Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Viite: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 9.2.2017; HE 188/2017

ASIANTUNTIJALAUSUNTO: HE 188/2017; VAIHTELEVAA TYÖAIKAA NOUDATTAVAN TYÖNTEKIJÄN ASEMAA PARANTAVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI

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

Ehdotetuilla laeilla pyritään parantamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan.

Vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöala

Vaihtelevasta työajasta ei saisi työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saisi työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoimatarve edellyttää.

Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaisi, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan olisi työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästäisi sopimukseen, työnantajan olisi kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

Työnantajan selvitys työvoimatarpeestaan

Työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle selvitys, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Selvityksen avulla työntekijälle syntyy parempi käsitys siitä, paljonko työsopimus häntä työllistää.

Sairausajan palkka ja irtisanomisajan palkka

Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisajan palkkaan varmistettaisiin siten, ettei työnantaja pystyisi yksipuolisin työnjohtotoimin vaikuttamaan niiden määrään.

Oikeus sairausajan palkkaan syntyisi, jos:
1) työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon,
2) siitä on muutoin sovittu taikka
3) olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.

Irtisanomisaikana työnantajan olisi tarjottava työtä vähintään samalla tavalla kuin ennenkin. Jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaisi viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys.

Sairausajan palkka ja irtisanomisajan palkka määräytyisi samalla tavalla tilanteissa, joissa on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on ylittänyt sovitun määrän nelinkertaisesti.

Työvuoroluettelo ja lisätyösuostumus

Työaikasääntelyä selvennettäisiin siten, että vaihtelevan työajan sopimusten osalta olisi selvää, milloin kysymys olisi työaikalain tarkoittamasta säännöllisestä työajasta ja milloin lisätyöstä. Säännöllisestä työajasta olisi kysymys vain silloin, kun työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon. Jos työnantaja haluaisi merkitä työvuoroluetteloon työaikaa ylittäen työaikaehdon vähimmäistuntimäärän, työnantajan on ensin tiedusteltava työntekijältä, missä määrin ja millä edellytyksillä työntekijä voi ottaa työtä vastaan.

Työvuoroluettelon lisäksi tehty työ olisi lisätyötä (tai joissakin tilanteissa ylityötä). Lisätyön teettäminen edellyttäisi kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan annettua suostumusta. Voimassa olevasta laista poiketen lisätyösuostumusta ei voisi antaa rajoituksettomana työsopimuksessa.

Työttömyysturva

Nollatuntisopimuksen ajalta voi jo nykyisin saada soviteltua työttömyysetuutta, jos työtä on tarjolla vain vähän. Nollatuntisopimuksen irtisanomisen takia mahdollisesti asetettava korvaukseton määräaika eli ns. karenssi saattaa kuitenkin joissakin tilanteissa olla kohtuuton. Esityksessä ehdotetaan, että korvauksetonta määräaikaa ei asetettaisi, jos työntekijä irtisanoutuu eikä työtä ole viimeisten 12 viikon aikana ollut millään viikolla tarjolla pääsääntöisesti vähintään 18 tuntia. Tuntiraja on sama, joka kerryttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloehtoa.

Edellä mainitun lisäksi henkilöllä olisi pätevä syy erota työstä työttömyysetuutta menettämättä, jos hänellä ei ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen sen vuoksi, että työ on kokoaikaista tai työnantaja ei seuraa työaikaa ja työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 187

euroa (2017) kuukaudessa.

Työstä, josta maksettava palkka on vähemmän kuin 1 187 euroa kuukaudessa (tai osa-aikatyössä tätä palkkaa vastaava suhteellinen osa), voisi myös kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä. Työstä kieltäytymisen osalta euromääräistä rajaa sovellettaisiin kuitenkin vain silloin, kun alalla ei ole työehtosopimusta.

Työsuojeluviranomaisen rooli

Työsuojeluviranomainen valvoo työsopimuslain ja työaikalain noudattamista. Työsuojelun valvontalakia on kuitenkin tarpeen muuttaa sellaisen tilanteen varalta, että työnantaja laiminlyö velvollisuutensa antaa kirjallisen selvityksen niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta. Tällaisessa tilanteessa työsuojelutarkastaja voisi antaa kehotuksen selvityksen antamiseksi. Jos työnantaja ei noudattaisi kehotusta, tarkastaja voisi siirtää asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, joka voisi viime kädessä asettaa uhkasakon velvoitteen tehosteeksi.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2018.

Lausunnon laati:
vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner