuvaus perustuu Uuden-Seelannin työmarkkinajärjestö Unite Unionin selvitykseen, joka esiteltiin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle kansalaisaloitteen KAA 5/2015 vp. yhteydessä.

Hollannissa on säädetty eräitä rajoituksia erilaista vaihtelevan työvoimatarpeen kattamiseen tähtäville järjestelyille, joista voi tosin työehtosopimuksin poiketa. Ensinnäkin määräaikaisten työsopimusten tekemistä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta on rajoitettu. Työsuhteen osapuolet saavat sopia kolmesta määräaikaisesta työsopimuksesta, joiden välillä on kulunut enintään kolme kuukautta. Neljännen sopimuksen olisi oltava toistaiseksi voimassa oleva.

Nollatuntisopimukset voivat olla voimassa toistaiseksi tai määräajan ja niissä työnantaja ei välttämättä sitoudu mihinkään vähimmäistuntimäärään. Työntekijällä on puolestaan velvollisuus ottaa työtä vastaan työnantajan sitä tarjotessa. Ensimmäisen kuuden kuukauden aikana työnantajan on maksettava työntekijälle palkkaa vain tehdyiltä työtunneilta. Työsuhteen kestänyt kuusi kuukautta työnantajan on tarjottava työtä edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisten työtuntien perusteella. Vaatimus koskee vain tilannetta, jossa työntekijälle on tarjottu työtä vähintään kerran viikossa tai vähintään 20 tuntia kuukaudessa.

Lisäksi Hollannissa on mahdollista tehdä työsopimus, jonka työaika määritellään vähimmäis- ja enimmäismäärän kautta. Työnantajalla on velvollisuus tarjota vähimmäismäärän työtä ja työntekijällä puolestaan velvollisuus ottaa työtä vastaan enimmäismäärään saakka. Tämän lisäksi työnantaja voi tarjota lisätyötunteja. Jos työnantaja tarjoaa jatkuvasti työtä vähimmäismäärää enemmän, työntekijä voi pyytää työajan vähimmäismäärän korottamista edeltävän kolmen kuukauden keskituntimäärän perusteella. Työehtosopimuksin on saatettu lisäksi tehdä rajoituksia, kuinka suuri saa olla työajan vähimmäis- ja enimmäismäärän vaihteluväli.

Irlannissa nollatuntisopimukset määritellään sopimuksiksi, joissa työntekijälle ei taata vähimmäistyöaikaa, mutta jonka on kuitenkin oltava käytettävissä määrättyyn määrään työtunteja viikossa (sopimustunnit). Lisäksi nollatuntisopimuksia ovat sopimukset, joissa työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Jos työntekijän työaika viikolta jää pienemmäksi kuin 25 prosenttia siitä ajasta, jonka hän olisi ollut työnantajan käytettävissä, työntekijälle on maksettava erityinen korvaus. Jos työtä ei tarjottu lainkaan, työntekijälle on maksettava siltä 25 prosentin suuruinen palkka käytettävissäoloajalta tai palkka 15 työtunnilta riippuen siitä, kumpi on vähemmän. Jos työtä tarjotaan jonkin verran, työntekijälle taataan kuitenkin tulotaso, joka vastaa 25 prosenttia käytettävissäoloajan palkasta.

Korvauksen määrä riippuu siitä, onko hänelle ylipäätään tarjottu viikon aikana työtä. Jos työntekijälle ei tarjota sopimustunteihin perustuvassa järjestelyssä työtunteja, työntekijälle turvataan palkka ajalta, joka vastaa 25 prosenttia siitä ajasta, jonka työntekijä on ollut työnantajan käytettävissä. Jos työntekijä on tarvittaessa työhön kutsuttava, työntekijälle on korvattava 25 prosenttia siitä määrästä, jonka jokin toinen työntekijä on tehnyt vastaavaa työtä.

Italiassa tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimukseen voidaan liittää erityinen korvaus siitä, että työntekijä sitoutuu ottamaan työtilaisuuden vastaan. Jos tällainen korvaus maksetaan, työntekijällä on velvollisuus ottaa työtä vastaan. Työnantajan on ilmoitettava työvuorosta viimeistään yhtä työpäivää ennen työvuoron alkua. Työsopimusta, jonka perusteella työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa, ei voisi tehdä, jos työnantaja olisi edeltävän kuuden kuukauden sisällä irtisanonut työntekijöitä, työnantajan työntekijöille on maksettu palkkaturvaa tai jos tietyt riskiarvioon liittyvät edellytykset eivät täyty. Lisäksi sopimusta ei saa tehdä julkisella sektorilla eikä lakossa olevien työntekijöiden korvaamiseen. Vuodesta 2012 lukien sopimuksen tekemisestä on lisäksi pitänyt ilmoittaa viranomaiselle.

Uusi-Seelanti on viime aikoina ollut runsaasti julkisuudessa, koska nollatuntisopimukset käytännössä kiellettiin huhtikuussa 2016. Kielto toteutettiin siten, että työsopimuksessa oli sovittava kiinteä työtuntimäärä, työpäivän alkamis- ja loppumisajankohta, viikon työpäivät sekä mahdollisesta työpäivän alkuun tai loppuun liittyvästä joustosta.

Työsopimukseen on mahdollista liittää ehto, jonka mukaan työntekijän tulee olla työnantajan käytettävissä kiinteiden työtuntien lisäksi. Käytettävissäoloehto edellyttää kuitenkin sitä, että työnantajalla on aito

perusteltu tarve ehdolle. Työntekijälle on maksettava käytettävissäolosta erityinen korvaus. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä lisätunneista.

2.3 Nykytilan arviointi

Nollatuntisopimusten lukumääristä

Tilastokeskuksen (työvoimatutkimus 2014) mukaan 83 000 palkansaajalla oli vuonna 2014 nollatuntisopimus. Tämä vastaa neljää prosenttia kaikista palkansaajista. Tutkimuksessa nollatuntisopimuksena pidettiin sellaista sopimusta, jossa työtuntien määrä on minimissään nolla tuntia. Nollatuntisopimuksella työskentelevät olivat pääosin nuoria: lähes puolet oli alle 25-vuotiaita ja 65 prosenttia oli alle 30-vuotiaita. Palkansaajista 57 prosenttia oli naisia ja 43 prosenttia miehiä.

Nollatuntisopimukseen perustuvista työsuhteista 68 prosenttia oli osa-aikaisia ja 32 prosenttia kokoaikaisia. Työntekijöiden keskimääräinen viikkotyöaika oli 23 tuntia. Osa-aikaisesti nollatuntisopimuksen perusteella työskentelevien työntekijöiden viikkotyöaika oli keskimäärin 15 tuntia viikossa ja kokoaikaisesti työskentelevillä keskimääräinen viikkotyöaika oli 37 tuntia.

Nollatuntisopimuksia esiintyi eniten tukku- ja vähittäiskaupan (15 000), terveys- ja sosiaalipalveluiden (11 000) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan (10 000) toimialoilla. Yleisimmät ammatit olivat myyjä, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijä sekä palvelutyöntekijät.

Työvoimatutkimukseen vastanneista työntekijöistä, jotka työskentelivät nollatuntisopimuksella, 55 prosenttia ilmoitti pääasialliseksi toiminnakseen ansiotyön. Opiskelun pääasialliseksi toiminnakseen ilmoitti 38 prosenttia vastaajista.

Tarve vaihtelevan työajan sopimuksille

Yritysten yleisimmät syyt vaihtelevan työajan sopimusten käyttämiseen liittyy työvoimatarpeen vaihteluun, joka puolestaan on seurausta kysynnän vaihtelusta suhdanteittain, kausi- ja sesonkiluonteisesti sekä eri viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan. Vaihtelevan työajan sopimuksilla yritykset voivat hallita työvoiman käyttöä ja sijoittaa henkilöstöresursseja kohdennetusti niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin. Esimerkiksi teollisuudessa tuotteiden varastointiaika pyritään pitämään mahdollisimman lyhyenä, mikä osaltaan edellyttää työvoiman käytön säätelyä tuotantovaihtelujen mukaan.

Nollatuntisopimuksella työskenteleviä käytetään muun muassa ruuhkahuippujen tasaamisessa ja äkillisten sijaisuustarpeiden täyttämiseksi. Toisaalta nollatuntisopimuksilla alennetaan työnantajan puolen käsitöiden määrää työllistämisen kynnystä, minkä lisäksi osa nollatuntisopimuksista tehdään nimenomaan työntekijöiden aloitteesta. Nollatuntisopimukset toimivat myös rekrytointikanavana: varsinkin tarvittaessa työhön kutsuttavina aloittaneita työntekijöitä on myöhemmin palkattu vakituiseen työsuhteeseen esimerkiksi opiskelijan päätyttyä.

Pienien yritysten ja työnantajien tarpeet nollatuntisopimusten käyttöön liittyvät usein siihen, että työtä on tarjolla vain vähän ja satunnaisesti. Työnantajan haasteena on myös saada työntekijä nopeasti tarjolla olevaan työtehtävään. Nollatuntisopimuksilla pyritään joustavasti täyttämään näitä lyhytkestoisia työvoimatarpeita.

Työntekijöiden näkökulmasta nollatuntisopimus voi helpottaa esimerkiksi työn ja opiskelun yhteensovittamista. Myös eläkkeellä oleville tai satunnaisten lisäansioiden hankkijoille nollatuntisopimus voi antaa mahdollisuuden tehdä työtä silloin, kun se henkilön omaan elämäntilanteeseen parhaiten sopii.

Osa-aikaisen työvoiman avulla työvoiman määrä voidaan mitoittaa kysynnän vaihtelun mukaan siten, että henkilökunta on kulloinkin riittävä määrä. Työvoiman määrän sovittaminen oikea-aikaisesti vaikuttaa osaltaan yritystoiminnan kannattavuuteen. Osa-aikatyöntekijöitä tarvitaan myös täyttämään tilapäisiä ja lyhytaikaisia työvoimatarpeita ja vakituisten työntekijöiden poissaoloista johtuvia sijaisuuksia. Yritysten näkökulmasta osa-aikatyötä ei voida kokonaan korvata myöskään joustavilla työaikatarkoituksilla.

Vaihtelevaan työaikaan perustuvien sopimusten epäkohdat

Nollatuntisopimukset ovat työnantajalle lähtökohtaisesti siis keino kattaa sellaisia ennakoimattomia ja epäsäännöllisiä työvoimatarpeita, joita sille syntyy työvuoroluettelon huolellisesta suunnittelusta huolimatta. On kuitenkin mahdollista, että nollatuntisopimuksia käytetään myös eräiden työntekijän suojaksi säädettyjen säännösten kiertämiseksi. Nollatuntisopimusten erityisenä ominaisuutena nimittäin on se, että työnantaja voi käytännössä lopettaa työn tarjoamisen sellaisessakin tilanteessa, jossa työnantajan

työvoimatarpeessa ei ole tapahtunut muutoksia, eikä työnantajalla ole myöskään työntekijän henkilöön liittyviä työsuhteen päättämisperusteita. Ero kiinteää työaikaan noudattavaan työntekijään on merkittävä. Työnantaja voi irtautua kiinteään työaikaan perustuvan työsuhteen velvoitteista vain työsopimuslain työsuhteen päättämistä koskevien edellytysten perusteella. Epäily työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehdystä nollatuntisopimuksesta voi nousta erityisesti silloin, kun nollatuntisopimuksella katetaan työnantajan kiinteää ja pysyvää työvoimatarvetta.

On toki huomattava, että työnantaja ei pysty yllä kuvatulla tavalla irtautumaan kaikista työsuhteeseen liittyvistä velvoitteista. Vaikka työnantaja lopettaisi työn tarjoamisen, työsuhde on yhä voimassa. Työnantajalla on lojaliteettivelvoite samoin kuin työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetty työn tarjoamisvelvollisuus tilanteessa, jossa työnantaja on palkkaamassa uutta työntekijää. Työnantajalla on myös työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus, vaikka työntekijälle ei tarjottaisi työtä. Nollatuntisopimuksen perusteella työtä tekeväälle on järjestettävä samantasoinen työterveyshuolto kuin muullekin henkilöstölle. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti (työsopimuslaki 2 luvun 2 §).

Nollatuntisopimukseen liittyvät velvoitteet eivät välttämättä ole tasapainossa. Työsopimussuhteessa työnantaja sitoutuu tarjoamaan työntekijälle työtä vastiketta vastaan ja työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työajaksi 0–40 tuntia viikossa, työnantaja ei ole tosiasiallisesti sitoutunut tarjoamaan työtä. Työntekijän osalta työsuostumuksesta on kuitenkin voitu sopia työaikalain (605/1996) 18 §:n 2 momentin mukaisesta lisätyösuostumuksesta, jonka mukaan työntekijällä on velvollisuus ottaa työtä vastaan lyhyelläkin varoitusaikalla. Jos lisätyösuostumus on annettu rajoittamattomana, työntekijän pitää varautua olemaan milloin tahansa valmis ottamaan työtä vastaan. Tämä voi olla työntekijän kannalta ongelmallista, sillä lisätyösuostumus voi rajoittaa työntekijän mahdollisuutta täydentää tulotasoaan muulla työllä, mikä voisi olla hyvinkin tarpeen, jos työnantaja tarjoaa työtä vain osa-aikaisesti.

Nollatuntisopimukseen samoin kuin muihinkin vaihtelevan työajan sopimukseen liittyvä ennakoitavuuteen liittyviä haasteita kahdella tasolla. Ensinnäkin työsuhteeseen perustuvat odotukset voivat työsuostumuksen osapuolilla poiketa toisistaan. Kun työnantaja palkkaa työntekijän nollatuntisopimuksella, työntekijälle syntyy luonnollisesti olettaen siitä, että työnantaja tarjoaa työtä. Työaikaehto 0–40 tuntia ei kuitenkaan millään tavoin luo työntekijälle käsitystä siitä, millaiseksi hänen tulotasonsa tulee muodostumaan, ellei työnantaja anna siitä arviota. Käsitys tarjottavan työn määrästä on siinäkin mielessä työntekijän kannalta keskeistä, että sen avulla hän voi arvioida tarvetta täydentää elantoaan muulla työllä.

Toinen haaste liittyy lyhyellä aikavälillä tarjottaviin työtilaisuuksiin. Nollatuntisopimusten käyttäminen ennakoimattoman ja äkillisen työvoimatarpeen kattamiseen merkitsee sitä, että tämä ennakoimattomuus kanavoituu viime kädessä työntekijän kannettavaksi. Työtilaisuudet voivat syntyä työntekijälle yllätyksellisesti. Toki näin ei aina ole. Työnantajan tulisi pyrkiä laatimaan työvuoroluettelot suunnitelmallisesti, jolloin työvoimatarpeet ilmenevät hyvissä ajoin. Jos äkilliset työvoimatarpeet johtuvat esimerkiksi sijaisuustarpeista, ennakoitavuutta ei juuri voi työnantajankaan toimin parantaa.

Ennakoitavuuteen liittyviä kysymyksiä arvioitaessa ollaan viime kädessä tekemisissä työnantajan ja työntekijän välisen riskinajan kanssa. Millä tavoin työsuhteen osapuolten tulisi kantaa riskiä siitä, syntyykö työvoimatarvetta ulkoisten tekijöiden vuoksi vai ei? Esimerkkinä voidaan mainita työpaikka, jossa työvoimatarve perustuu säähän. Kysymykseen ei ole yksiselitteistä vastausta. Tärkeää on kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että nollatuntisopimukset voivat olla työnantajalle keino siirtää riskiä työntekijän kannettavaksi.

Työnantajan mahdollisuus vaikuttaa yksipuolisesti tarjoamiensa työtuntien määrään voi olla hankalasti sovitettavissa sairausajan palkan maksuvelvollisuuden kanssa. Sairausajan palkan tarkoituksena on turvata työntekijän toimeentulo työkyvyttömyyden aikana. Nollatuntisopimukseen liittyy kuitenkin mahdollisuus siitä, että tultuaan tietoiseksi työntekijän työkyvyttömyydestä, työnantaja voi lopettaa työtuntien tarjoamisen ja sen myötä välttyä sairausajan palkan maksuvelvollisuudelta. Tämä koskee tilannetta, jossa työntekijän työvuoroja ei voida yleensä niiden ennakoimattomuuden vuoksi merkitä työvuoroluetteloon tai kysymys on niin pitkästä työkyvyttömyydestä, että työnantaja pystyy työvuoroluettelo laatissaan huomioimaan työntekijän työkyvyttömyyden.

Vastaava ongelma voi liittyä irtisanomisajan palkan maksuvelvollisuuteen. Irtisanomisajan tarkoituksena on antaa toiselle sopijapuolelle aikaa varautua työsuostumuksen päättymisen seurauksiin. Irtisanomisajan tarkoitus ei täyty, jos työnantaja ei tarjoa irtisanomisaikana työtä tavanomaisella tavalla.

Yllä kuvatut epäkohdat liittyvät ensisijaisesti toistaiseksi voimassa oleviin nollatuntisopimukseen tai sellaisiin määräaikaisiin työsuostumukseen, jotka kestävät yhtä työvuoroa pidempään. On tietenkin tärkeää havaita, että työnantaja voi kattaa vastaavia työvoimatarpeitaan myös tekemällä kustakin työvuorosta erillisen määräaikaisen sopimuksen. Nämä työvuorokohtaiset työsuostumukset eivät kuitenkaan perustu vaihtelevaan

vaan työaikaan, vaan ne ovat itse asiassa kiinteäaikaisia – työvuoron pituisia. Työvuorojen välisenä aikana työnantajan ja työntekijän välillä ei ole työsuhdetta, eikä varsinaisesti monia yllä kuvattuja nollatuntisopimuksiin liittyviä epäkohtiakaan. Työsopimuslaisissa on määräaikaisen sopimuksen tekemiselle säädetty kuitenkin erityisiä edellytyksiä. Ensinnäkin määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä. Toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ei saa tehdä, jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

2.4 Aiemmat vaiheet

Nollatuntisopimukset ja muut vaihtelevan työajan järjestelyt ovat olleet aiemminkin esillä. Vuonna 2011 työmarkkinajärjestöjen välillä solmitussa raamisopimuksessa sovittiin selvittäväksi kolmikantaisesti nollatuntisopimusten epäsäännöllisiin työaikoihin liittyviä mahdollisia muutostarpeita. Työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantainen Työelämän sääntely -ryhmä asetti syksyllä 2012 ryhmän selvittämään nollatuntisopimuksiin liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Tarkastelun tulokset sekä työryhmän niistä tekemät johtopäätökset koottiin muistion muotoon (Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys, TEM raportteja 33/2013).

Vuonna 2013 työmarkkinajärjestöjen välisessä työllisyys- ja kasvusopimuksessa todettiin osapuolten olevan yhtä mieltä siitä, että työaika vakiintuu joissakin tapauksissa työsuhhteessa noudatettavaksi työsuhteen ehdoksi työsopimuksessa sovittua työaikaehto täydentäen tai sen korvaten. Osapuolet totesivat asiaan liittyvän oikeustilan olevan kuitenkin epäselvä ja esittivät kolmikantaisen työryhmän perustamista selvittämään ne kriteerit, joiden vallitessa työajan voidaan katsoa vakiintuvan työsuhteen ehdoksi ja ehdottamaan tarvittavia toimenpiteitä tilanteen selkeyttämiseksi. Hallitus asetti kolmikantaisen työryhmän arvioimaan asiaa. Työryhmä ei kuitenkaan päässyt asiassa yksimielisyyteen, eivätkä sen toimet johtaneet lainsäädäntötoimiin.

Eduskunnalle tehtiin 4.12.2015 kansalaisaloite (KAA 5/2015), jossa ehdotettiin nollatuntisopimusten kieltämistä. Kansalaisaloitteen mukaan työsopimuslain 1 luvun 3 §:ään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan työsopimuksessa tulisi olla sovittu säännöllinen viikoittainen suoritettavaksi tarkoitettu työaika. Lisäksi työaikalain 15 §:ään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan työajan järjestäminen osaaikaiseksi edellyttäisi työntekijän toivomusta tai perusteltua syytä. Lisäksi laissa säädettäisiin vähimmäistyöajasta siten, että työaika ei voisi olla vähemmän kuin 18 tuntia viikossa, ellei työ ole luonteeltaan satunnaista. Perusteltuja syitä alle 18 tunnin säännölliselle viikkotyöajalle olisi opiskelu, lasten hoito, osaaikaeläke tai muut niihin rinnastettavat syyt.

Eduskunta hylkäsi 31.3.2017 kansalaisaloitteeseen sisältyvät lakiehdotukset, mutta hyväksyi seuraavat lausumat:

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus kiinnittää huomiota työn aloittamiseen, tekemiseen ja päättymiseen liittyviin oikeusturvaongelmiin ja säädöstarpeisiin, huomioiden samalla myös työsopimus- ja työttömyysturvalainsäädännön mahdolliset muutostarpeet.

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus arvioi lisäsääntelyn tarpeen erityisesti seuraavien asioiden osalta: työsuhteen alkaessa solmittavan työsopimuksen ja sen ehtoista työntekijälle annettavan selvityksen vähimmäissisältö, työvuoro- ja lisätyöjärjestelyt ottaen huomioon työntekijän mahdollisuus riittävään lepoon, sairausloma- ja eläke-ehdot vaihtelevan työajan järjestelyissä sekä työntekijän ja työnantajan oikeusturva vaihtelevan työaikaehdon sopimuksen loppuessa. Lisäksi tulee selvittää lisäsääntelyn tarve kilpailevan toiminnan kiellossa sekä se, voidaanko työajan vakiintumisesta säätää työntekijän ja työnantajan tarpeet huomioivalla tavalla.

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta työttömyysturva ja muu sosiaaliturva sovitetaan yhteen vaihtelevan työajan kanssa työntekijän kannalta kohtuullisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus kiinnittää huomiota vaihtelevaa työaika koskevien sopimusten kilpailutilannetta vääristäviin vaikutuksiin.

— Eduskunta edellyttää, että tarkennetulla sääntelyllä ei estetä vaihtelevan työajan sopimuksen tekemistä sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomasti ja silloin, kun se on molempien

osapuolten työsopimuksesta ilmenevän tahdon mukaista. Sääntelyn muutokset eivät myöskään saa vähentää kansantalouden työllisyyttä ja työtunteja.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 15.11.2017 kolmikantaisen työryhmän selvittämään nollatuntisopimukseen ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä. Työryhmän tehtävänä oli selvittää nollatuntisopimukseen ja muihin vaihtelevan työajan sopimukseen sovellettavan työlainsäädännön sisältöä sekä arvioida mahdolliset lainsäädännön muutostarpeet. Lisäksi työryhmän tuli valmistella tarvittavat lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomalla tavalla. Muutokset eivät saa johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen.

Työryhmän tuli nollatuntisopimukseen liittyviä pelisääntöjä pohtiessaan selvittää ja arvioida, missä määrin nykyinen työlainsäädäntö jo luo riittävät puitteet nollatyösopimusten käytölle sekä missä määrin koettuihin epäkohtiin voidaan jo nyt puuttua valvonnan ja riittävän tiedottamisen avulla.

Lainsäädännön muutostarpeita arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota sopimussuhteen kummankin osapuolen oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon sekä selvyteen sovellettavista pelisäännöistä sekä työntekijän tulevaan ansiotasoon liittyvään riittävään ennakoitavuuteen ja työsopimukseen perustuvien odotusten turvaamiseen. Lisäksi huomiota on kiinnitettävä vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten yhteensovittamiseen työoikeudelliseen järjestelmään, mm. työsuhdeturvasäännöksiin ja niiden tavoitteisiin.

Hallitus sopi puoliväliriihissään 25.4.2017 nollatuntisopimusten reilujen pelisääntöjen jatkovalmistelun yleiset periaatteet:

— Vaihtelevan työajan sopimusten oikea käyttöala varmistetaan. Vaihtelevan työajan sopimuksia ei tule käyttää enemmälti kuin niiden käyttämiselle on työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta, epäsäännöllisyydestä tai osapuolten yhteisestä tarpeesta johtuvaa hyväksyttävää tarvetta.

— Työsopimukseen liittyvien velvoitteiden tasapaino pyritään varmistamaan valmistelemalla lainsäädäntömuutokset, jonka perusteella lisätyöhön velvoittavaa suostumusta ei voisi antaa rajoittamattomaksi ajaksi, kun kysymys on vaihtelevan työajan sopimuksesta.

— Ennakoitavuuteen ja perusteltujen odotusten turvaamiseen tähdätään muutoksilla, joilla täsmennetään työsuhteen keskeisten ehtojen antamista koskevan selvityksen sisältöä siten, että selvityksessä annettaisiin tieto vaihtelevan työajan käytön taustalla olevista syistä sekä arvio tarjottavan työn ennakkoidusta määrästä. Työnantajan olisi annettava uusi arvio, jos tarjotun työn määrä on poikennut aiemmasta arviosta. Uuden arvion antamisen yhteydessä työsuhteen osapuolilla on tilaisuus neuvotella siitä, vastaako sopimuksen työaikaehto yhä osapuolten tarpeita.

— Hallitus valmistelee lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijän oikeus sairausajan palkkaan myös vaihtelevaa työaika käyttäessä. Vaihtelevan työajan piirissä olevalle tulee turvata sairausajan palkkana vastaava määrä, jonka hän olisi saanut työkykyisenä. Vastaavasti, jos työnantaja perusteettomasti lopettaa työn tarjoamisen irtisanomisaikana tai tarjoaa työtilaisuuksia tavanomaista vähemmän, työntekijälle korvataan tästä aiheutunut ansionmenetys.

— Työttömyysturvalain nollatuntisopimuksia koskevia muutoksia valmistellaan muun työttömyysturvan seuraamusjärjestelmään liittyvän valmistelun yhteydessä.

— Hallitus arvioi lisäksi linjauksessaan, että yllä mainitut toimenpiteet yhdessä hillitsevät vaihtelevan työajan käytöstä aiheutuvia kilpailutilannetta vääristäviä vaikutuksia. Vaihtelevan työajan sopimukset ovat erilaisia paitsi työaikaehdon sisällön myös sopimusten käyttötilanteiden osalta. Hallitus katsoo, että edellä linjatut toimenpiteet korjaavat nollatuntisopimukseen liittyviä epäkohtia tarkoituksenmukaisemmalla tavalla kuin työajan lakisääteinen vakiintuminen. Eduskunnan kannan mukaisesti tarkennetulla sääntelyllä ei estetä vaihtelevan työajan sopimuksen tekemistä sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomasti, ja silloin, kun se on molempien osapuolten työsopimuksesta ilmenevän tahdon mukaista.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

Yleistä työvoiman käyttötapoja koskevista rajoituksista

Tämä esitys koskee vaihtelevaan työaikaan perustuvia työsopimuksia, joihin työnantajilla on tarve erityisesti ennakoimattomien ja tilapäisten työvoimatarpeiden vuoksi. Työnantajilla on useita muitakin keinoja kattaa tällaista työvoimatarvetta. Työnantaja voi vaihtelevan työajan sopimusten sijasta tehdä kiinteäaikaisia mutta pituudeltaan työkeikan pituisia määräaikaista sopimuksia, teettää työn alihankintana tai vuokrata työntekijän työvoimaa vuokraavalta yritykseltä. Työnantaja voi myös käyttää olemassa olevaan henkilöstöön liittyviä työaikajoustoja teettämällä heillä lisä- tai ylityötä.

Näiden erilaisten työvoiman käyttötapojen huomiointi on tärkeää siitä syystä, että vaihtelevan työajan sopimuksille asetettavilla rajoitteilla on suurella todennäköisyydellä vaikutusta erilaisten työvoiman käyttötapojen väliseen painoarvoon. Mitä merkittävimmat rajoitukset vaihtelevan työajan sopimuksille asetetaan, sitä suuremmalla todennäköisyydellä vastaava työvoimatarve teetetään tulevaisuudessa muilla tavoilla. Tästä syystä esitystä valmisteltaessa on pyritty kehittämään sellaisia ratkaisumalleja, jotka korjaavat vaihtelevan työajan sopimukseen liittyviä epäkohtia täsmällisesti ja oikeasuhtaisesti. Työnantajat voisivat jatkossakin kattaa ennakoimatonta ja tilapäistä työvoimatarvetta vaihtelevan työajan sopimuksilla. Vaihtelevan työajan sopimuksilla ei voisi kuitenkaan kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä säännöksiä.

Vaihtelevaan työaikaan perustuvia epäkohtia on kuitenkin mahdollista ratkaista muillakin tavoilla, joista keskeisimmät keinot selostetaan seuraavaksi.

Työajan lakisääteinen vakiintuminen

Esityksen valmistelun aikana palkansaajapuoli nosti esille mahdollisuuden ratkaista vaihtelevan työajan sopimukseen liittyviä epäkohtia säätämällä laissa edellytyksistä, joilla vaihteleva työaikaehto vakiintuu ja työsuhteelle muodostuu aikanaan vähimmäistyöaika.

Työajan vakiintuminen voi eräin edellytyksin toteutua jo nykyisin yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan. Kysymys on tällöin tilanteesta, jossa sopimussuhteessa noudatettu käytäntö on muodostunut niin vakiintuneeksi, että sen voidaan katsoa muodostavan sopimussuhteen ehdon.

Työajan lakisääteisellä vakiintumisella tarkoitettaisiin kuitenkin kriteereitä, joiden perusteella vaihtelevan työajan sopimuksissa muodostuisi suoraan lain nojalla vähimmäistyöaika tiettyä ajanjaksona toteutuneiden työtuntien perusteella.

Lakisääteinen vakiintuminen olisi mahdollista toteuttaa useilla eri tavoilla. Esimerkkejä:

— Työaika tarkastellaan x kuukauden kuluttua ja toteutunut keskimääräinen työaika muodostaisi jatkossa työsuhteessa noudatettavan vähimmäistyöajan. Vähimmäistyöaika sitoisi työnantajan.

— Työaika tarkastellaan x kuukauden kuluttua ja jaksolla toteutuneen pienin viikkotuntimäärä muodostaa jatkossa vähimmäistuntimäärän ja jaksolla toteutuneen suurin viikkotuntimäärä muodostaa jatkossa enimmäistuntimäärän.

Lakisääteiseen vakiintumiseen olisi mahdollista liittää poikkeuksia ja lisävaatimuksia. Ainakin työntekijän aloitteesta vaihtelevana tehtävät sopimukset olisi luontevaa jättää vakiintumismekanismin ulkopuolelle.

Vakiintumismallissa jouduttaisiin ratkaisemaan muun muassa kysymys kausityöstä, jossa työtä tehdään vain tiettyinä kausina.

Työntekijän asemaa työajan vakiintuminen parantaisi, koska työajan vakiintuminen muodostaisi työsuhteessa noudatettavan vähimmäistyöajan. Vähimmäistyöaika puolestaan parantaisi tulotason pysyvyyteen liittyvää ennakoitavuutta ja ratkaisisi useita nollatuntisopimuksiin liittyviä epäkohtia (sairausajan palkka, irtisanomisajan palkka).

Lakisääteiseen vakiintumiseen liittyisi kuitenkin myös useita epäkohtia. Lakisääteinen vakiintuminen johtaisi työsuhteen kestäessä asteittain kasvavaan vähimmäistyöaikaan ilman, että työnantajan työvoimatarve kasvaisi vastaavasti. Periaatteellinen kysymys on, voitaisiinko työnantajan edellyttää tarjoavan työtä enemmän kuin mikä hänen työvoimatarpeensa on. Työnantajan olisi maksettava palkkaa ajalta, jolta ei ole tarjota työtä. Tämä kustannus olisi pois muualta ja vähentäisi työnantajan taloudellisia mahdollisuuksia palkata muihin tehtäviin henkilöstöä. Tämän mekanismin kautta työllisyys saattaisi heikentyä.

Yllä sanotun vuoksi lakisääteiseen vakiintumismalliin olisi luotava jonkinlainen mekanismi, jolla vähimmäistyöaika voisi myös pienentyä. Tällainen mekanismi tekisi kuitenkin tyhjäksi vakiintumismallin keskeisimmän idean eli vähimmäistyöajan muodostumisen. Näin olisi ainakin siinä tapauksessa, että vähimmäistyöaika voisi pienentyä nopeasti työnantajan työvoimatarpeen vähentyessä. Tällainen mekanismi olisi joka tapauksessa lainsäädännössä monimutkaista toteuttaa.

Vakiintumismalli olisi altis ei-toivotulle työvoimakäytön suunnittelulle. Työnantaja voisi työtarjouksiensa ajoittamisella ja mitoittamisella pyrkiä vaikuttamaan vakiintuvien työtuntien määrään. Työnantajalla voisi olla houkutus pyrkiä irtautumaan työsuhteesta ennen työajan vakiintumista esimerkiksi koeaikaehdon kautta, vaikka koeaikapurkua ei tällaiseen saisikaan käyttöä.

Vakiintumismalli suurella todennäköisyydellä vähentäisi toistaiseksi voimassa olevien nollatuntisopimusten määrää. Tilalle ei kuitenkaan syntyisi toistaiseksi voimassa olevia kiinteäaikaisia sopimuksia, vaan todennäköisimmin määräaikaisia nollatuntisopimuksia ja osa työvoimatarpeesta katettaisiin vuokratyöllä. Jossakin määrin tilapäinen työvoimatarve pyrittäisiin kattamaan yrittäjän työpanoksella tai teettämällä olemassa olevilla työntekijöillä lisätyötä tai ylityötä. Työllisyysvaikutukset olisivat kuitenkin pikemminkin negatiiviset kuin positiiviset.

3.3 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslakiin säännöstä, jolla pyritään varmistamaan, että vaihtelevan työajan sopimuksia tehdään ainoastaan silloin, kun työnantajalla on siihen työsuhdeturva huomioon ottaen hyväksyttävä tarve. Kysymys olisi tilanteista, joissa työnantajan työvoimatarve vaihtelee ennakoimattomasti. Vaihtelevan työaikaehdon tulee vastata työvoimatarpeen vaihtelevuutta.

Jos työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet vaihtelevasta työaikaehdosta, työnantajan olisi annettava arvio siitä, kuinka paljon työtä on tarjolla. Olosuhteiden muuttuessa arvio olisi annettava uudelleen ja työntekijän pyynnöstä se olisi annettava vuosittain. Jos työnantaja laiminlöisi arvion antamisen, työsuojeluviranomainen voisi toimintaohjein ja viime kädessä uhkasakon uhalla asetetuin kehotuksin edellyttää työnantajaa korjaamaan menettelynsä.

Vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän oikeus sairausajan palkkaan turvattaisiin. Hänelle olisi sairausajan palkkana maksettava määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta.

Samaten turvattaisiin työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan. Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaisi viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansiomenetys. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde olisi ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden.

Vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parannettaisiin työvuorojen ennakoitavuutta parantamalla. Jos työnantaja haluaa varmistua siitä, että työntekijän on haluttuna aikana varmuudella käytettävissä, työvuoro merkittäisiin etukäteen työvuoroluetteloon. Käytännössä työntekijä saisi tiedon työvuorosta viimeistään viikkoa ennen. Työntekijälle säädettäisiin oikeus kieltäytyä painavasta syytä merkitystä työvuorosta, jos hän noudattaisi vaihtelevaa työaika. Painavana syytä pidettäisiin muun muassa toisen työnantajan kanssa samalle ajankohdalle sovittua työvuoroa.

Jos työnantaja haluaisi teettää työntekijällä työtä, jota ei ole työvuoroluetteloon merkitty, hän voisi joko muuttaa työvuoroluetteloa työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaisesti työntekijän suostumuksella taikka tarjota työtä lisätyönä ehdotetun työaikalain 18 §:n mukaisella suostumuksella.

Esitys kohdistuisi ennen kaikkea toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin sekä sellaisiin määräaikaisiin työsopimuksiin, joiden kesto ylittää yksittäisen työvuoron pituuden. Esitys ei sen sijaan kohdistu niihin tilanteisiin, joissa työnantaja kattaa vaihtelevaa työvoimatarvettaan lyhyillä työvuoron pituisilla määräaikaisilla sopimuksilla. Työnantaja voi tehdä työvuorokohtaisia määräaikaisia työsopimuksia työsopimuslain 3 §:ssä säädetyn edellytyksin. Kutakin määräaikaista työsopimusta tehtäessä on oltava perusteltu syy, jos määräaikainen sopimus tehdään työnantajan aloitteesta. Lisäksi määräaikaisen sopimuksen tekemistä rajoittaa ns. ketjusopimuskielto, jonka mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Eduskunta edellytti nollatuntisopimuksia koskevaa kansalaisaloitetta (KAA 5/2015) koskevassa kirjelmässään, että hallitus selvittää lisäsääntelyn tarpeen kilpailevan toiminnan kieltojen osalta. Eduskunnan saaman selvityksen mukaan kilpailukieltoeitoja käytetään myös nollatuntisopimuksissa, jolloin tällaiseen

sopimukseen sidottu työntekijä ei voi tehdä töitä toiselle työnantajalle, vaikka hänelle tarjottaisiin työtunteja vain vähän.

Kilpailevan toiminnan kiellosta säädetään voimassa olevan työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan tekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioiden ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pykälän esitöissä (HE 157/2000 vp., yksityiskohdalliset perustelut) todetaan nimenomaisesti, ettei kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus tarkoita sitä, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä olisi oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta. Jos pykälässä tarkoitettua rajoituksesta ei muuta johtuisi, työntekijällä olisi oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimissa. Perusteluissa viitataan tältä osin perustuslain 18 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailevan toiminnan kielloksi olisi lailla säädetty perusoikeuden rajoitus, jota on tulkittava suppeasti.

Yllä sanotun johdosta voimassa oleva sääntely katsotaan vaihtelevan työajan sopimusten osalta riittäväksi. Kilpailevan toiminnan kiellot, jotka ylittävät työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä säädetty kriteerit, ovat pätemättömiä.

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia niihin edellytyksiin, joiden perusteella työsuhteessa pitkäaikaisesti noudatettu käytäntö työajan osalta voi vakiintua työsopimuksen sitovaksi ehdoksi.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Yleistä

Esityksellä rajataan vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten käyttöä ja vahvistetaan työntekijöiden asemaa. Muutokset tähtäävät siihen, ettei vaihtelevaa työaikaehtoa käytettäisi epätarkoituksenmukaisesti tai työnlaainsäädännön kiertämistarkoituksessa.

4.2 Taloudelliset vaikutukset

On todennäköistä, että ehdotetut muutokset vähentävät jonkin verran vaihtelevaan työaikaan perustuvien sopimusten määrää ja siirtää niitä kiinteiksi kokoaikaisiksi työsopimuksiksi. Tälle on olemassa laissa sekä juridinen velvoite että taloudelliset kannusteet niissä tapauksissa joissa työvoiman tarve on kiinteää. Niissä tapauksissa, joissa työvoiman tarve aidosti vaihtelee, on vaihtelevan työaikaehdon käyttäminen jatkossakin mahdollista, mutta työntekijän suoja tulee näissä tilanteissa olemaan nykyistä vahvempi.

Velvoite maksaa vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle sairausajan palkka sekä palkka irtisanomisajalta lisäävät jonkin verran työnantajan kustannuksia. Nämä kuitenkin tuovat kustannustasoa lähemmäksi kiinteiden työtuntien sopimuksilla työskenteleviä, mikä tasoittaa kilpailuasetelmia yritysten välillä. Samalla muutos ehkäisee nk. "kaksien työmarkkinoiden" syntyä vaihtelevaa työaika ja kiinteää työaika noudattavien työntekijöiden välille.

Työmarkkinasääntelyn yhdenmukaistumisella ja kaksien työmarkkinoiden syntyminen ehkäisemisellä on tutkimuskirjallisuudessa havaittu olevan lukuisia positiivisia vaikutuksia työmarkkinoihin. Yhdenmukainen sääntely vähentää eriarvoisuutta ja jakaa riskejä tasaisemmin eri työntekijäryhmien välillä. (Saint-Paul, Gilles 1996: Dual labor markets: a macroeconomic perspective)

Työmarkkinasääntelyn yhdenmukaisuuden ja työn tuottavuuden välinen yhteys ei ole yksiselitteinen. Tutkijat ovat esittäneet kaksien työmarkkinoiden johtavan työvoiman tuottavuuden heikentymiseen, kun panostukset inhimilliseen pääomaan pienenevät. Toiset ovat taas varovaisia vetämään syy-yhteyksiä. Epätyypilliset työsuhteet tarjoavat joustoa työmarkkinoille, mutta niihin liittyy usein myös haitallisia vaikutuksia, kuten työntekijän kokemaa epävarmuutta, urakehityksen heikkenemistä, työmotivaation heikkenemistä ja työpaikalla tapahtuvan kouluttamisen vähenemistä. Teorian pohjalta tarkasteltuna vaihtelevan työajan käyttöä koskevan sääntelyn tiukentaminen voi siis johtaa joko työn tuottavuuden paranemiseen tai heikentymiseen. Tässä hallituksen esityksessä valittu sääntelymalli pyrkii säilyttämään joustavuuden, mutta ehkäisemään silti erityisesti nollatuntisissa työsopimuksissa ilmenneitä ongelmakohtia. Tästä syystä voidaan arvioida, ettei suomalaisen työn tuottavuus lakimuutoksen myötä ainakaan merkittävästi heikkene – se voi jopa parantua.

Vaihtelevan työajan sopimukset ovat taloudellisesti tarpeellisia, jotta voitaisiin maksimoida työvoiman käyttö olosuhteissa, joissa työvoiman kysyntä on vaihtelevaa. Asianmukaisesti käytettynä vaihtelevan

työajan sopimus voi toimia sekä työnantajan että työntekijän eduksi. Hallituksen esitys säilyttää vaihtelevan työajan sopimukset edelleen mahdollisena niissä tilanteissa, kun se on työvoiman kysynnän kannalta perusteltua. Täten hallituksen arvion mukaan esityksestä ei koidu merkittäviä tehokkuustappioita Suomen työmarkkinoille.

On todennäköistä, että vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten määrä tulee supistumaan lakimuutoksen myötä. Tämä osittain siksi, että laissa säädetään edellytyksiä niiden hyväksytyille käytölle. Tältä osin osa nykyisistä vaihtelevan työajan sopimuksista siirtynee jatkossa kiinteiden työaikaisten sopimusten piiriin. Toisaalta lakimuutos myös lisää vaihtelevan työajan sopimusten kustannuksia sekä voi jossain määrin heikentää työnantajan oikeusvarmuutta. Tämä voi johtaa osin myös siirtymään itsensä työllistäjiin ja vuokratyöntekijöihin. Tämän siirtymän arvioidaan olevan kuitenkin mittaluokaltaan pienehkö, sillä vaihtelevan työajan sopimukset jäävät edelleen mahdollisiksi.

Tilastokeskuksen mukaan noin kolmannes nollatuntisopimuksilla työskentelevistä on kokoaikaisia. Jos oletetaan, että heidän kohdallaan työvoiman tarve ei ole aidosti vaihtelevaa ja että kaikki työnantajat noudattavat lakia, voidaan tämän joukon arvioida suurimmaksi osaksi siirtyvän kiinteiden työaikaisten sopimusten piiriin. Mikäli oletetaan, että tämän lisäksi pieni joukko nollatuntisopimuksilla työskenteleviä siirtyisi itsensä työllistäjiksi tai vuokratyöntekijöiksi, vähenisi nollatuntisopimusten määrä noin 40 prosentilla lakimuutoksen seurauksena.

Valittu sääntelymalli käytännössä tuo irtisanomiskustannukset myös vaihtelevan työajan sopimusten piiriin. Tämä lisää jossain määrin työnantajan riskiä työntekijää palkatessa.

Vaihtelevien työajan sopimuksia perustellaan usein sillä, että ne vähentävät yritysten työvoimakustannuksia, ja lisäävät yritysten mahdollisuuksia työllistää lisää ja harjoittaa monimuotoisempia elinkeinomuotoja. Toisaalta epävarmuus työntekijäpuolella voi aiheuttaa kielteisiä ulkoisvaikutuksia. Minchie ja Sheedan (2003) havaitsivat, että työpaikan jatkuvuus, ennakoitavuus, on yhteydessä innovaatioiden syntymiseen. Epävarmuus vähentää työntekijöiden sitoutuneisuutta yritykseen, mikä lisää työntekijöiden vaihtuvuutta. Toisaalta työntekijöiden korkeasta vaihtuvuudesta seuraa, että yritysten kannusteet kouluttaa työntekijöitään vähenevät. Epävarmuus voi siis epäsuorasti vähentää investointeja henkiseen pääomaan, mikä on puolestaan voi vähentää innovaatiota. Lainmuutos lisää vaihtelevien työaikaisten sopimusten piirissä olevien henkilöiden työn ennakoitavuutta. Ennakoitavuus lisääntyy myös niillä henkilöillä, jotka lainmuutoksen myötä päätyvät kiinteiden työaikaisten sopimusten piiriin. Osa nollatuntisopimusten piirissä olevista henkilöistä tekee työtä, jossa innovaatioiden merkitys on vähäinen. Toisaalta suorittavaa työtä, kuten asiakaspalvelua, voi kehittää työntekijän omiin oivalluksiin ja havaintoihin perustuen.

Vaihtelevan työajan sopimukset voivat olla yhteydessä verokertymään. Yhteys perustuu työttömyysjaksojen ja matalapalkkatyön väliseen riippuvuuteen: matalapalkkaisilla työntekijöillä on suurempi riski kärsiä satunnaisista työttömyysjaksoista. Tuore brittitutkimus (Thompson, 2015) osoittaa, että nollatuntisopimukset voivat aiheuttaa syklejä, joissa työntekijä juuttuu vuorottelemaan periodeittain matalapalkkaisen osa-aikatyön ja työttömyyden välillä. Jos henkilö tekee osa-aikaisesti matalapalkkaista työtä, voi hänellä silti olla oikeus sosiaalietuuksiin. Siirtyminen kokoaikaiseen (nollatuntisopimusten piirissä olevaan) työhön ja sitä myötä tehtyjen työtuntien sekä ansioiden lisääntyminen johtaa siihen, että henkilö menettää sosiaalietuudet. Nollatuntisopimukseen liittyvä ennalta-arvaamattomuus muodostaa työntekijälle tuloriskin: jos työtä ei olekaan riittävästi, romahtaa hänen tulotasonsa. Tulot voivat romahtaa, koska siirtyminen sosiaalietuuksien piiriin taas uuden työttömyysjakson alkaessa voi tapahtua viiveellä. Epävarmuus tulevista tuloista voi siis johtaa siihen, että riskiä karttavan henkilön ei kannata ottaa vastaan säännöllistä (noin 40 tuntiin) työviikkoa nollatuntisopimuksella, vaan tehdä työtä niin, ettei työssäoloahtä täyty. Lainmuutos lisää nollatuntisopimusten piirissä olevien työn varmuutta sekä siirtää osan sopimuksista kiinteiden työaikaisten sopimusten piiriin. Näin ollen lainmuutos saattaa kannustaa varsinkin sosiaalietuuksien piirissä olevien riskiä karttavien henkilöiden siirtymistä pysyvästi työelämään.

Esityksen arvioidaan jossain määrin lisäävän yritysten hallinnollista taakkaa. Taakkaa syntyy velvollisuudesta antaa työntekijälle arvio tulevasta työntekijämäärästä, lisätyösuostumuksen antamisen rajoittamisesta sekä oikeusvarmuuden heikentymisestä. Lisäksi työnantajan on jatkossa perusteltava aiempaa tarkemmin syyt vaihtelevan työajan käyttöön, mistä voi myös syntyä pientä hallinnollista taakkaa yrityselämälle.

4.3 Työelämävaikutukset

Hallituksen esityksen myötä vaihtelevaa työaikaista noudattavien työntekijöiden asema tulee merkittävästi vahvistumaan.

1. Jatkossa vaihteleva työaikaehto ei olisi sallittu, mikäli työvoiman tarve ei ole aidosti vaihtelevaa. Tämä siirtää osan työntekijöistä kiinteiden työsopimusten vahvemman työsopimussuojan piiriin.

2. Vaihtelevaa työaika noudattavat työntekijät saavat oikeuden sairausajan palkkaan

3. Irtisanomissuojan vaikutus laajenee vaihtelevaa työaika noudattaviin työntekijöihin. Jatkossa työnantajan tulee maksaa palkka irtisanomisajalta myös siinä tilanteessa, jossa tarjottu työ irtisanomisajalla ei vastaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon työaika. Tämä mahdollistaa työntekijälle irtisanomiskorvauksen myös siinä tapauksessa, että työnantaja lakkaa tarjoamasta työtunteja, ja työntekijä päättää itse irtisanoutua, jolloin hänelle maksetaan irtisanomisajan palkka työntekijän irtisanoutumisajan mukaisesti.

4. Työntekijän on jatkossa helpompi suunnitella tulevaisuuttaan. Työnantajan tulee antaa työntekijälle arvio tulevasta työmäärästä. Lisäksi lisätyösuostumus voidaan antaa vain kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan, mikä vapauttaa työntekijän siitä epävarmuudesta, joka hänellä on tähän mennessä voinut olla oman vapaa-aikansa suunnittelun suhteen.

Työntekijän työsuhdeturvan vahvistuminen ja parempi tieto tulevasta työvuoroista helpottavat työn ja vapaa-ajan yhdistämistä vaihtelevaa työaika noudattavilla työntekijöillä. Erityisen merkittäviä nämä vaikutukset voivat olla lapsiperheissä, ja sitä kautta voivat myös kannustaa nykyistä aikaisempaan lastenhankeintaan. Lisäksi vähentävät työntekijän kokemaa yleistä epävarmuuden tunnetta, mikä voi parantaa heidän henkistä hyvinvointiaan. Samalla lakimuutos lisää vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden taloudellista turvallisuutta, millä arvioidaan olevan moninaisia positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia.

Työnantajan velvoite antaa vaihtelevan työajan sopimukselle työskentelevälle arvio tulevasta työmäärästä voi parantaa erityisesti niiden henkilöiden asemaa, jotka samaan aikaan tekevät töitä vaihtelevan työajan sopimuksella että nostavat työttömyys- tai sosiaalietuuksia. Työmäärän parempi ennustettavuus helpottaa arviointia, kannattaako työttömän ottaa vastaan vaihtelevan työajan sopimus vai ei, ja sitä kautta rohkaisee ottamaan työtä vastaan.

Toistaiseksi enemmistö, 57 %, nollatuntisopimuksilla työskentelevistä on naisia. Nollatuntisopimuksilla pääasiallisen toimeentulonsa hankkivista naisista on 63 prosenttia. Täten nollatuntisopimusten perusteella työskentelevien työntekijöiden aseman vahvistaminen vahvistaa myös naisten asemaa. Lisäksi tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että yhdenmukainen työmarkkinasääntely vähentää mahdollisuuksia harjoittaa syrjintää epäolennaisin perustein, kuten sukupuolen tai etnisen taustan perusteella (Saint-Paul 1996). Täten esityksellä voi olla myös yleisiä työelämän tasa-arvoa vaikutuksia.

4.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Työsuojeluviranomaisen toimintaan työsuhteasioiden valvonnassa kuuluvat ohjaus ja neuvonta sekä selvittäminen valvonnan keinoin, onko työnantaja noudattanut lainsäädäntöä. Ohjausta ja neuvontaa annetaan ensisijaisesti valtakunnallisessa puhelinneuvonnassa. Ehdotus muuttaisi työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen sisältöä ja eräitä muita säännöksiä. Voidaan arvioida, että työsuojeluviranomaisen toimintaan ehdotuksella on ainakin aluksi asiakasneuvontaa lisäävä vaikutus. Toisaalta ehdotukset myös selväntävät oikeustilaa vaihtelevan työaikaehdon osalta nykytilaan verrattuna.

Tarkastustoiminnan ja valvontatoimivallan käytön voidaan arvioida jonkin verran lisääntyvän, koska vaihtelevasta työajasta annettava työaika-arvio lisättäisiin kehoitusasioiden soveltamisalaan. Työnteon keskeisten ehtojen antamisvelvollisuus tarkastetaan nykyisin suurella osalla viranomaisaloitteisista tarkastuksista. Kehotusasioiden laajennus lisääisi vähäisessä määrin työsuojeluviranomaisen työmäärää erityisesti niissä tapauksissa, joissa joudutaan etenemään työsuojelutarkastajan tarkastuskertomusvaiheesta työsuojeluviranomaisen hallinnolliseen päätöksentekoon ja viime kädessä hallintotuomioistuimen käsitteilyyn saakka.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

[Täydentyy lausuntokierroksen jälkeen]

6 Riippuvuus muista esityksistä

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

11 §. Vaihteleva työaikaehto. Pykälän 1 momentti sisältäisi vaihtelevan työaikaehdon määritelmän. Vaihtelevalla työajalla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työtunnit vaihtelevat tietyissä rajoissa sen perusteella, paljonko työnantaja tarjoaa työtä. Lisäksi vaihtelevalla työajalla tarkoitettaisiin työaika, jonka mukaan työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä vain erikseen kutsuttaessa. Kysymys voisi olla esimerkiksi nollatuntisopimuksista, joissa viikoittaiseksi työajaksi on sovittu 0–40 tuntia viikossa. Vaihtelevana työaikaehtona pidettäisiin myös muita sellaisia työaikaehdotuksia, joissa työaika vaihtelee esimerkiksi 20–30 viikkotyötunnin välillä. Myös joillakin aloilla käytössä olevat ekstrapajasopimukset olisivat määritelmässä tarkoitettuja vaihtelevan työajan sopimuksia. Tällaisissa sopimuksissa työntekijä kutsutaan tarvittaessa työhön, eikä sopimus välttämättä sisällä määrällisiä sitoumuksia.

Selvyyden vuoksi momentin toisessa virkkeessä mainittaisiin työaikajärjestelyt, joihin vaihtelevan työaikaehdon määritelmän ei olisi tarkoitus ulottua. Ensinnäkin vaihtelevana työaikaehtona ei pidettäisi niitä työaikajoustoja, joita liittyy työaikalain tarkoittamiin tapoihin järjestää säännöllinen työaika. Työaikaan voi nimittäin liittyä päivä- tai viikkokohtaista vaihtelevuutta sen perusteella, että säännöllinen työaika on järjestetty työaikalain tai työehtosopimuksen mahdollistamalla tavalla keskimääräiseksi. Samoin liukuvan työaikajärjestelyn piirteenä on, että päivä- tai viikkokohtaisesti toteutuneet työajat vaihtelevat. Pykälän määritelmän valossa nämä työaikajärjestelyt perustuvat kuitenkin viime kädessä kiinteään työaikaan, sillä sekä keskimääräisen työajan että liukuvan työajan on tarkoitus määrätyllä ajanjaksolla tasoittua sovitun määrään.

Vaihtelevana työaikaehtona ei pidettäisi myöskään sellaista työaikajärjestelyä, jossa työntekijä saa itse päättää työajan pituudesta. Kysymys voisi olla esimerkiksi provisio- tai muuhun suoritepalkkaukseen perustuvasta työstä, jossa ei ole sovittu täsmällisestä työaikaehdosta. Tämän tyyppisten sopimusten ominaisuutena on yleensä työntekijän mahdollisuus itse määrittellä, kuinka paljon hän tekee työtä. Siten työajan vaihtelevuus ei johdu työnantajan työvoimatarpeesta vaan pikemminkin työntekijän tarpeista.

Pykälän 2 momentti sisältäisi rajoituksen, jonka tarkoituksena olisi varmistaa vaihtelevan työaikaehdon oikea käyttöala. Vaihtelevalle työaikaehdolle on joissakin tilanteissa tarvetta. Toisaalta on huomioitava, että niihin liittyy työnantajan mahdollisuus kiertää eräitä työntekijän suojaksi tarkoitettuja säännöksiä. Näistä keskeisimpiä ovat lomauttamis- ja irtisanomisperusteita koskevat vaatimukset. Tästä syystä on tarpeen säännös, joka toisaalta osoittaa vaihtelevan työaikaehdon hyväksyttävän käyttöalan, mutta estää sopimusten käyttämisen lain kiertämistarkoituksessa. Momentin keskeisin tarkoitus olisi, että silloin kun työnantajalla on kiinteä ja pysyvä työvoimatarve, työsopimuksen työaikaehto vastaisi tätä työvoimatarvetta.

Momentissa säädettäisiin ensinnäkin siitä, että vaihtelevan työaikaehdon käyttö olisi sallittua työntekijän pyynnöstä. Työelämässä esiintyy tilanteita, joissa työntekijä ei halua sitoutua kiinteään työaikaan, vaan hän haluaa tehdä työtä omien tarpeidensa mukaisesti. Tällaisessa tilanteessa ei ole tarvetta rajoittaa vaihtelevan työaikaehdon käyttöä.

Vaihtelevan työajan käyttö olisi sallittua myös silloin kun työnantajalla tarjolla olevan työn määrä vaihtelee sillä tavoin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, ettei kiinteää työaika ole mahdollista määrittellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti. Säännöksen tarkoituksena olisi, että sovittu työaikaehto ja työnantajan työvoimatarve vastaisivat toisiaan. Työnantajan tulisi pyrkiä suunnitelmallisuuteen työvoiman käytössä ja työaikojen suunnittelussa. Tämän jälkeenkin työnantajalle voi kuitenkin syntyä sellaisia työvoimatarpeita, joita ei ole mahdollista kovin varmalla tavalla ennakoida. Vaihtelevan työajan sopimukset muodostavat työnantajalle keinon kattaa tällaisia työvoimatarpeita. Sikäli kuin työnantajalla on kuitenkin kiinteää ja pysyvää työvoimatarvetta, työnantajan tulisi kattaa tarve kiinteään työaikaan perustuvalla sopimuksella.

Vaihtelevan työaikaehdon käyttämisen edellytykset olisivat oleellisia myös työsuhteen kestäessä. Vaikka vaihtelevaan työaikaan perustuvan sopimuksen tekeminen on alkujaan täyttänyt sille asetetut edellytykset, voi työnantajan työvoimatarve vakiintua sillä tavoin, etteivät edellytykset myöhemmin enää täyty. Tarkoituksena on, että työnantaja ja työntekijä voisivat ehdotetun lain 2 luvun 4 §:ssä kuvatussa menettelyssä arvioida ja neuvotella siitä, vastaako sopimuksen työaikaehto osapuolten tarpeita. Jos työnantajan työvoimatarve havaitaan muodostuneen sillä tavoin kiinteäksi, etteivät vaihtelevan työaikaehdon käyttämiselle asetetut edellytykset enää täyty, on työnantajan tarjottava työntekijälle kiinteäaikaista so-

pimusta. Työntekijällä olisi oikeus kieltäytyä työaikaehdon muuttamisesta, koska vaihtelevaan työaikaehdoton perustuvan sopimuksen voi alkujaankin tehdä työntekijän pyynnöstä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa työajasta olisi työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa sovittu 2 momentin vastaisesti. Tällöin työsuhteessa on työntekijän vaatimuksesta noudatettava työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaika.

Työaikaehdon muuttuminen lain perusteella kiinteäksi edellyttäisi työsuhteturvan kiertämistarkoitusta. Kysymys voisi olla tilanteesta, jossa työnantajalla on selkeästi kiinteä ja pysyvä työvoimatarve, mutta tästä huolimatta työtä teetetään vaihtelevan työajan sopimuksella. Tällöin työaikaehto ja työnantajan työvoimatarve eivät vastaa toisiaan, vaan vaihtelevasta työaikaehdosta on saatettu sopia siinä tarkoituksessa, että työnantaja voisi kiertää eräitä työntekijän suojaksi säädettyjä säännöksiä. Työnantajan kiinteä työvoimatarve voi ilmetä esimerkiksi sen perusteella, että vaihtelevasta työaikaehdosta huolimatta työntekijälle tarjotaan työtä aina sama määrä. Käytännössä kuitenkin toteutuneen työajan ja työaikaehdon välinen epäsuhta voi olla havaittavissa vasta työsuhteen kestänyt riittävän kauan. Tarkoituksena ei ole, että lyhytaikainen säännönmukaisuus työajassa vielä osoittaisi työaikaehdon lainvastaisuutta.

Säännöksen tarkoittamaa työsuhteturvan kiertämistä voisi olla myös menettely, jossa 1 momentissa säädetyn määritelmän kiertämiseksi sovittaisiin vähäisestä kiinteästä työajasta, jonka lisäksi teetetäisiin kiinteän työvoimatarpeen kattamiseksi runsaasti lisätyötä. Lain kiertotarkoitusta arvioitaessa huomioon otettaisiin ainakin teetetävän lisätyön määrä suhteessa sopimuksenmukaiseen kiinteään työaikaan. Koska lisätyön teettämistä voidaan pitää lähtökohtaisesti hyväksyttävänä työaikajoustona ja eräissä tilanteissa 2 luvun 5 §:stä johtuvana lakisääteisenä velvollisuutena, vähäinen lisätyön teettäminen ei voi osoittaa lainkiertotarkoitusta. Käytännössä kysymys voisi olla tilanteista, joissa lisätyötä teetetäisiin sopimustyöaikaan nähden moninkertainen määrä. Arvioinnissa otettaisiin huomioon myös se, että lisätyötä teetetään säännöllisesti kiinteä määrä, jolloin työntekijän kokonaistyöaika pysyy esimerkiksi viikosta toiseen samana. Lisäksi huomioon voitaisiin ottaa se, onko lisätyösuostumus annettu pysyvästi.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

4 §. *Selvitys työnteen keskeisistä ehdoista.* Säännösmuutoksilla pyritään varmistamaan, että työnantajan ja työntekijän odotukset tarjottavan työn määrästä vastaavat toisiaan ja työntekijälle syntyy käsitys tulevasta tulotasosta sekä siitä, kuinka paljon työsuostumus häntä ajallisesti sitoo.

Jos sovitaan vaihtelevasta työajasta, selvityksestä on ilmentävä säännöllisen työajan vaihteluväli (työsuhteessa noudatettava työaikaehto). Muutos on tarpeen, koska voimassa olevan lain mukaisessa selvityksessä käytetty ilmaisu "säännöllinen työaika" ei ole täysin luonteva vaihtelevan työaikaehdon kanssa.

Selvitykseen tulisi sisältyä myös kuvaus vaihtelevan työajan käytön taustalla olevista syistä. Näiden syiden kautta työntekijä pystyy arvioimaan, missä tilanteissa hänen työtilaisuutensa todennäköisesti syntyvät.

Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, jonka mukaan työnantajan olisi vaihtelevaa työaika käytettäessä annettava arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Arviota ei tarvitsisi antaa, jos vaihtelevasta työajasta sovitaan työntekijän aloitteesta. Arviointivelvollisuus ei koskisi kiinteäaikaisia sopimuksia, vaikka kysymys olisi osa-aikatyöstä, jonka lisäksi työntekijälle todennäköisesti tulaisiin tarjoamaan lisätyötä.

Arvio ei olisi luonteeltaan työsuostimuksen ehto. Se ei siten muodostaisi tarjottavan työn määrälle velvoittavaa vähimmäismäärää. Arvio annettaisiin siitä, mitä voidaan vaihtelevan työaikaehdon mukaisen vaihteluvälin sisällä pitää todennäköisenä toteutumana. Arvio ilmentäisi työnantajan odotuksia tulevien työtilaisuuksien määrästä.

Työn määrä voitaisiin arvioida tunteina, tai jos kysymys on urakkatyöstä, arvio voitaisiin tehdä myös muulla määrällisellä perusteella. Oleellista on, että arvion avulla työntekijä pystyy arvioimaan työn ajallista sitovuutta ja tulevaa tulotasoaan.

Arvio annettaisiin pidemmälle aikavälille, eikä tarjottavan työn tarvitse siten sijoittua eri ajankohdille ta-saisesti. Arvio ilmentäisi tietynlaista pidemmän aikavälin keskiarvoa. Jos esimerkiksi vaihtelevan työajan sopimuksilla katetaan sairaslomista ym. poissaoloista syntyviä sijaisuustarpeita, työnantaja voisi muodostaa arvion sen perusteella, paljonko yrityksessä on yleensä syntynyt sijaisuustarpeita pidemmällä aikavälillä.

Jos työntekijälle tarjottavan työn määrä poikkeaa olennaisesti arviosta, työnantajan olisi annettava uusi arvio. Vähäiset ja lyhytkestoiset poikkeamat eivät laukaisisi uudelleenarvioimisvelvoitetta.

Olenaisuutta ei määriteltäisi säännöksessä. Käytännössä olenaisuuskriteeriä arvioitaisiin erityisesti sen perusteella, onko poikkeamalla työntekijän perusteltujen odotusten kannalta olennainen merkitys. Jos työnantaja on arvioinut viikkotuntimääräksi 2 tuntia, olenaisuusvaatimusta ei välttämättä täyty se, että arvioidusta määrästä toteutuu vain puolet. Poikkeama ei olisi perusteltujen odotusten kannalta niin merkityksellinen kuin tilanteessa, jossa arvio on ollut 30 tuntia viikossa ja tuosta määrästä toteutuu vain puolet. Jos työmääräarvio on kovin vähäinen, työntekijän odotukset työn merkityksestä hänen toimeentulonsa ja työhön sitoutumisen kannalta ovat myös vähäiset.

Lisäksi työnantajan olisi annettava vuosittain uusi arvio työntekijän tätä pyytäessä.

Uuden arvion antaminen arvion muuttuessa taikka työntekijän sitä pyytäessä luo ajallisen kiinnepisteen, jolloin osapuolilla voi olla tarvetta neuvotella siitä, vastaako sopimuksen työaikaehto osapuolten tarpeita. Tarjolla olevan työn määrän lisäksi kysymys voi olla myös tilanteesta, jossa työajan muodostuttua tosiasiassa kiinteäksi on syytä neuvotella siitä, vastaako vaihteleva työaikaehto todellista tilannetta ja tarvetta.

11 §. Sairausajan palkka. Sairausajan palkan tarkoituksena on korvata työkyvyttömyydestä työntekijälle aiheutuvia ansionmenetyksiä. Jos työntekijän työaika vaihtelee työnantajan työkutsujen perusteella, työnantaja voi välttyä sairausajan palkan maksuvelvollisuudelta olemalla tarjoamatta työtä työkyvyttömyysaikana. Tässä suhteessa vaihtelevan työajan perusteella työtä tekevän työntekijän asema poikkeaa kiinteää työaika noudattavasta työntekijästä, jossa työnantajalla ei ole vastaavaa mahdollisuutta työaikaehdon sitovuudesta johtuen.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jossa säädettäisiin sairausajan palkan maksamisesta silloin kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet vaihtelevasta työajasta. Säännöksen tarkoituksena on turvata työntekijän oikeus sairausajan palkkaan siten, että työnantaja ei voisi omilla toimenpiteillään välttyä sairausajan palkan maksuvelvollisuudelta.

Säännös olisi kirjoitettu yleiseen muotoon, jotta se olisi sovellettavissa mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla erilaisissa vaihtelevissa työaikajärjestelyissä, joita työelämässä esiintyy. Säännöksen keskeisenä sisältönä olisi se, että työntekijälle olisi turvattava sairausajan palkkana se määrä, joka hänelle olisi palkkana maksettu, jos hän olisi ollut työkykyinen.

Lähtökohtaisesti sairausajan palkka määräytyisi työvuoroluetteloon merkittyjen työvuorojen perusteella. Työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Työvuoroluetteloon merkityt työvuorot, joiden aikana työntekijä on työkyvyttömyyden oikeuttavat sairausajan palkkaan.

Vaihtelevaa työaika noudattava työntekijä on voitu palkata sellaisten äkillisten ja ennakoimattomien työvoimatarpeiden kattamiseksi, ettei hänen työvuorojaan voida käytännössä merkitä työvuoroluetteloon. Tällaisessa tilanteessa työvuoroluettelo ei voi toimia sairausajan palkan määräytymisperusteena. Sen sijaan tilanteessa on objektiivisin kriteerein pyrittävä arvioimaan, olisiko työntekijälle todennäköisesti tarjottu työtä vai ei. Jos työnantajalle ei olisi syntynyt työkyvyttömyysaikana sellaista lisätyövoiman tarvetta, jota työntekijä olisi kattanut, työntekijälle ei syntyisi oikeutta sairausajan palkkaan. Oikeus sairausajan palkkaan olisi ratkaistava tilannekohtaisesti.

Ehdotettu säännös parantaisi erityisesti sellaisten vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden asemaa, jotka tekevät runsaasti työtunteja. Heidän oikeutensa sairausajan palkkaan on nykyisin huomattavasti heikompi kuin niillä työntekijöillä, jotka tekevät vastaavan määrän työtunteja kiinteän työaikaehdon perusteella. Säännös toisi vaihtelevaa työaika noudattavat työntekijät tältä osin samaan asemaan.

Koska vaihtelevaa työaika noudattavilla työntekijöillä ei aina ole mahdollisuutta ottaa työnantajan tarjoamaa työvuoroa vastaan, työnantaja on saattanut palkata useita työntekijöitä vaihtelevan työajan sopimuksilla, jotta hän voi varmistua työvoiman saatavuudesta äkillistä ja ennakoimatonta työvoimatarvetta ilmaantuessa (ns. työvoimareservi ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät). Tällöin yksittäisistä työvuoroista sovitaan vain joidenkin työntekijöiden kanssa ja työtilaisuuksien välillä voi kulua pitkiäkin aikoja. Myös keskimääräinen viikkotuntimäärä voi muodostua hyvin pieneksi. Jollei työntekijän työvuorojen tiheästä toistuvuudesta voida muuta päätellä, tällaisessa tilanteessa on täysin hypoteettista, olisiko työkyvyttömyydenä olevalle työntekijälle muissa olosuhteissa tarjottu työtä vai ei. Pelkkä hypoteettinen mahdollisuus työtilaisuudesta ei vielä muodostaisi oikeutta sairausajan palkkaan. Tältä osin on nimittäin huomioidava työntekijän mahdollisuus kieltäytyä työtarjouksesta. Työnantajan alustavaa tiedusteluakaan työntekijän mahdollisuudesta olla käytettävissä työvuoroa varten ei välttämättä voida pitää osoituksena siitä, että työvuorosta olisi lopulta sovittu. Näissä tilanteissa oikeus sairausajan palkkaan voisikin syntyä lähin-

nä silloin, kun työntekijä sairastuu kesken työvuoron, sovittu työvuoro joudutaan perumaan sairastumisen vuoksi tai työntekijän työkyvyttömyysjaksolle osuvaa työvuoroa voidaan muutoin pitää selvänä.

Vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän sairausajan palkka määräytyisi 1 momentin mukaisten periaatteiden mukaisesti. Sairausajan palkan perusteena olisi työn tekemisen estyminen sairauden tai tapaturman vuoksi. Sairausajan palkkaa maksettaisiin ajanjaksolla, joka alkaa sairastumispäivästä ja päättyy sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Enintään sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Voimassa olevan pykälän 2 momentti, jota vastaava säännös ehdotetaan nyt pykälän 3 momentiksi, koskisi myös vaihtelevan työajan sopimuksia. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettävä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

4 a §. *Vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työsopimuksen irtisanominen.* Irtisanomisajan tarkoituksena on antaa toiselle sopijapuolelle aikaa varautua työsopimuksen päättymisen seurauksiin. Vaihtelevan työajan sopimukseen liittyvänä ominaisuutena on työnantajan mahdollisuus yksipuolisesti määrittellä kulloinkin toteutuva työaika, eikä niihin välttämättä sisälly minkäänlaista vähimmäistyöaika. Tämä merkitsee sitä, että työnantaja voisi olla irtisanomisaikana tarjoamatta työtä, eikä irtisanomisajan tarkoitus siten täyttyisi.

Lain 6 lukuun ehdotetaan tästä syystä uutta 4 a §:ää, jonka tarkoituksena olisi varmistaa, että työntekijällä olisi työsuhteen päättyessä aito irtisanomisaika, jonka aikana työnantajan olisi tarjottava työtä tavanomaisella tavalla. Lisäksi säännös varmistaisi sen, että vaihtelevaan työaikaan perustuvat työsopimukset päättyisivät nykyistä useammin työsopimuslaissa säädettyjen päättämisperusteiden mukaisesti. Jos työnantaja ei enää tarjoaisi työtä, työntekijä voisi irtisanoa sopimuksen, jolloin työsuhde ei jäisi vaikutuksettomana voimaan ja työntekijä saisi hyväkseen irtisanomisajan siihen liittyvine palkkoineen.

Pykälässä säädettäisiin vaihtelevan työajan sopimusten osalta siitä, että jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työajan, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetykset.

Pykälän ei ole tarkoitus vaikuttaa niihin tilanteisiin, joissa työnantaja tarjoaa työntekijälle irtisanomisaikana työtä, kuten aiemminkin työsuhteen aikana. Työnantajan intressissä onkin ajoittaa irtisanominen siten, että pystyy vielä irtisanomisaikana työtä tarjoamaan. Jos hän ei näin toimi, tai jos työvoimatarpeen lakkaaminen on ollut ennakoimatonta, taloudellisen riskin kantaa työnantaja.

Siltä osin kuin työnantaja ei pysty irtisanomisaikana tarjoamaan työtä määrää, joka vastaa viimeistä tehtyä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräistä työn määrää, erotuksesta aiheutuva ansionmenetykset on korvattava työntekijälle.

Pykälän toisessa virkkeessä korvausvelvollisuus rajattaisiin koskemaan vain sellaisia työsopimuksia, jotka ovat kestäneet vähintään kuukauden. Rajausta on tarpeen, jotta ajanjakso, johon toteutunutta työmäärää irtisanomisaikana verrataan, kuvaisi riittävän tarkasti työn määrän tavanomaisesta tasoa.

1.2 Työaikalaki

18 §. *Työntekijän suostumus.* Pykälässä säädetään niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi teettää työntekijällä työtä säännöllisen työajan lisäksi. Voimassa olevan pykälän 2 momentin mukaan lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Säännös koskee kaikkea osa-aikatyötä. Vaikka työntekijä olisi antanut lisätyösuostumuksen, hänellä on kuitenkin perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaa-päivinä. Lain esitöissä perustelluna henkilökohtaisena syynä pidetään muun muassa opiskelua, kuten valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenten hoitojärjestelyjä, terveydellisiä syitä, omia tai lähisukulaisten juhlapäiviä, sekä hautajaisia taikka matkoja, joita ei voida kustannuksia aiheuttamatta enää peruuttaa.

Pykälään ehdotetaan uutta 3 momenttia, joka koskisi lisätyösuostumusta tilanteissa, joissa työntekijän työsopimuksessa sovittu työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla. Säännös koskisi muun muassa sellaista työaikaehto, jossa sovittu viikoittainen työaika vaihtelee nollan ja 40 työ-

tunnin välillä tai esimerkiksi 10:n ja 20 tunnin välillä. Lisäksi momentti koskisi työsopimuksia, joissa työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Tämän kaltaisilla työsopimuksilla katetaan työnantajan ennakoimattomia ja satunnaisia työvoimatarpeita. Työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta johtuu, ettei työntekijälle tarjottuja työtunteja ole välttämättä voitu merkitä työvuoroluetteloon, vaan työntekijä kutsutaan työhön aina työvoimatarpeen syntyessä.

Koska lisätyötunnit voivat muodostaa merkittävän osan vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työajasta ja koska työtilaisuuksien syntyminen on satunnaista ja ennakoimatonta, lisätyösuostumuksen rajoituksetonta antamista työsopimusta tehtäessä ei voida pitää ongelmattomana. Käytännössä pysyväisluontoisen suostumuksen antaminen voisi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi käytännössä aina velvoitettu ottamaan lisätyötä vastaan sitä ilmaantuessa ilman että työntekijä voisi siihen varautua.

Näistä syistä 3 momentissa säädettäisiin siitä, että jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla, työnantaja saisi työvuoroluetteloon merkityn työn lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Työntekijä saisi kuitenkin antaa lisätyösuostumuksensa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Kysymys olisi ajalliselta kestoaltaan rajoitetusta ajanjaksosta, kuten ruuhkahuipuista, jonka aikana erillisten suostumusten pyytäminen olisi epätarkoituksenmukaista. Sääntely ohjaisi työnantajaa ensisijaisesti kattamaan työvoimatarpeensa ensisijaisesti työvuoroluettelon kautta säännöllisenä työaikana, jolloin työnantaja voi varmistua siitä, että hän saa työntekijän työpanoksen haluttuna aikana. Jos työvoimatarpeen syntymisestä vallitsee epävarmuus, työnantaja voisi varautua mahdolliseen työvoimatarpeeseen ottamalla rajatulle ajanjaksolle lisätyösuostumuksen. Työntekijä voisi antaa suostumuksensa myös rajattuna ja ehdollisena.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän yksittäistä työvuoroa varten samoin kuin lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antama lisätyösuostumus sitoo työntekijää. Pykälän 2 momentin jälkimmäinen virke, jonka mukaan työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä, ei koske vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän antamaa kerta-luonteista tai ajallisesti rajoitettua lisätyösuostumusta.

Muilta osin pykälä vastaisi voimassaolevaa lainsäädäntöä.

35 §. Työvuoroluettelo. Työnantajan tulisi lähtökohtaisesti merkitä työvuoroluetteloon vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuorot, jos ne ovat työvuoroluetteloa laadittaessa tiedossa. Voimassa olevan lain mukaan työvuoroluettelon merkityt työvuorot lähtökohtaisesti sitovat työntekijää. On kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, että vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroluettelon sitovuudella on täysin erilainen merkitys kuin esimerkiksi kokoaikaisella työntekijällä. Vaihtelevaa työaikaa noudattavalla työntekijällä työnantajan tarjoamat työtunnit voivat jäädä niin vähäisiksi, että työntekijä joutuu täydentämään elantoaan toisella työllä. Tällaisessa tilanteessa voi käydä siten, että useampi työnantaja merkitsee työvuoron samalle ajankohdalle. Tästä syystä ehdotetaan, että vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä voisi kieltäytyä painavasta syystä hänelle merkitystä työvuorosta silloin, kun hän olisi sopinut työvuorosta toisella työnantajalla tai hänellä olisi kieltäytymiseen muu pakottava syy. Työntekijän olisi ilmoitettava esteestä työnantajalle viipymättä sen jälkeen, kun hän on saanut työvuoroluettelosta tiedon.

1.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Edellä on selostettu työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään ehdotettua muutosta, jonka mukaan työnantajan olisi vaihtelevaa työaikaa käytettäessä annettava työntekijälle arvio tarjottavan työn ennakkoidusta määrästä. Jos toteutunut työaika on olennaisesti poikennut aiemmasta arviosta, työnantajan olisi annettava uusi arvio. Lisäksi työntekijän pyynnöstä työnantajan olisi annettava arvio vuosittain.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006), jäljempänä työsuojelun valvontalaki, 13 §:n 3 momentissa säädetään asioista, joita koskien työsuojelutarkastaja voi antaa työnantajalle kehotuksen poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Arvion antamisvelvollisuus ehdotetaan sisällytettäväksi pykälässä olevaan luetteloon. Jos työnantaja ei ole antanut arviota tarjottavan työn ennakkoidusta määrästä, tarkastajan olisi ensisijaisesti annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje korjata säännösten vastainen olotila. Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus arvion antamiseksi. Kehotuksessa annetaan määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

Jos työnantaja ei noudattaisi tarkastajan kehotusta, työsuojeluviranomainen voi työsuojelun valvontalain 14 §:n perusteella velvoittaa työnantajan korjaamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan

määräajassa. Työsuojelun valvontalain 15 §:n mukaan työsuojeluviranomainen voi määrätä veloitteen tehosteeksi uhkasakon.

2 Voimaantulo

Esityksessä ehdotetaan, että lait tulevat voimaan päivänä kuuta 20 .

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädettäisiin nykyiseen tapaan työntekijälle annettavasta työnteon keskeisiä ehtoja koskevasta kirjallisesta selvityksestä. Pykälän 2 momentin 9 kohtaan ehdotetaan lisäystä, jonka mukaan vaihtelevaa työaikaehtoä käytettäessä työntekijälle olisi annettava lisäksi selvitys säännöllisen työajan vaihteluvälistä sekä vaihtelevan työajan käytön syistä. Lisäksi pykälän uuden 3 momentin mukaan työnantajan olisi annettava vaihtelevaa työaikaä käytettäessä arvio tarjottavan työn ennakkoidusta määrästä. Niiden työsopimusten osalta, jotka on tehty ennen lain voimaantuloa, esityksessä ehdotetaan kuuden kuukauden pituista siirtymäsäännöstä. Siirtymäsäännöksen mukaan työaikaehtoä koskeva selvitys ja arvio tarjottavan työn ennakkoidusta määrästä tulisi antaa kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Työsopimuslain 1 lukuun ehdotetaan uutta 11 §:ää, joka koskisi vaihtelevan työaikaehdon käyttöalaa. Säännös koskisi myös lain voimaantullessa voimassa olevia työsopimuksia. Käytännössä on kuitenkin tarpeen säätää siirtymäajasta, jonka puitteissa työsuhteen osapuolille varataan mahdollisuus arvioida työaikaehdon ja työnantajan työvoimatarpeen vastaavuutta ja tarvittaessa sopia työaikaehdosta uudelleen. Siirtymäaika olisi kuusi kuukautta. Tarkoituksena olisi, että työnantaja tekisi ensin edellä mainitun 2 luvun 4 §:ssä säädetyin selvityksen ja antaisi arvion tarjottavan työn ennakkoidusta määrästä. Tämän jälkeen työaikaehtoä voidaan arvioida työsopimuslain 1 luvun 11 §:n valossa. Jos työaikaehto ei vastaisi 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan olisi tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehtoä vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta. Työaikaehdon muuttaminen edellyttäisi työntekijän suostumusta. Jos työntekijä ei haluaisi työaikaehtoä muuttaa, sopimus jäisi ennalleen. Tämä olisi perusteltua, sillä vaihtelevasta työajasta saisi jatkossakin sopia työntekijän pyynnöstä.

Sairausajan palkkaa ja irtisanomisajan palkkaa koskevat säännökset koskisivat olemassa olevia työsopimuksia heti lain voimaan tultua ja siltä osin kuin sairausajan palkka tai irtisanomisaika kohdistuu lain voimaantulon jälkeiseen aikaan. Sama koskee työaikalakiin ehdotettuja muutoksia, jotka liittyvät lisätyösuostumukseen ja työvuoroluettelon sitovuuteen vaihtelevaa työaikaä käytettäessä. Ennen lain voimaantuloa tehdyssä työsopimuksessa on saatettu sopia ajallisesti rajoittamattomasta lisätyösuostumuksesta. Tällainen ehto ei olisi enää lain voimaantultua pätevä työaikalain 39 §:n 1 momentin mukaan, koska jatkossa työnantaja saisi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan annetulla suostumuksella.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetut säännökset koskisivat myös sellaisia vaihtelevan työaikaehdon sisältäviä työsopimuksia, joista on sovittu ennen lain voimaantuloa. Ehdotettu sääntely puuttuu olemassa olevien sopimussuhteiden sisältöön vaihtelevan työaikaehdon käyttöalaa (työsopimuslaki 1 luvun 11 §) ja kertakaikista lisätyösuostumusta (työaikalaki 18 §) koskevien säännösten osalta.

Ehdotetun sääntelyn kannalta merkityksellisenä voidaan pitää perustuslain 15 §:ssä säädettyä omaisuuden suojaa, joka turvaa myös oikeussubjektien perusteltuja odotuksia taloudellisissa asioissa. Perustelujen odotusten suojaan on perustuslakivaliokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa (esimerkiksi PeVL 41/2013 vp, s. 3). Vakiintuneen käsityksen mukaan kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole kuitenkaan muodostunut ehdottomaksi (PeVL 57/2014).

Omaisuuden suojaan puuttuvaa sääntelyä on arvioitava perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden (suhteellisuusperiaate) kannalta (PeVL 21/2004 vp, PeVL 37/2004 vp, 27/2004 vp ja 5/2002 vp).

Esityksessä ehdotetaan turvattavaksi työntekijän asemaa vaihtelevaa työaikaä käytettäessä. Vaihtelevan työaikaehdon käyttämiseen sisältyy useita työntekijän aseman kannalta ongelmallisia piirteitä, joita tällä esityksellä pyritään ratkaisemaan. Vaihtelevan työaikaehdon käyttöalaa koskeva säännös on luonteeltaan ennen kaikkea väärinkäytössäännös, joka estäisi työsuhteturvan kiertämisen työaikaehdon kautta. Sääntelyn kohdistumiselle myös lain voimaan tullessa voimassa oleviin työsopimuksiin on siten perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet. Käyttöalaa koskeva säännös on soveltamisalaltaan

teräväräinen ja työsuhdeturvan kiertämistilanteisiin kohdennettu, joten sitä ei voida pitää sääntelyn oikeasuhtaisuuden kannalta ongelmallisena.

Suhteellisuusperiaatteen kannalta merkityksellisenä voidaan pitää myös säännökseen liittyvää kuuden kuukauden pituista siirtymäaikaa, jonka puitteissa työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuus muuttaa työaikaehtoa vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi muutosta lisätyösuostumusta koskevaan työaikalain 18 §:ään. Voimassa olevan lain mukaan lisätyösuostumus voidaan antaa jo työsopimuksessa rajoituksettomaksi ajaksi. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että vaihtelevaa työaikaa käytettäessä lisätyösuostumus voitaisiin antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Esityksessä ehdotetaan, että muutos koskisi myös niitä tilanteita, joissa työsopimuksessa on ennen lain voimaantuloa sovittu kerta-kaikkisesta lisätyösuostumuksesta. Lain voimaan tultua tällainen ehto muodostuisi kuitenkin pätemättömäksi työaikalain 39 §:n 1 momentin perusteella. Lisätyösuostumusta koskevan muutoksen ulottaminen myös olemassa oleviin työsopimuksiin on perusteltua, koska vaihtelevan työajan sopimuksissa lisätyötä syntyy ennakoimattomasti, eikä työntekijällä ole mahdollisuutta varautua työnantajan tarjoamiin työvuoroihin. Kysymys on siten työsuhteen osapuolten tasapainoisesta asemasta ja työntekijän mahdollisuudesta riittävään ennakoitavuuteen.

Huomioon on otettava myös se, että rajoitukseton lisätyösuostumus voisi joissakin tilanteissa rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia hankkia elantoaan toisella työllä. Työntekijällä ei nimittäin ole voimassa olevan lain mukaan oikeutta kieltäytyä tarjotusta lisätyöstä muuna kuin työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä ja tällöinkin perustellusta henkilökohtaisesta syystä. Perustuslain 15 §:ää arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös perustuslain 18 §:n 1 momenttiin, joka puoltaa lisätyösuostumuksen rajoittamista myös olemassa olevien työsopimusten kohdalla. Säännöksen mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Hallitus katsoo, ettei esityksessä ehdoteta sellaisia muutoksia, joiden vuoksi esitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
[johtolause]

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihteleva työaikaehto

Vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työ sopimuksen 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 työaikaa ole mahdollista määrittellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti.

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

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättämiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. 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) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työ sopimuksen 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;
- 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 ennakoitusta 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 työnteon 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 tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäryityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

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 yhdeksän 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 pyydettäessä 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.

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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Jos vaihtelevan työaikaehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen lain voimaantuloa, työnantajan on annettava 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdassa tarkoitettu selvitys työajasta sekä 2 luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu arvio kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Jos ennen lain voimaantuloa tehty vaihteleva työaikaehto ei täytä 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2.

Laki

työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
[johtolause]

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määrätyksi 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 työvuoroluettelon merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla, työnantaja saa työvuoroluettelon 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.

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 tarkoitettujen ajanjaksojen alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. *Jos työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaika, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluettelon merkityistä tunneista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.*

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____ .

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
[johtolause]

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 tarkoitettujen 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 lähettamisestä 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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

[allekirjoitukset]

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
[johtolause]

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

Yleiset säännökset

11 §

Vaihteleva työaikaehto

Vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä 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 tasoituu 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 työaikaa 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 työaikaa.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon 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

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon 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 työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistues- sa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellet- tavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvitykses- tä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikai- suuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pää- asiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskente- lee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen pe- ruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulko- maantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset kor- vaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiutta- misen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden pääty- essä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työeh- tosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyönte- kijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustal- la olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioi- dusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työn- antajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuok- ratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtä- viä vastaavista työtehtävistä.

annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työ- suhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistues- sa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellet- tavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvitykses- tä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikai- suuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pää- asiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskente- lee 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 vaihte- levasta työajasta, säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön*;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen pe- ruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulko- maantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset kor- vaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiutta- misen ehdot.

Jos työnantajan aloitteesta on sovittu vaihtele- vasta työajasta, työnantajan on annettava arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Työn- antajan on annettava uusi arvio, jos toteutunut työ- aika poikkeaa olennaisesti aiemmasta arviosta. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on annettava arvio vuosittain.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden pääty- essä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työeh- tosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyönte- kijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustal- la olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioi- dusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työn- antajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuok- ratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtä- viä vastaavista työtehtävistä.

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 yhdeksän 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.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturmaja ammattitaitilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

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 yhdeksän 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 työaikaa noudatettaessa työntekijälle on turvattava 1 momentin mukaisena sairausajan palkkana määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeutavalta ajalta.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturmaja ammattitaitilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos vaihtelevan työaikaehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen lain voimaantuloa, työnantajan on annettava 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdassa tarkoitettu selvitys työajasta sekä 2 luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu arvio kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Jos ennen lain voimaantuloa tehty vaihteleva työaikaehto ei täytä 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehto vastamaan työnantajan

työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

2.

Laki

työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
[johtolause]

Voimassa oleva laki

Ehdotus

18 §

18 §

Työntekijän suostumus

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 merkittyinä vapaapäivinä.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitettua 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.

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 tarkoitettujen edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista.

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 merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä 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 tarkoitettua 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.

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 tarkoitettujen edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista.

Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. *Jos työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaikaa, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunteista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
[johtolause]

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

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 tarkoitetun työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen, 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.

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 tarkoitetun työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen, *vaihtelevasta työajasta annetun 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.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

EK:n eriävä mielipide nollasopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintöön

Esitettyjen toimenpiteiden kohdistuminen

Työryhmän työn taustalla on ollut hallituksen elokuun 2016 budjettiriihessä tekemä päätös toimenpiteistä, joilla korjattaisiin ns. nollasopimusten epäkohtia vaarantamatta kuitenkaan työllisyyttä ja työpaikkojen luomista. Hallitus täsmensi omia linjauksiaan puoliväliriihessä huhtikuussa 2016 seuraavasti: *Hallitus valmistelee lainsäädäntömuutokset, joilla varmistetaan vaihtelevan työajan sopimusten oikea käyttöala*. Työryhmä on valmistellut hallituksen linjausten pohjalta esityksen työlainsäädännön muuttamiseksi. Valmistelussa työryhmä on kuitenkin poikennut selvästi hallituksen linjauksista.

Hallituksen linjaukset koskevat pelkästään vaihtelevan työajan sopimuksia, eivätkä tavanomaisia osa-aikaisia työsopimuksia, joissa on sovittu kiinteästä työajasta. Työryhmän esitys koskee myös sellaisia kiinteitä osa-aikaisia työsopimuksia, joissa työntekijällä teetetään lisätyötä. Koska osa-aikaiset työntekijät tekevät käytännön työelämässä säännönmukaisesti lisätyötä, esityksen ala laajenisi merkittävästi hallituksen kirjauksista.

Ensinnäkään tämä ei ole hallituksen linjausten mukaista, koska tarkoitus ei ole ollut puuttua näihin sopimuksiin. Toiseksi esitys loisi pidäkkeitä työn tarjoamiselle. Hylätessään kansalaisaloitteen nollatuntisopimusten kieltämisestä eduskunta edellytti, että sääntelyn muutokset eivät saa vähentää kansantalouden työllisyyttä ja työtunteja. EK:n mielestä esitetty muutos johtaisi työn määrän vähentymiseen.

Esitys vähentäisi työn määrää, koska se rankaisisi työnantajaa, joka tarjoaa lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle. Lisätyön tarjoaminen voisi johtaa siihen, että työnantajan katsottaisiin kiertäneen sääntelyä. Tällöin työntekijä voisi vaatia tuomioistuimessa, että työajaksi olisi vahvistettava sovittua työaikaa korkeampi työaika. Oikean työvoimatarpeen arviointi tapahtuu kuitenkin parhaiten työpaikalla eikä tuomioistuimessa. Mahdollista on, että työnantaja joutuisi maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta, jos toteutunut työaika olisi tuomioistuimen mielestä työnantajan tarpeisiin nähden liian alhainen. Käytännössä esityksen seurauksena olisi, että työnantajat pyrkisivät välttämään työn tarjoamista osa-aikaisille työntekijöille. Sääntely ei kannustaisi tarjoamaan työtä vaan pikemminkin asettaisi esteitä työllistämiseksi.

Esitys on myös epäoikeudenmukainen, koska se on ristiriidassa sen kanssa, että työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen. Työnantajan menettelisi siten väärin sekä tarjotessaan työtä (työvoiman tarve olisi liian runsasta) että jättäessään tarjoamatta sitä

(rikkoiisi lisätyön tarjoamisvelvollisuutta). Tällainen lopputulos on ongelmallinen oikeusturvan kannalta.

EK:n mielestä nollasopimuksia koskevien toimenpiteiden ei tule koskea tavanomaista kiinteää osa-aikatyötä. Esitykseen liittyy myös oikeudenmukaisuus- ja oikeusturvaongelmia. EK vastustaa jyrkästi sääntelyn ulottamista kiinteisiin osa-aikatyösopimuksiin.

Nollasopimusten käyttöalan rajaaminen

Työryhmä esittää, että vaihtelevasta työajasta saisi työnantajan aloitteesta sopia vain, jos tarjottavan työn määrä vaihtelee sillä tavoin ennakoimattomasti, ettei kiinteää työaikaa ole mahdollista määrittellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti. Jos työajasta olisi sovittu työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa edellä mainitun kiellon vastaisesti, työntekijän vaatimuksesta olisi noudatettava työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa työaikaa.

Esitetty sääntely asettaisi uusia esteitä työpaikkojen luomiselle ja työn tarjoamiselle. Välttääkseen korvausvelvollisuuden työnantajan olisi pidättäydyttävä tarjoamasta työntekijöille työtunteja, jotta työvoiman tarpeen voitaisiin katsoa vaihtelevan ennakoimattomasti.

Lisäksi, kuten edellä todettiin, sääntelyä on mahdotonta yhdistää lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen. Menettelemällä yhden säännöksen mukaisesti työnantaja toimisi toisen säännöksen vastaisesti.

Työntekijä voisi nostaa tuomioistuimessa kanteen työaikansa vahvistamiseksi työnantajan työvoimatarvetta vastaavalle tasolle. Työntekijän työajan määrittäminen soveltuu EK:n mielestä parhaiten työsuhteen osapuolten välillä päätettäväksi, eikä voida olettaa, että työaika onnistutaisiin tuomioistuimessa aina määrittämään osapuolten tarpeita vastaavalla tavalla. EK vastustaa esitystä.

Irtisanomisajan palkka

Esityksen mukaan työnantajan olisi maksettava irtisanomisajan palkkana vähintään palkka, joka vastaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon työmäärää.

Esitys tarkoittaa, että työntekijä saisi irtisanomisajan palkkana keskimääräiseen työn määrään perustuvan korvauksen, vaikka työnantajalle ei olisi hänelle työtä tarjota. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijä pääsee irtisanomisaikana taloudellisesti parempaan asemaan kuin missä hän olisi ollut, jos työsuhte olisi jatkunut. Irtisanomisajan tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että työntekijä saisi ylimääräistä etua verrattuna siihen, että työsuhdetta ei olisi päätetty.

Esitys on EK:n mielestä ongelmallinen myös sen vuoksi, että irtisanomisajan palkka laskettaisiin viimeistä työvuoroa edeltävältä ajalta. On mahdollista, että työntekijä ei ole ennen työsuhteen päättämistä voinut vastaanottaa työtä esimerkiksi sen vuoksi, että hän on työllistynyt muualle. Irtisanomalla työsopimuksen hän saisi korvauksen keskimääräisen palkan mukaan, vaikka hän ei olisi tosiasiallisesti käytettävissä työhön irtisanomisaikana.

EK:n mielestä esitys on toteuttamiskelvoton, koska se velvoittaisi työnantajan maksamaan palkan, vaikka työtä ei olisi tarjolla.

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantajan tulisi selvittää työntekijälle kirjallisesti säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön. Työnantajan olisi arvioitava tarjottavan työn määrää sekä annettava uusi arvio, jos toteutunut työaika poikkeaa aiemmasta arvosta. Työntekijän pyynnöstä arvio olisi annettava vuosittain.

Esitetty velvollisuus lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa, joka liittyy uusien työntekijöiden palkkaamiseen. Työajan ennakointi vaihtelevan työajan sopimuksissa on vaikeaa. Esitys on EK:n mielestä tarpeeton.

Sairausajan palkka

Työntekijälle olisi esityksen mukaan maksettava sairausajalta vähintään palkka, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta.

EK:n mielestä vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevän oikeus sairausajan palkkaan voidaan turvata jo nykyllailla ja työehtosopimusmääräyksillä. Uudet säännökset johtaisivat tulkin- taongelmiin. Esitys on tarpeeton

Lopuksi

Edellä on käsitelty esityksen keskeisimpiä epäkohtia. EK vastustaa työlainsäädäntöön esitettyjä muutoksia kokonaisuudessaan. Niillä on EK:n arvion mukaan työllisyyttä heikentäviä vaikutuksia.

Mika Kärkkäinen
EK

6.7.2017

Eriävä mielipide nollasopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintöön

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän tehtävänä on ollut selvittää nollatuntisopimukseen ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä. Työryhmän tuli selvittää vaihtelevan työajan sopimukseen sovellettavan lainsäädännön sisältöä, arvioida mahdolliset muutostarpeet sekä valmistella mahdollisesti tarvittavat lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen. Työryhmän toimeksiannon mukaan muutokset eivät saa johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen.

Työryhmän työhön liittyen eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta edellytti huhtikuussa 2017 nollasopimusten kieltämistä ajanutta kansalaisaloitetta koskeneessa mietinnössä (TyVM 2/2017), että valmisteltaessa vaihtelevan työajan järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudesta on kiinnitettävä huomiota työn aloittamiseen, tekemiseen ja päättymiseen liittyviin oikeusturvaongelmiin ja säädöstarpeisiin. Valiokunta korosti, että sääntelyn muutokset eivät saa vähentää kansantalouden työllisyyttä ja työtunteja. Lisäksi hallitus linjasi kevään puoliväliriihessä nollasopimusten valmistelun osalta, että hallitus valmistelee lainsäädäntömuutokset, joilla varmistetaan vaihtelevan työajan sopimusten oikea käyttöala. Linjauksissaan hallitus nosti esiin, että vaihtelevan työajan sopimuksia ei tule rajoittaa tilanteissa, joissa niille on työvoiman tarpeen ennakoimattomuudesta, epäsäännöllisyydestä tai osapuolten yhteisestä tarpeesta johtuvaa hyväksyttävää tarvetta.

Näkemykseni mukaan mietinnössä esitettävät toimenpiteet kokonaisuutena eivät vastaa työryhmän toimeksiannon tavoitetta varmistaa osapuolten välisten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapaino ja selventää nollasopimuksia koskevat pelisäännöt sekä turvata työntekijöiden asema mahdollistaen samalla erilaisten joustavien työaika- ja työmuotojen käyttö, vaan ovat tältä osin ylimitoitettuja. Esitys sisältää useita työntekijän hallinnollista taakkaa lisääviä velvoitteita ja toisaalta se rajoittaa monilta osin osapuolten välistä sopimusvapautta. Lisäksi toimenpiteet eivät kohdistu ainoastaan vaihtelevan työajan sopimukseen, vaan rajoittavat myös kiinteiden osa-aikaisten työsopimusten käyttöä.

Esitetty sääntely olisi lisäksi sekä hallituksen puoliväliriihessä tekemien linjausten että työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan nollasopimusten kieltä koskeneen kansalaisaloitteen johdosta antaman mietinnön tavoitteiden ja kirjausten vastainen. Esitetty sääntely johtaisi väistämättä työllistämiskynnyksen nousuun sekä vähentäisi yritysten halukkuutta palkata uusia työntekijöitä työsuhteeseen.

Mietinnön esityksistä

Vaihteleva työaikaehto

Esityksen tavoite rajoittaa vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä niissä tilanteissa, joissa yrityksellä on todellisuudessa pysyvä ja kokoaikainen työvoiman tarve, on sinänsä perusteltu. Mietinnössä esitettävät muutokset perusteluineen ovat kuitenkin omiaan lisäämään sääntelyn tulkinnallisuutta sekä riitoja työpaikoilla. Käytännössä esitetty sääntely nostaisi työllistämisen riskiä ja kynnystä.

Esitetty säännös on epäselvä ja tulkinnanvarainen ensinnäkin siltä osin, kuinka laajaksi työnantajan velvollisuus suunnitelmalliseen työvoiman käyttöön voidaan katsoa. Tämä vaikeuttaisi erityisesti pienten yritysten tilannetta, joissa ei ole omaa hr-henkilöstöä tai henkilöstöä, joka erityisesti vastaisi työvuorosuunnittelun toteuttamisesta. Mikäli esitetyn kaltaiseen sääntelyyn päädyttäisiin, tulisi perusteluissa kuitenkin selkeämmin tuoda ilmi, että lain kiertämistarkoituksen ilmeneminen voisi tulla kyseeseen vain silloin, mikäli työtä on teetetty pitkään tosiasiaa kiinteämääräisesti siten, että yksittäiset työtilaisuudet tai työvuorot olisivat kestoltaan samanpituisia ja säännönmukaisia siten, että työtilaisuudet toistuisivat säännöllisesti samoina päivinä.

Mietinnössä esitetty sääntely rajoittaisi osaltaan myös kiinteiden osa-aikaisten työsopimusten käyttöä. Esityksen mukainen sääntely olisi omiaan johtamaan tarjolla olevan työn määrän vähenemiseen, koska se käytännössä voisi johtaa tilanteeseen, jossa työnantajaa rangaistaan siitä, että tämä on tarjonnut lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle. Lisätyön tarjoaminen voisi käytännössä johtaa siihen, että työnantajan katsottaisiin kiertäneen nyt esitettävää työsopimuslain vaihtelevaa työaika koskevaa sääntelyä. Samalla on huomattava, että työnantaja on kuitenkin työsopimuslain mukaan velvollinen tarjoamaan lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen. Nyt esitettävän sääntelyn toteutuessa työnantajan voitaisiin katsoa menettelevän väärin sekä tarjotessaan työtä että jättäessään tarjoamatta sitä. Tällaista ristiriitaista sääntelyä ei käytännön työelämän näkökulmasta voida pitää tarkoituksenmukaisena. Käytännössä esityksen seurauksena todennäköisesti olisi, että työnantajat pyrkisivät välttämään työn tarjoamista osa-aikaisille työntekijöille. Sääntely ei kannustaisi tarjoamaan työtä vaan pikemminkin asettaisi esteitä työllistämislle.

Työryhmän tehtävänä oli varmistaa osapuolten välisten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapaino ja selvittää nollasopimuksia koskevat pelisäännöt. Ottaen huomioon, että mietinnössä on esitetty useita täsmennyksiä mm. työntekijän sairausajan ja irtisanomisan palkkaa sekä lisätyösuostumusta ja työvuoroluettelon laatimista koskien, jotka nimenomaan tähtäisivät oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon, pidän tarpeettomana säätää esitetynkaltaisista, työvoiman erilaisia käyttötapoja rajoittavista säännöksistä.

Selvitys työntöen keskeisistä ehdoista sekä arvio tarjolla olevan työn määrästä

Esityksen mukaan jos on sovittu vaihtelevasta työajasta, työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys, josta käy ilmi säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön. Lisäksi jos työnantajan aloitteesta on sovittu vaihtelevasta työajasta, työnantajan on annettava arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Työnantajan on annettava uusi arvio sekä muutokset syyt, jos toteutunut työaika poikkeaa olennaisesti aiemmasta arviosta. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on annettava arvio vuosittain. On selvää, että muutos lisääisi työnantajan hallinnollista taakkaa.

On huomattava, että etenkin pienissä yrityksissä voi olla hyvin vaikea antaa arviota tarjolla olevan työn määrästä, koska työn määrä saattaa vaihdella hyvinkin ennakoimattomasti tai epäsäännöllisesti. Lisäksi arvio antaminen pitkälle aikavälille eteenpäin voi olla tietyissä tilanteissa haastavaa ja jopa epätarkoituksenmukaista. Toisaalta on huomattava, että työajan määrittäminen tietyille aikavälille, esimerkiksi 0-20 tuntia viikossa itsessään on jo arvio siitä, miten paljon työtä tulee olemaan. Lisäksi, mikäli kyseessä on ns. ”tarvittaessa töihin kutsuttava” työntekijä, määritelmästä on jo itsessään nähtävissä, että työn määrää ei voida tarkoituksenmukaisella tavalla arvioida.

Siltä osin kun kyse on työnantajan veloitteesta antaa vuosittain uusi arvio tarjolla olevan työn määrästä työntekijän tätä pyytäessä, voi työnantaja käytännössä verrata aiemmin annettua arviota vain työntekijän toteutuneeseen työmäärään. Tämä jättää kuitenkin huomiotta ne tarjotut tunnit, joista työntekijä on kieltäytynyt. Näin ollen on siis mahdollista, että yksittäisen työntekijän tekemät tuntimäärät voisivat olla lähtökohteisesti kiinteitä ja säännönmukaisia, mutta työnantajan tarjolla olevan työn määrä silti vaihtelevaa. Tällaisessa tilanteessa ei voida katsoa, että työnantajalla syntyisi velvollisuus neuvotella sopimuksen mukaisen työaikaehdon muuttamisesta kiinteäksi.

Irtisanomisajan palkan määrä

Esityksen mukaan, 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 ansionmenetyt.

Esitetty sääntely voisi johtaa työntekijän ylikompensaatioon eli tilanteeseen, että työntekijä pääsee irtisanomisaikana taloudellisesti parempaan asemaan kuin missä hän olisi ollut, jos työsuhde olisi jatkunut. Mietinnön esitys on ongelmallinen erityisesti sen vuoksi, että irtisanomisajan palkka esitetään laskettavaksi viimeistä työvuoroa edeltävältä ajalta.

Vaihtelevan työajan sopimuksissa lähtökohtana on, että työaika voi vaihdella ja tämä molempien osapuolten tulee työsopimusta tehdessään ymmärtää. Näin ollen sääntelyä, joka mahdollistaisi työntekijän ylikompen-

saation tilanteessa, jossa toimitaan osapuolten solmiman sopimuksen mukaisella tavalla, ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Ei ole perusteltua, että työnantajaa rangaistaan siitä, että tämä toimii osapuolten välisen sopimuksen mukaisesti.

SY:n jäsenilleen teettämässä kyselyssä yli 90 % vastaajista ilmoitti, että ns. nollasopimus-työntekijöillä on jo nyt oikeus halutessaan kieltäytyä heille tarjotuista työtunneista. On siis mahdollista, että työntekijä ei ole ennen työsuhteen päättämistä voinut tai halunnut vastaanottaa työtä esimerkiksi sen vuoksi, että hän on työllistynyt muualle tai ollut muusta syystä estynyt työskentelemään työnantajan palveluksessa. Esitetty sääntely johtaisi siihen, että irtisanomalla työsuhteen myöhemmin, irtisanomisajan palkan määrä laskettaisiin kuitenkin työntekijän viimeisintä työvuoroa edeltäneen 12 viikon työmäärän perusteella ja työntekijä saisi korvauksen keskimääräisen palkan mukaan, vaikka hän on tosiasiaa itse tätä ennen kieltäytynyt tekemästä työtunteja. Esitys myös mahdollistaa tilanteen, jossa työsuhteen alussa tehdyt suuret tuntimäärät saattavat työntekijän irtisanoutuessaan parempaan asemaan kuin mitä hän olisi ollut muutoin työsuhteen jatkuessa, erityisesti silloin kun osapuolet ovat sopineet vaihtelevasta työaikaehdosta ja molemmat osapuolet ovat nimellisesti olleet tietoisia siitä, että työtä on työsuhteen alussa tarjolla enemmän.

Lisäksi on huomattava, että iso osa vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevistä on opiskelijoita. Tällaisissa tapauksissa työnantajan ja työntekijän välillä on voitu sopia, että esimerkiksi kesätöiden jälkeen työsuhte jätetään voimaan ja tarvittaessa sovitaan työn tekemisestä nollasopimuksen perusteella. Nyt esitettävä sääntely johtaisi todennäköisesti siihen, että työnantajan kannattaisi varmuuden vuoksi päättää työsuhte, koska muutoin työntekijä voisi milloin tahansa irtisanoa sopimuksen ja työnantaja joutuisi maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan, vaikka todellisuudessa tällä ei olisi minkäänlaista työtä tarjolla, eikä työntekijällä olisi ollut minkäänlaista sidonnaisuutta olla työnantajan käytettävissä, ilman osapuolten välistä sopimista.

Edellä esitettyyn viitaten, mikäli katsottaisiin tarkoituksenmukaiseksi säätää erillisestä laskentasäännöstä vaihtelevan työajan sopimusten irtisanomisajan palkan osalta, tulisi laskennassa ensinnäkin huomioida työntekijän mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta. Tältä osin sääntelyn tulisi olla johdonmukaista sairauspalkkaa koskevan sääntelyn kanssa. Työntekijällä ei tulisi automaattisesti olla oikeutta irtisanomisajan palkan tilanteissa, joissa hän käytännössä voisi halutessaan kieltäytyä tarjotuista työvuoroista. Lisäksi totean, että mikäli katsottaisiin tarkoituksenmukaiseksi säätää erillisestä laskentasäännöstä vaihtelevan työajan sopimusten irtisanomisajan palkan osalta, tulisi laskenta tehdä irtisanomishetkestä taaksepäin.

Työntekijän suostumus ja työvuoroluettelo

Esityksen mukaan jos työntekijän työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Tämän lisäksi työntekijällä olisi oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunneista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.

Käytännössä esitetty sääntely tarkoittaa, että työnantaja voi joutua tekemään työvuorolistat kahteen kertaan. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi jättää vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden osalta työvuorolistat ensin tyhjäksi ja tämän jälkeen tiedustella halukkuutta / mahdollisuutta yksittäisten työvuorojen osalta. Tällaista menettelyä ei voida pitää työntekijöidenkään näkökulmasta tarkoituksenmukaisena. Mikäli työntekijän suostumuksesta ja kieltäytymisoikeudesta päädyttäisiin kuitenkin säättämään nyt esitettävällä tavalla, tulee esitystä tarkentaa siten, että työntekijän on toimitettava kieltäytymisensä työnantajalle kirjallisesti. Lisäksi perusteluissa tulisi todeta, että lähtökohtaisesti työntekijän kieltäytymisen muodostaa työnantajalle painavan syyn työvuoroluettelon muuttamiseen.

On selvää, että muutos lisää työnantajan hallinnollista taakkaa.

Lopuksi

Edellä esitettyyn viitaten totean, että kokonaisuutena mietinnössä esitetävä sääntely nostaisi työllistämisen riskiä sekä kynnystä ja todennäköisesti lisäksi yritysten siirtymistä vuokratyön tai alihankinnan käyttöön.

Katson, että esitys ei mietinnössä esitettyssä muodossa ole toteuttamiskelpoinen. Nyt esitettävän kokonaisuuden sijasta mahdolliset nollasopimukseen ja muihin vaihtelevan työajan sopimukseen liittyvät mahdolliset ongelmat tulee korjata nykyistä lainsäädäntöä ja pelisääntöjä täsmentämällä, ei rajoittamalla uudella sääntelyllä erilaisten työntekomuotojen ja työllistämistapojen käyttöä.

Atte Rytönen
Lainopillinen asiamies, Suomen Yrittäjät

Kiiski

30.6.2017

244/10/2016

Työ- ja elinkeinoministeriö

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen eriävä mielipide nollatuntisopimusten pelisääntöjä selvittäneen työryhmän mietintöön

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 sopimuksissa työllistämiskynnys on todennäköisesti alempi, kuin tilanteissa, joissa sovi-taan kiinteästä työajasta. Vaihtelevan työajan työsopimus sekä tarvittaessa töihin kutsuttaessa työskentely ovat väylä kiinteällä työajalla tehtävään työhön.

Työryhmän tehtävänä oli selvittää nollatyösopimukseen ja muihin vaihtelevan työajan sopimukseen sovellettavan työlänsäädännön sisältöä sekä arvioida mahdolliset lainsäädännön muutostarpeet. Selvitystyön pohjalta työryhmän tuli valmistella tarvittavat lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoinnattomalla tavalla. Muutokset eivät toimeksiannon mukaan saa johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen. Muutostarpeita arvioitaessa tuli kiinnittää huomiota sopimussuhteen kummankin osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon sekä selvyteen sovellettavista pelisäännöistä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään (TyVM 2/2017) todennut, että muutokset eivät saa vähentää kansantalouden työtunteja ja työllisyyttä.

Esityksessä ei ole kiinnitetty huomiota kummankin osapuolen oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon. Esityksessä lisätään työnantajan velvoitteita monin eri tavoin ja samanaikaisesti vähennetään työntekijän velvoitteita. 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 työaikaa tekevän työntekijän aseman.

lausunto16244ak-nollatuntisopimukset.docx

Kunnallinen työmarkkinalaitos (jäljempänä KT) ei kannata työryhmän työskentelyn päätteeksi laaditussa hallituksen esityksessä esitetyjä lainmuutoksia. Esitykseen tulisi tehdä ainakin seuraavat muutokset:

Työsopimuslaki

1 luku: Yleiset säännökset

11 §: Vaihteleva työaikaehto:

Esityksen mukaan: Vaihteleva työaikaehto olisi sallittu vain työntekijän pyynnöstä tai kun tarjolla olevan työn määrä vaihtelee lakiin kirjatulla tavalla. Jos työsopimus on tehty työsuhdeturvan kiertämistarkoituksesta, tulisi työntekijän vaatimuksesta noudattaa työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaikaa.

Esitetty lainmuutos, johtaa herkästi riitoihin siitä onko vaihtelevaan työajan ehto "hyväksyttävä" ja onko toimittu kiertämistarkoituksessa. Lainmuutos nostaa työllistämiskynnystä.

Esityksen mukaan: Laissa tarkoitettuna vaihtelevana työaikaehtona ei pidettäisi sellaista työaikajärjestelyä, jossa työntekijä saa itse päättää työajan pituudesta. Kysymys voisi olla esimerkiksi provisio- tai muuhun suoritepalkkaukseen perustuvasta työstä, jossa ei ole sovittu täsmällisestä työaikaehdosta. Tämän tyyppisten sopimuksen ominaisuutena esityksen mukaan on yleensä työntekijän mahdollisuus itse määrittellä, kuinka paljon hän tekee työtä. Työajan vaihtelevuus ei johdu työnantajan työvoimatarpeesta vaan pikemminkin työntekijän tarpeesta.

Perusteluissa tulisi todeta, että laissa tarkoitettuna vaihtelevana työaikaehtona ei pidettäisi myöskään työsopimuksia, joissa työntekijälle annetaan oikeus aina kieltäytyä tarjotusta työtehtävästä.

Esityksen mukaan: Jos työvoimatarve havaitaan muodostuneen kiinteäksi, on työnantajan tarjottava työntekijälle kiinteäaikaista työsopimusta. Työntekijällä olisi oikeus kieltäytyä työaikaehdon muuttamisesta, koska vaihtelevaan työaikaehtoon perustuvan sopimuksen voi alkujaankin tehdä työntekijän pyynnöstä.

Toimeksiannon mukaan valmistelussa tuli kiinnittää huomiota oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon. Tasapainoista ei ole, että tilanteessa, jossa työvoimatarpeen havaitaan muodostuneen kiinteäksi, uusi työaika sitoisi vain työnantajaa. Kyseinen työnantaja velvoite myös johtaa tulkintariitoihin ja nostaa työllistämiskynnystä.

Esityksen mukaan työsuhdeturvan kiertämisellä tarkoitetaan myös menettelyä, jossa 1 momentissa säädetyn määritelmän kiertämiseksi sovittaisiin vähäisestä kiinteästä työajasta, jonka lisäksi teetettäisiin kiinteän työvoimatarpeen kattamiseksi runsaasti lisätyötä.

Työryhmän toimeksianto koski vain vaihtelevan työajan työsopimuksia. Esitetty muutos poikkeaa työryhmän toimeksiannosta. KT vastustaa sääntelyn ulottamista koskemaan kiinteän

Kiiski

30.6.2017

244/10/2016

työajan osa-aikaisia työsopimuksia ja näissä tehtävää lisätyötä.

2 luku: Työnantajan velvollisuudet

4 §: Selvitys työnteon keskisistä ehdoista

Esityksen mukaan: Työnantajalle tulisi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys, johon on merkitty säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön. Työnantajalle tulisi velvollisuus myös antaa arvio tarjottavan työn ennakkoidusta määrästä sekä velvollisuus antaa uusi arvio, jos toteutunut työaika poikkeaa olennaisesti aikaisemmasta arviosta. Työntekijän pyynnöstä työnantajan tulisi antaa arvio vuosittain.

Vaihteluväliä ei voida kirjata, jos kysymys on tarvittaessa töihin kutsuttavasta työntekijästä.

Esitetty lainmuutos nostaa herkästi riitoja siitä, onko ilmoitettu vaihteluväli ja syyt vaihtelevan työajan käyttöön asianmukaiset. Lain kirjaus siitä, että arvio tulee antaa, mikäli työaika poikkeaa "olennaisesti" aikaisemmasta, johtaa tulkintaongelmiin. Työnantajan velvoite antaa useita arvioita vuosittain, lisää hallinnollista taakkaa. 4 §:n muutosehdotukset nostavat työllistämiskynnystä.

Mikäli katsotaan tarpeelliseksi lisätä 4 §:ään kirjattavia tietoja, riittävää olisi se, että työnantajalle asetettaisiin velvoite ilmoittaa vaihteluväli ja syyt vaihtelevan työajan käyttöön. Tämä velvoite sinällään jo vaikuttaisi siihen, että työsuhteen alussa arvioidaan tarkoin mitä voidaan sopia teetettävien tuntien osalta.

11 §: Sairausajan palkka

Esityksen mukaan: Vaihtelevaa työaika noudatettaessa työntekijälle turvataisiin sairausajan palkkana määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta. Perusteluissa on mm. todettu, että tilanteissa, joissa työvuoroluetteloa ei ole laadittu, on objektiivisin kriteerein pyrittävä arvioimaan, olisiko työntekijälle todennäköisesti tarjottu töitä vai ei.

Vaihtelevaa työaika 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 vaihtelevan työajan työsopimuksissa tosiasiallisesti itse oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä, joten arvion tekeminen mitä töitä kullekin vaihtelevan työajan työntekijälle olisi tarjottu ja mitä töitä hän olisi ottanut vastaan, on usein mahdotonta. Lakiesityksen kirjausten perustella ei voida tietää kuinka pitkältä ajalta kullakin on oikeus sairausajan palkkaan. Tämä johtaa riitoihin. Tulkintaongelman vuoksi työllistämiskynnys nousee.

Kiiski

30.6.2017

244/10/2016

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

Mikäli katsotaan tarpeelliseksi tarkentaa työntekijän oikeutta sairausajan palkkaan, tulisi oikeus sitoa siihen, että työntekijällä olisi oikeus saada sairausajan palkkaa sovituilta työtunneilta ja/tai laaditun työvuoroluettelon mukaisilta työtunneilta.

6 luku: Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

4 a §: Vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työsopimuksen irtisanominen

Esityksessä on määritelty työntekijän vähimmäispalkka irtisanomisajalta.

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.

Työaikalaki

18 §: Työntekijän suostumus

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

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 työntekijä voisi painavasta syystä kieltäytyä hänelle merkitystä työvuorosta.

Tältä osin viitataan edellä 18 §:ssä todettuun. Jos toteutetaan työnantajan velvoitteita lisäävät kohdat, ainakin tässä tilanteessa myös vaihtelevan työajan työntekijän on noudatettava laadittua työvuoroluettelo.

Kiiski

30.6.2017

244/10/2016

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Neuvottelupäällikkö


Sari Ojanen

Työmarkkinalakimies


Anne Kiiski

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Eriävä mielipide nollasopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintöön

Kirkon työmarkkinalaitos ei kannata ehdotettuja lakimuutoksia. Ehdotus ei paranna työllisyyttä, vaan pikemminkin nostaa työllistämiskynnystä. Kirkon työmarkkinalaitos lausuu aikataulusyistä asiasta tarkemmin lausunnossaan lakiehdotuksesta.

Helsingissä 30.6.2017

Vuokko Piekkala
Työmarkkinajohtaja

Timo von Boehm
Lakimies

Eriävä mielipide

Työryhmän valitsemat keinot eivät mielestämme johda nollatyösopimuksella työskentelevien työntekijöiden aseman parantamiseen. Esityksen lopputulos olisi nollatyösopimusten käytön laillistaminen. Tämä tapahtuisi säätämällä vaihtelevan työajan -mallista, jonka mukaisen työsuhteen solmiminen olisi mahdollista joko työsuhteen alisteisen osapuolen eli työntekijän pyynnöstä tai epämääräisten ja käytännössä kokonaan työnantajan perusteltavissa ja vaikutusvallassa olevien edellytysten mukaisesti, joita ei mitenkään esityksessä perustella. Esitys nimenomaan loisi työntekijöitä sitovat edellytykset nollatyösopimusten laillistamiseksi ja yrittäjäriskin siirtämiseksi työntekijän kannettavaksi. Myös työryhmän esityksessä tämä riski on tunnistettu.

Työmarkkinajärjestöt ovat selvittäneet nollatyösopimukseen liittyviä ongelmia useasti aiemmissa työryhmissä. Ongelman ratkaisemiseksi on tehty myös kansalaisaloite. Mikään näistä toimista ei ole johtanut lainsäädäntöön, jossa olisi päädytty nollatyösopimuksia koskevan keskeisen ongelman poistamiseen. Myöskään työryhmä ei esitä ratkaisua tähän ongelmaan. Yhä edelleen lainsäädännössä hyväksyttäisiin se, että on mahdollista solmia työsuhteita, joissa työtuntien määrä on nolla. Meillä siis nimenomaisesti hyväksyttäisiin nollatyösopimukset, vaikka Euroopan komissio on esittänyt niiden kieltämistä.

Työaika on työsuhteen olennainen ehto. Työajan vaihdellessa oikeuskäytännössä on noudatettu niin sanottua työajan vakiintumisen periaatetta. Tätä periaatetta täsmentämällä olisi voitu tosiasiallisesti ja oikeudenmukaisesti parantaa nollatyösopimustyöntekijöiden asemaa. Työryhmän esityksessä on kuitenkin nimenomaisesti todettu, että vakiintunut ja oikeuskäytäntöön perustuva tarkastelutapa ei kuulu työryhmän keinovalikoimiin hallituksen puoliväliriihen mukaisten linjausten perusteella.

Mielestämme työryhmän ratkaisuvaihtoehtoja on rajattu etukäteen poliittisesti ja epätarkoituksenmukaisella tavalla. Valittu tapa on erikoinen, koska tähänastinen oikeuskäytäntö on perustunut ja työryhmän mukaan perustuisi jatkossakin työajan vakiintumiseen. Myös eduskunnassa hylättyä kansalaisaloitetta käsiteltäessä jätettiin asiaan eriävä mielipide, jonka mukaan toimivin ratkaisumalli olisi ollut työajan vakiintumiseen perustuva menettelytapa. Työryhmä on arvioinut vakiintumisen vaikutuksia mutta selostanut tässä virheellisesti työntekijäpuolen esitystä.

Työryhmän esitys loisi työlainsäädäntöön uusia käsitteitä, jotka tekisivät lainsäädännöstä entistäkin epäselvempää. Tästä huolimatta parannuksena voi pitää nollatyösopimuslaisille esitettyä oikeutta irtisanomisajan palkkaan. Sairausajalta maksettavan palkan määrittely ei käytännössä tuo mitään parannuksia mutta selkeyttää nykyistä oikeustilaa. Niin ikään kannatettavaa on työryhmän esittämä muutos, jonka mukaan kiellettyä olisi lisätyösuostumuksen antaminen etukäteen kestoltaan rajoittamattomana ja työntekijän mahdollisuus kieltäytyä hänelle työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta toisen työn vuoksi. Näiden esitysten pitäisi kuitenkin koskea yhtäläisesti kaikkia osa-aikaisia työntekijöitä.

Esitetyt muutokset luovat tilanteen, jossa työpaikalla työskentelevät osa-aikaiset työntekijät voisivat olla keskenään lainsäädännöllisesti eri asemassa riippuen siitä, millaista

työsopimusta työnantaja on sattunut käyttämään. Suomen perustuslain mukaan kansalaiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Vaikka perustuslain yhdenvertaisuussäännös on varsin heikko perusoikeus, on syytä tarkastella uudestaan, onko tällaisten erojen salliminen mahdollista. Myös sukupuolivaikutuksia olisi syytä arvioida. Esimerkiksi raskaana olevalle työntekijälle on suuri merkitys siinä, mikä katsotaan hänen työajakseen.

Helsingissä 30.6.2017

Timo Koskinen

Anu-Tuija Lehto

5.7.2017

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM

Luonnos hallituksen esitykseksi vaihtelevan työajan sopimukseen liittyvien epäkohtien ratkaisemiseksi

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n eriävä mielipide

Osa-aikatyön muotona 0-sopimusten käyttö on lisääntynyt. Sopimustyyppi aiheuttaa työntekijöille monenlaisia käytännön ongelmia, joita on useissa selvityksissä tuotu esille. Tehtäväksi tulevan työn määrää ja tulotasoa on vaikea ennakoida, mikä aiheuttaa taloudellista epävarmuutta. Työn sekä perhe- ja muun elämän yhteensovittaminen vaikeutuu eikä kiinnittyminen työyhteisöön suju aina ongelmitta, mikä heijastuu työssä jaksamiseen, sitoutumiseen ja kokemukseen epätasapuolisesta kohtelusta työpaikalla. 0-sopimukset ovat problemaattisia myös työsuhteen ehtojen ilmoittamista koskevan direktiivin (91/533 ETY) näkökulmasta. Euroopan unionin komissio on käynnistänyt kuulemismenettelyn mainitun direktiivin tarkistamista ajatellen.

Hallituksen esityksen luonnoksessa ehdotetaan työsopimuslain 1 lukuun uutta 11 §:ää vaihtelevasta työajasta. Ehdotettu pykälä pitää sisällään vaihtelevan työajan käsitteen, sallitun käyttöalan ja väärinkäytön seuraamuksen. Lisäksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n säännöstä työsuhteen ehtoja koskevasta selvityksestä ehdotetaan täsmennettäväksi. Lisäksi säänneltäisiin sairaus- ja irtisanomisajan palkasta.

Ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentin mukaan työntekijä voi vaatia työnantajaa noudattamaan työntekijän työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaikaa, jos työajasta on sovittu 2 momentin vastaisesti kiertämistarkoituksessa. Ehdotettu 3 momentti olisi kytköksissä ehdotettuun työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 ja 3 momenttiin, joissa säänneltäisiin työntekijän velvoitteesta ilmaista säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön. Lisäksi työnantajan olisi annettava arvio ennakoidusta työn määrästä. Työntekijän olisi annettava uusi arvio, jos toteutunut työaika poikkeaa olennaisesti aiemmasta arviosta. Arvio olisi annettava pyynnöstä vuosittain. STTK katsoo, että edellä mainitut säännökset ovat tulkinnanvaraisia eivätkä anna riittävää suojaa työntekijälle. Työntekijän on hyvin vaikea näyttää

5.7.2017

toteen työnantajan kiertämistarkoitusta, sillä työntekijälle annettava arvio vaihtelevan työajan syistä voidaan helposti muotoilla sallittua käyttötapaa vastaavaksi. Lisäksi vaihtelevaa työaikaehdotusta noudattavan työntekijän neuvotteluasema suhteessa työnantajaan on epätasapainoinen. Työntekijän riskinä on, että työtä ei työajan kyseenalaistamisen vuoksi enää jatkossa tarjottaisi. Ehdotetut säännökset eivät riittävästi turvaa työntekijän oikeutta kiinteään työaikaan tilanteessa, jossa vaihtelevan työajan sopimus ei täytä laissa säänneltyjä edellytyksiä.

Sairausajan palkan maksamisen osalta ehdotetaan, että työntekijälle olisi turvattava sairausajan palkkana määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta. Säännösehdotus on tulkinnanvarainen ja työntekijän kannalta löyhä etenkin tilanteessa, jossa työvuoroluettelo ei ole ehditty tehdä. Sairausajan palkan määrä pitäisi kytkeä aiemmin toteutuneeseen työmäärään irtisanomissäännöstä vastaavalla tavalla.

Hallituksen esityksen luonnoksessa on käsitelty työajan vakiintumista vaihtoehtoisena toteuttamistapana. Esityksessä päädytään kuitenkin siihen, että vakiintumista koskevaa sääntelyä ei ole tarkoituksenmukaista toteuttaa siihen liittyvien epäkohtien vuoksi.

STTK katsoo, että ehdotetut säännökset ovat oikeansuuntaisia, mutta riittämättömiä korjaamaan 0-sopimusten käyttöön liittyviä epäkohtia. STTK pitää työajan vakiintumisen sääntelyä perusteltuna ja oikeudenmukaisena keinona puuttua 0-sopimusten käyttöön tilanteissa, joissa niiden käytölle ei ole perusteita. Työajan vakiintumisesta olisi perusteltua ja tarkoituksenmukaista säätää yhdessä käytön rajoittamista koskevan esityksen yhteydessä.

STTK esittää alla näkemyksensä esitettyihin epäkohtiin ja toteaa, että hallituksen esitys on riittämätön ja ettei se kannata esitystä.

- 1. ”Lakisääteinen vakiintuminen johtaisi työsuhteen kestäessä asteittain kasvavaan vähimmäistyöaikaan ilman, että työnantajan työvoimatarve kasvaisi vastaavasti. Periaatteellinen kysymys on, voidaanko työnantajan edellyttää tarjota työtä enemmän kuin mikä hänen työvoimatarpeensa on. Työnantajan olisi maksettava palkkaa ajalta, jolta ei ole tarjota työtä. Tämä kustannus on pois muualta ja vähentäisi työnantajan taloudellisia mahdollisuuksia palkata muihin tehtäviin henkilöstöä. Tämän mekanismin kautta työllisyys saattaisi heikentyä.”*

STTK on esittänyt, että työaika ei vakiintuisi tilanteessa, jossa työnantaja kykenee osoittamaan perustellusti, ettei työvoiman tarve jatkossa vastaa toteutunutta keskimääräistä tai vähimmäistyöaika. Työehtosopimuksilla voitaisiin sopia vakiintumisesta tarkemmin ottaen

5.7.2017

huomioon ala- ja tehtäväkohtaiset erityispiirteet sekä niistä tilanteista, joissa vakiintumista ei katsottaisi tapahtuneen. Vakiintumisen aiheuttamia työajan muutoksia olisi mahdollista toteuttaa esimerkiksi hyödyntämällä työaikalain mukaista keskimääräistä työaika, tasoittumisjaksoja sekä sopimalla asiasta työehtosopimuksissa.

2. *”Yllä sanotun vuoksi lakisääteiseen vakiintumismalliin olisi luotava jonkinlainen mekanismi, jolla vähimmäistyöaika voisi myös pienentyä. Tällainen mekanismi tekisi kuitenkin tyhjäksi vakiintumismallin keskeisimmän idean eli vähimmäistyöajan muodostumisen. Näin on ainakin siinä tapauksessa, että vähimmäistyöaika voisi pienentyä nopeasti työnantajan työvoimatarpeen vähentyessä. Tällainen mekanismi olisi joka tapauksessa lainsäädännössä monimutkaista toteuttaa.”*

STTK katsoo, että vähimmäistyöaika voisi pienentyä aivan samalla tavalla kuin työaika voidaan muutoinkin vähentää eli tuotannollis-taloudellisin perustein.

3. *”Vakiintumismalli suurella todennäköisyydellä vähentäisi toistaiseksi voimassa olevien nollatuntisopimusten määrää. Tilalle ei kuitenkaan syntyisi toistaiseksi voimassa olevia kiinteäaikaisia sopimuksia, vaan todennäköisimmin määräaikaisia nollatuntisopimuksia ja osa työvoimatarpeesta katettaisiin vuokratyöllä. Jossakin määrin tilapäinen työvoimatarve pyrittäisiin kattamaan yrittäjän työpanoksella tai teettämällä olemassa olevilla työntekijöillä lisätyötä tai ylityötä. Työllisyysvaikutukset olisivat kuitenkin pikemminkin negatiiviset kuin positiiviset.”*

STTK katsoo, että työllisyysvaikutusten arviointi on täysin puutteellista ja katsoo, että vakiintumisesta tulisi säätää samanaikaisesti vaihtelevan työajan käyttöä koskevan rajoitussäännöksen kanssa, jolloin 0-sopimuksia käytettäisiin vain silloin, kun se olisi aidosti perusteltua ja tarpeellista.

Lisäksi STTK katsoo, että 0-työsopimuslaisilla ja muilla vaihtelevaa työaika tekevillä työntekijöillä pitää olla halutessaan oikeus vastaanottaa muuta työtä turvaamaan riittävä toimeentulo. Näin ollen näillä työntekijöillä pitää olla tosiasiallinen mahdollisuus vastaanottaa myös muuta työtä, joten kilpailevaa toimintaa koskevia rajoittavia sopimusehtoja ei pitäisi voida käyttää.

AKAVAN KANNANOTTO HALLITUKSEN ESITYKSEEN VAIHTELEVAN TYÖAJAN SOPIMUKSIIN LIITTYVIEN EPÄKOHTIEN RATKAISEMISESTA

Akava kiinnittää huomiota siihen, että vaihtelevan työajan sopimukset eli niin sanotut nollatuntisopimukset siirtävät liiketoiminnan tai muun toiminnan rahoituksellista tai vastaavaa riskiä työnantajalta työntekijän kannettavaksi. Työntekijän toimeentulo ei välttämättä ole turvattua nollatuntityöstä saatavalla palkalla, vaan tällainen työ ylläpitää työttömyyden lailla tarvetta työttömyysturva- ja muiden tukijärjestelmien käyttöön. Tällöin vastuuta työntekijän toimentulosta siirtyy koko yhteiskunnan kannettavaksi.

Akavan käsityksen mukaan työmäärän vaihtelut ja äkilliset muutokset työvoiman tarpeessa on mahdollista ottaa huomioon käyttämällä muita työlainsäädännön mahdollistamia joustokeinoja, kuten osa-aikatyötä, joustavia työaikajärjestelyjä, määräaikaista palvelussuhdetta tai vuokratyötä. Tämän vuoksi nollatuntisopimuksille ei tulisi sallia laajaa käyttöalaa.

Esityksen myötä nollatuntityöhön tulee joitakin pelisääntöjä, jotka ovat sinänsä kannatettavia, mutta vasta alku pelisääntöjen kehittämiseksi.

Akava edellyttää, että mikäli hallitus vie esitystään eteenpäin ja tekee siten poliittisen valinnan nollatuntisopimusten lainsäädännöllisestä tunnustamisesta, se myös jatkaa pelisääntöjen valmistelua. Työntekijän suojeluperiaatteen kunnioittaminen on lainsäädännöllisesti turvattava.

Helsingissä, heinäkuun 6. päivänä 2017

Kunnioittavasti

Akava ry:n puolesta

Maria Löfgren, johtaja, työelämäasiat, p. 040 5682798, maria.lofgren@akava.fi ja

Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan muutettaviksi lainsäädäntöä, jotta vaihtelevaa työaikaan noudattavien työntekijöiden asema paranisi ja työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen voitaisiin turvata heidän osaltaan.

ISSN 1797-3562 (verkojulkaisu)

ISBN 978-952-327-232-3

julkaisut.valtioneuvosto.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet