Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 188/2017 vp / Asiantuntijapyyntö

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä lausuntoa hallituksen esityksestä vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua esityksestä ja toteaa lausuntonaan seuraavaa.

1. Yleistä

Lainsäädäntöön esitettäviä muutoksia valmistelleen, työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän tehtävänä oli selvittää nollatuntisopimuksiin ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä. Valmistelun tavoitteena oli selvittää vaihtelevan työajan sopimuksiin sovellettavan lainsäädännön sisältöä, arvioida mahdolliset muutostarpeet sekä valmistella mahdollisesti tarvittavat lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen. Lainsäädännön valmistelun lähtökohtana oli, että muutokset eivät saa johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen.

Lakiesityksen valmisteluun 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 kokonaisuudistusta 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 2017 puoliväliriihessä, että vaihtelevan työajan sopimusten osalta tulee varmistaa niiden oikeakäyttöala, mutta tällaisten sopimusten käyttöä ei tule rajoittaa tilanteissa, joissa niille on työvoiman tarpeen ennakoimattomuudesta, epäsäännöllisyydestä tai osapuolten yhteisestä tarpeesta johtuvaa hyväksyttävää tarvetta.

Suomen Yrittäjät katsoo, että nyt esitetyssä muodossaan sääntely saattaa johtaa työllistämiskynnyksen nousuun sekä vähentää yritysten halukkuutta palkata uusia työntekijöitä työsuhteeseen ja toisaalta lisätä yritysten siirtymistä vuokratyön tai alihankinnan käyttöön.

Katsomme, että nyt esitettävän kokonaisuuden sijasta mahdolliset nollasopimuksiin ja muihin vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyvät mahdolliset ongelmat tulisi ensisijaisesti korjata nykyistä lainsäädäntöä ja pelisääntöjä täsmentämällä, ei rajoittamalla uudella sääntelyllä erilaisten työntekomuotojen ja työllistämistapojen käyttöä. Ottaen huomioon nyt esitettävän sääntelyn tavoite varmistaa osapuolten välisten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapaino ja selventää nollasopimuksia koskevat pelisäännöt, katsomme, että riittävää olisi säätää muutoksista koskien työttömyysturvaa, työntekijän sairausajan ja irtisanomisajan palkkaa sekä lisätyösuostumusta ja työvuoroluettelon laatimista.

2. Työsopimuslaki

2.1 Yleiset säännökset – vaihteleva työaikaehto (TSL 1:11)

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

Esitetty työsopimuslain vaihtelevaa työaikaehtoa koskeva säännös on osittain epäselvä ja tulkinnanvarainen muun muassa siltä osin, kuinka laajaksi työnantajan velvollisuus suunnitelmalliseen työvoiman käyttöön ja työvoiman tarpeen arviointiin voidaan katsoa. Tältä osin esitettävä sääntely vaikeuttaa erityisesti pienten yritysten tilannetta, joissa ei ole omaa hr-henkilöstöä tai henkilöstöä, joka erityisesti vastaisi työvuorosuunnittelun toteuttamisesta. Lisäksi esityksen mukainen sääntely voisi käytännössä aiheuttaa muun muassa tilanteen, jossa työsopimuksen työsuhteen ehdoksi vaaditaan vahvistettavaksi työntuntimäärä, jota työnantajalla ei säännönmukaisesti ole mahdollisuutta tarjota, vaikka työnantaja olisikin täyttänyt nyt esitettävän lainmukaisen neuvotteluvelvoitteen. Näiltä osin lain tulkintakäytännön muodostuminen jäänee tulevaisuuden oikeuskäytännön varaan.

2.2 Työnantajan velvollisuudet - selvitys työnteon keskeisistä ehdoista (TSL 2:4)

Esityksen mukaan, jos on sovittu vaihtelevasta työajasta, työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys, josta käy ilmi missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy vaihtelevaa työvoiman tarvetta.

Vaikka esitettävän säännöksen tavoite ja tarkoitus ovat tarkoituksenmukaisia ja sinänsä kannatettavia, on huomattava, että muutos omalta osaltaan lisää työnantajan hallinnollista taakkaa. Kuten esityksen perusteluissa on todettu, on tärkeää, että osapuolilla on työsopimusta solmittaessa yhtenäinen käsitys sopimussuhteen sisällöstä. Nyt esitettävä velvoite on kuitenkin mahdollisesti omiaan lisäämään osapuolten välillä myöhemmin syntyviä tulkintaerimielisyyksiä muun muassa siltä osin, onko työvoiman tarve ja

tarjottavien tuntien määrä mahdollisesti vaihdellut nimenomaisesti kirjallisessa selvityksessä mainituista syistä.

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

2.3 Vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työsopimuksen irtisanominen (TSL 6:4a)

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 ansionmenetys.

Nyt esitettävä sääntely voisi johtaa työntekijän ylikompensaatioon eli tilanteeseen, että työntekijä pääsee irtisanomisaikana taloudellisesti parempaan asemaan kuin missä hän olisi ollut, jos työsuhde olisi jatkunut. 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 ylikompensaation 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 vuonna 2016 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 työsopimuksen myöhemmin, irtisanomisajan palkan määrä laskettaisiin kuitenkin työntekijän viimeisintä työvuoroa edeltäneen 12 viikon työmäärän perusteella ja työntekijä saisi korvauksen keskimääräisen palkan mukaan, vaikka hän on tosiasiassa 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 nimenomaisesti 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 työsuhde jätetään voimaan ja tarvittaessa sovitaan työn tekemisestä nollasopimuksen perusteella. Nyt esitettävä sääntely johtaisi todennäköisesti siihen, että työnantajan kannattaisi varmuuden vuoksi päättää työsuhde, 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 katsotaan 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 nyt esitettävän sairauspalkkaa koskevan sääntelyn kanssa. Työntekijällä ei tulisi automaattisesti olla oikeutta irtisanomisajan palkkaan tilanteissa, joissa hän käytännössä voisi halutessaan kieltäytyä tarjotuista työvuoroista. Lisäksi, mikäli katsottaisiin tarkoituksenmukaiseksi säätää erillisestä laskentasäännöstä vaihtelevan työajan sopimusten irtisanomisajan palkan osalta, tulisi laskenta tehdä irtisanomishetkestä taaksepäin.

3. Työaikalaki

3.1 Työntekijän suostumus (18 §) ja työvuoroluettelo (TAL 35§)

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. Esityksen työvuoroluetteloa koskevan sääntelyn mukaan työnantajan on varattava ennen työvuorolistojen laatimista vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle tilaisuus ilmoittaa missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan, mikäli työnantaja haluaa merkitä tälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa määritellyn vähimmäistyöajan.

SY:n näkemyksen mukaan työaikalakiin nyt esitettävät muutokset osaltaan tukevat esityksen tavoitetta saattaa osapuolten oikeudet ja velvollisuudet tasapainoon. Tältä osin, kuten jo aiemmin mainittua, on huomattava, että SY:n jäsenilleen vuonna 2016 tekemässä kyselyssä lähes 90% vastaajista ilmoitti, että työntekijöillä on oikeus jo nykytilanteessa oikeus kieltäytyä heille tarjotusta työvuorosta. Toisaalta on kuitenkin selvää, että muutokset samalla lisäävät joidenkin työantajien hallinnollista taakkaa. Samalla nyt esitettävä sääntely voi myös johtaa siihen, että työnantaja jättää vaihtelevaa

työaikaa tekevien työntekijöiden osalta työvuorolistat ensin tyhjäksi ja tämän jälkeen tiedustelee halukkuutta / mahdollisuutta yksittäisten työvuorojen osalta. Tällaista menettelyä ei voida pitää työntekijöidenkään näkökulmasta tarkoituksenmukaisena.

4. Työttömyysturvalaki

Esityksessä esitetään säädettäväksi työntekijän oikeudesta erota työstä työttömyysturvaetuutta menettämättä, jos työtä ei työnantajan palveluksessa tosiasiassa ole ollut tarjolla. Tältä osin Suomen Yrittäjät pitää työttömyysturvalakiin esitettäviä muutoksia tarkoituksenmukaisina ja kannatettavina.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen

Asiantuntija, työmarkkinat ja työlainsäädäntö