Inka Douglas

12.2.2018

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Viite: HE 188/2017 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

- STTK katsoo, että ehdotetut säännökset ovat oikeansuuntaisia, mutta riittämättömiä korjaamaan vaihtelevan työajan sopimusten käyttöön liittyviä epäkohtia.
- STTK pitää työajan vakiintumisen sääntelyä perusteltuna ja oikeudenmukaisena keinona puuttua vaihtelevan työajan sopimusten käyttöön tilanteissa, joissa niiden käytölle ei ole perusteita.
- STTK katsoo, että missään osa-aikatyön muodossa ei saa sopia lisätyösuostumuksesta työsopimuksessa.

Yleistä

Osa-aikatyön muotona vaihtelevan työaikaehdon käyttö on lisääntynyt (esim. 0-sopimukset). 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 epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla.

Hallituksen esityksen luonnoksessa ehdotetaan muun muassa työsopimuslain 1 lukuun uutta 11 §:ää vaihtelevasta työajasta. Ehdotettu pykälä pitää sisällään vaihtelevan työajan käsitteen sekä sopimusehdon käyttämistä koskevat edellytykset. Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ää työsuhteen ehtoja koskevasta selvityksestä ehdotetaan täsmennettäväksi. Lisäksi säänneltäisiin sairaus- ja irtisanomisajan palkasta. Myös työaikalain säännöksiä työntekijän suostumuksesta ja työvuoroluettelosta täsmennettäisiin vaihtelevan työaikaehdon osalta.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

STTK on esittänyt työajan vakiintumista keinona ratkaista vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyviä ongelmallisuuksia. Vakiintumisesta säänneltäisiin lain tasolla, mutta työehtosopimuksilla voitaisiin sopia vakiintumisesta tarkemmin ottaen huomioon ala- ja tehtäväkohtaiset erityispiirteet. Vakiintumisen aiheuttamia työajan muutoksia olisi mahdollista toteuttaa esimerkiksi hyödyntämällä työaikalain mukaista keskimääräistä työaikaa, tasoittumisjaksoja sekä sopimalla asiasta työehtosopimuksissa. Työaika ei vakiintuisi tilanteessa, jossa työnantaja kykenee perustellusti osoittamaan, ettei työvoiman tarve jatkossa vastaa toteutunutta keskimääräistä tai vähimmäistyöaikaa. Perusteet työajan vähentämiseen olisivat samat kuin nykyisinkin eli tuotannollis-taloudelliset syyt.

Pykäläkohtaiset kommentit

Työsopimuslain 1 luvun 11 § Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 2 mom. mukaan vaihtelevaa työaikaa koskevaa ehtoa ei saa tehdä, jos työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Säännöksen 3 mom. perusteella sopimusehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa sopia pienemmäksi kuin työvoiman tarve edellyttää. Käytännössä sopimuksentekotilanteessa työntekijällä ei ole mahdollisuuksia arvioida sitä, onko työnantajan työvoiman tarve kiinteä vai ei ja mikä todellinen työvoiman tarve on.

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että 2 mom. vastaisesti sovittu työaikaehto on työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin nojalla mitätön. Tällöin työsuhteessa noudatettavana työaikaehtona olisi pidettävä työnantajan kiinteää työvoiman tarvetta vastaavaa työaikaa. Jos kyse on 3 momentin mukaisesta tilanteesta, voisi työntekijä pyytää työnantajalta työaikaehtoa koskevaa neuvottelua. Työntekijän voi olla vaikea arvioida sitä, onko kyse ollut jo alun perin mitättömästä ehdosta vai onko kyseessä 3 momentissa tarkoitettu muuttunut tilanne. Momenttien väliset oikeusvaikutukset ovat kuitenkin hyvin erilaiset ja työntekijän kannalta olennaiset.

Mainittu 3 momentti antaa työntekijälle mahdollisuuden pyytää työnantajan kanssa käytävää neuvottelua työajan tarkistamisesta tilanteessa, jossa toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa todellista työvoiman tarvetta. Työntekijän mahdollisuus pyytää neuvottelua työaikaehdon tarkistamisesta voi kuitenkin jäädä lopputulokseltaan vaikutuksettomaksi, sillä velvollisuutta työaikaehdon muuttamiseen ei ole. Tässä tilanteessa työntekijän oikeusturvakeinoksi jää ainoastaan kanteen nostaminen työaikaehdon vahvistamiseksi.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Inka Douglas 12.2.2018

Työaikalain 18 § Työntekijän suostumus

STTK pitää kannatettavana, että työaikalain säännöstä lisätyötä koskevasta työntekijän suostumuksesta muutetaan siten, ettei lisätyöstä voisi jatkossa sopia työsopimuksessa. STTK katsoo kuitenkin, että muutoksen kohdentuminen ainoastaan vaihtelevaa työaikaa koskeviin sopimuksiin ei ole perusteltua. Vaihtelevalla työaikaehdolla ei tarkoitettaisi kiinteää osa-aikatyöstä tehtyä sopimusehtoa. Tämä on selvä epäkohta ja asettaa osa-aikatyötä tekevät työntekijät perusteettomasti eriarvoiseen asemaan sen perusteella, miten osa-aikaisuutta koskeva kirjaus on työsopimukseen tehty. Valitusta sääntelytavasta voi seurata se, että esimerkiksi 0-sopimusten sijaan aletaan käyttää alhaista kiinteää tuntimäärää ja joustoa haetaan pysyvän lisätyösuostumuksen avulla. Näin ollen nykyinen 0-sopimuksia koskeva problematiikka siirtyy toiseen osa-aikatyömuotoon. Lainsäädäntöä uudistettaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei muutoksilla aiheuteta tietoisesti uusia tulkinta- ja yhdenvertaisuusongelmia.

Lisätietoja Inka Douglas, lakimies
inka.douglas@sttk.fi