Työelämä
Mika Kärkkäinen

15.2.2018

HE 188/2017 vp.: Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Hallituksen esityksellä puututtaisiin työsopimuksiin, joissa säännöllinen työaika vaihtelee tai vähimmäistyöaikaa ei lainkaan ole. Käytännössä esitetyt muutokset rajoittaisivat työajasta sopimista ja kuormittaisivat työnantajaa, joka työllistää työntekijöitä vaihtelevan työajan sopimuksilla. EK suhtautuu esitykseen kielteisesti.

Hallitus ehdottaa, että työnantajan ja työntekijän vapautta päättää työajasta rajoitetaan. Vaihtelevan työajan käyttämisestä ei saisi sopia työnantajan aloitteesta, jos työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Työnantajan olisi jatkossa perusteltava työsopimuksessa sovittua vähimmäistyöaikaa, jos kuuden edeltävän kuukauden tarkastelussa toteutunut työaika olisi muuta kuin sovittu. EK:n mielestä tällaisille rajoituksille ei ole tarvetta. Oikeudellisten esteiden luominen työsopimusten tekemiselle haittaa työllisyyttä ja työn tarjoamista.

Esityksen mukaan työnantajan olisi maksettava **irtisanomisajan palkkana** vähintään palkka, joka vastaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon työmäärää. Työntekijä saisi tällöin irtisanomisajan palkkana keskimääräiseen työn määrään perustuvan korvauksen, vaikka työnantajalla ei olisi hänelle työtä tarjota. Tämä johtaa siihen, että työntekijä pääsee irtisanomisaikana taloudellisesti parempaan asemaan kuin missä hän olisi ollut, jos työsuhde olisi jatkunut.

Esitys on EK:n mielestä erityisen ongelmallinen 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. **Irtisanomisajan palkan osalta esitystä tulisi vähintäänkin korjata niin, että palkan saaminen edellyttää sitä, että työntekijä on käytettävissä työntekoa varten.**

EK:n mielestä vaihtelevaa työaikaa koskeva sääntely tulisi jättää ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten tehtäväksi. Lainsäädännön tasolla olisi riittävää muuttaa työttömyysturvan karenssisääntöjä.

Mika Kärkkäinen
EK

Elinkeinoelämän keskusliitto EK
PL 30 · Eteläranta 10, 00131 Helsinki · Puhelin 09 42020
etunimi.sukunimi@ek.fi · www.ek.fi · Y-tunnus 1902799-1 · Kotipaikka Helsinki