Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry

Lakimies Sini Siikström

EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNAN ASIANTUNTIJAKUULEMINEN 22.2.2018

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

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry katsoo, että on positiivista, että vaihtelevan työajan sopimusten ongelmat on tunnustettu myös lainsäätäjän taholta ja vaihtelevan työajan sopimusten pelisäännöistä on esitetty säädettäväksi lain tasolla. Esimerkiksi SuPer ry:n suurimmalla yksityisen sektorin sopimusalalla, Yksityisellä sosiaalipalvelualalla, jolla työskentelee paljon naisia, nollasopimuksia käytetään häikäilemättömästi työsuhdeturvan ja työntekijöiden oikeuksien kiertämiseen. Tarve sääntelylle on suuri. Yksityistämisen lisääntymisen myötä myös nollatuntisopimusten käyttö lisääntyy voimakkaasti.

HE 188/2017 vp sisältää SuPer ry:n näkemyksen mukaan monia tärkeitä elementtejä ja edistysaskeleita, mutta ei esitetyssä muodossaan tule ratkaisemaan kaikkia vaihtelevan työajan sopimuksiin ja kiinteätuntimääräisiin osa-aikatyösopimuksiin liittyviä ongelmia. Sen sijaan hallituksen esityksessä esitetyt lakimuutokset saattavat aiheuttaa lukuisia uusia tulkintaongelmia jättäessään monessa kohtaa tulkinnan viime kädessä ratkaistavaksi oikeuskäytännössä.

Esitetyt muutokset ovat SuPer ry:n näkökulmasta riittämättömiä turvaamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa, mistä johtuen SuPer ry katsoo, että työnantaja-aloitteiset nollatuntisopimukset **tulisi ensisijaisesti kieltää lailla** siten, että lainsäädännössä **edellytettäisiin vähimmäistuntimäärästä sopimista**. Tämän **lisäksi** tulisi säätää **työajan vakiintumisesta** vaihtelevan työajan sopimuksella ja kiinteätuntisellamääräisellä osa-aikatyösopimuksella työskentelevien osalta.

Sääntelyä vaihtelevan työajan sopimuksista on kuitenkin esitetyssä muodossaankin pidettävä parempana vaihtoehtona kuin nykytilaa, jossa vaihtelevan työajan sopimuksista ei ole lainkaan säännöksiä laissa.

1) TSL 1 luku 11 § Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

SuPer ry katsoo ensisijaisesti, että työnantajan aloitteesta tehtävät ns. nollatuntisopimukset, joissa on sovittu työajasta esim. 0-40 tuntia viikossa tai että työntekijä on tarvittaessa työhön kutsuttava **tulisi kieltää lailla** siten, että lainsäädännössä **edellytettäisiin vähimmäistuntimäärästä sopimista**. Työnantajan päävelvoitteena työsuhteessa on työn tarjoaminen ja palkan maksaminen.

SuPer ry:n näkemyksen mukaan on hyvä, että vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä pyritään esityksellä rajoittamaan. Esityksellä pyritään varmistamaan työnantajan työvoimantarpeen ja sovitun työaikaehdon välinen riippuvuussuhde siten, että vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos työnantajan työvoimantarve on kiinteä eikä vaihtelevan työajan sopimuksen vähimmäistyöaikaa saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.

SuPer ry pitää esitystä kuitenkin näiltä osin ongelmallisena, sillä työnantajan on todennäköisesti helppo kiertää paljon tulkinnanvaraa jättäviä velvoitteita ainakin ennen kuin tulkintakäytäntö oikeuskäytännössä vakiintuu. Hallituksen esityksessä työvoimantarpeen arviointia ei ole juurikaan avattu. SuPer ry:n näkemyksen mukaan on **selvää, että tilanteissa, joissa työntekijä palkataan sijaiseksi, sijainen tulee lähtökohtaisesti aina palkata kiinteällä työajalla, joka vastaa sijaistettavan työaikaa**. Tämä **tulisi** myös **ilmaista hallituksen esityksen tasolla ehdottomammin** eikä jättää epämääräistä toisintulkitsemismahdollisuutta lisäämällä sijaisia käsittelevään kohtaan ”ellei vaihtelevan työajan järjestelyn käyttöönoton pohjaksi ole esitettävissä perusteita tulevan työn ennakoimattomuudesta”.

Esityksessä on asetettu työnantajalle ainoastaan neuvotteluvelvoite työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta eikä se sisällä määräystä työajan vakiintumisesta. He 188/2017:ssä esitetyn TSL 1 luvun 11 §:n 3 momentin mukaan: ”--Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.--”

SuPer ry:n näkemyksen mukaan esityksen pohjalta on pidettävä epäselvänä, milloin työnantajalle syntyy työntekijän pyynnöstä neuvotteluvelvoite – Aina työntekijän pyytäessä vai vain tiettyjen edellytysten täyttyessä? SuPer ry katsoo, että **vaihtelevan työajan sopimuksella tai kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyötä tekevällä työntekijällä pitäisi aina pyynnöstään olla vähintään kuuden kuukauden välein oikeus saada työaikaehtonsa vastaavuus suhteessa toteutuneeseen työaikaan arvioitavaksi**. Vastaavan sääntelyn olisi koskettava myös kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyösopimuksella paljon lisätyötä tekeviä työntekijöitä. Muuten työnantaja voi pyrkiä kiertämään säännöstä tekemällä jatkossa osa-aikaisia työsopimuksia pienellä kiinteällä tuntimäärällä ja teettämällä paljon työtä lisätyönä.

HE 188/2017 s. 18 esitetyn mukaisesti: ”Neuvotteluvelvollisuutta voidaan tällaisissa tilanteissa pitää parempana ratkaisuna kuin työaikaehdon muuttamista suoraan lain nojalla, jolloin työaikaehdoksi voisi muodostua sellainen työaika, joka ei vastaisi kummankaan osapuolen tarpeita.” Työntekijän suojelun näkökulmasta oikeampi ratkaisu olisi SuPer ry:n näkemyksen mukaan päinvastoin se, että **työaika muutetaan keskimääräisen toteutuneen työajan mukaiseksi, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita.**

SuPer ry katsookin, että esityksessä tulisi **pelkän neuvotteluvelvoitteen sijaan esittää säädöstä työajan vakiintumisesta sekä vaihtelevan työajan sopimusten että kiinteätuntimääräisten osa-aikaisten työsopimusten kohdalla** ja rajoitettava tällä tavalla ehdottomammin kuin mitä hallituksen esityksessä on esitetty työnantajan työvoimantarvetta vastaamattomien vaihtelevan työajan sopi-

musten ja kiinteätuntimääräisten osa-aikaisten työsopimusten perusteetonta käyttämistä ja työntekijöiden työsuhdeturvan ja oikeuksien kiertämistä.

SuPer ry:n näkemyksen mukaan parempi lähtökohta sääntelylle olisi esim. seuraava: **Työnantajalle tulisi säätää velvollisuus vaihtelevan työajan sopimuksella tai kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyösopimuksella työskentelevän työntekijän pyynnöstä arvioida työaikaehdon vastaavuus suhteessa toteutuneeseen työaikaan edeltävän kuuden kuukauden tarkastelujaksolla** ja **lisäksi säätää työnantajalle velvollisuus muuttaa vähimmäistyöaika vastaamaan kuuden kuukauden keskimääräistä toteutunutta työaikaa, jos se ylittää työsopimuksessa sovitun työajan, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita**. Tällä tavalla korjattaisiin jälkikäteisesti työnantajalle mahdollisesti palkkaamisvaiheessa käynyt virhe työvoimantarpeen arvioinnissa tai muutettaisiin työaikaehto vastaamaan sittemmin muuttunutta tilannetta työvoimantarpeen osalta. Työnantajan tulee kantaa riski yritystoiminnasta, ei työntekijän. Mikäli työnantajan tilanne vähimmäistyöajan korottamisen jälkeen muuttuu tuotannollis-taloudellisessa mielessä negatiiviseen suuntaan, voi työnantaja irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen osa-aikaistaa tai irtisanoa työntekijän aivan niin kuin muissakin tilanteissa. Kuuden kuukauden ajanjakso kuvastaa oletettavasti useimmissa tapauksissa hyvin keskimääräistä toteutunutta työaikaa.

2) TSL 2 luku 11 § Sairausajan palkka

SuPer ry pitää tärkeänä, että vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevien ja kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyösopimuksella työskentelevien työntekijöiden sairausajan palkkaoikeutta täsmennetään lailla. SuPer ry:n näkemyksen mukaan hallituksen esityksessä valittu sääntelytekniikka luo kuitenkin oletettavasti uusia tulkinta ongelmia eikä tule kattamaan kaikkia tarpeellisia tilanteita.

Esityksen kohtaa ”-- taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä” on pidettävä epäselvänä eikä myöskään hallituksen esityksessä ole tämän kohdan tulkintaa liiemmin avattu. Vähintään hallituksen esityksen tasolla olisi SuPer ry:n näkemyksen mukaan **esitettävä konkreettisia esimerkkejä tilanteesta**. Tarkoitetaanko tällä esimerkiksi tilannetta, jossa uuteen työvuoroluetteloon ei työntekijän sairastumisen jälkeen vahvisteta ollenkaan tunteja, vaikka työntekijä on käytännössä työskennellyt lähes kokoaikaisesti ennen sairauspoissaoloaan?

SuPer ry:n näkemyksen mukaan selkeämpi vaihtoehto sääntelylle olisi säätää, että **vahvistetun työvuoroluettelon jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, joka laskettaisiin esim. 3-6 kk keskimääräisen työajan perusteella.**

Lisäksi laissa pitäisi olla erillinen määräys koskien niitä tilanteita, joissa työntekijä tekee työtä **äkillisiin työvoimantarpeisiin perustuen eikä hänen työvuorojaan ole pääosin etukäteen mahdollista merkitä työvuoroluetteloon, mutta olisi ollut todennäköistä, että työntekijä olisi työkykyisenä työskennellyt myös sairauspoissaolonsa aikana.** Näissä tilanteissa sairausajan palkka tulisi SuPer ry:n näkemyksen mukaan **maksaa esim. toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella vahvistettujen ja/tai muuten sovittujen työvuorojen jälkeiseltä ajalta.**

3) Sairausajan palkkaa (TSL 2 luku 11 §) ja irtisanomisajan ansionmenetystä (TSL 6 luku 4 a §) koskevien kohtien soveltaminen kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyösopimuksella työskenteleviin osa-aikatyöntekijöihin, jotka tekevät lisätyötä

Kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyösopimuksella työskentelevien ja lisätyötä tekevien työntekijöiden osalta on esityksessä asetettu sekä sairausajan palkkaa että irtisanomisajan ansionmenetystä koskien soveltamisraja, joka edellyttää, että lisätyön määrä on sairausajan alkua/irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Soveltamisraja on Super ry:n näkemyksen mukaan **huomattavasti liian korkea**. Esim. yhden työpäivän työajalla (8h) työsopimuksen tehneeltä työntekijältä edellytettäisiin kokoaikaisen työntekijän työaikaa edeltäneen kuuden kuukauden ajalta, jotta häneen sovellettaisiin esitettyjä lainkohtia. Esityksen soveltamisrajan sisältävät kohdat tulevat todennäköisesti koskemaan vain hyvin harvoja tilanteita ja valtaosa tilanteista, joissa työntekijä tekee alhaisen säännöllisen työaikansa lisäksi säännönmukaisesti suurenkin määrän lisätyötä jäävät kokonaan sääntelemättä.

SuPer ry pelkää, että työnantajat alkavat vaihtelevan työajan sopimusten sijaan käyttämään jatkossa kiinteätuntimääräisiä osa-aikatyösopimuksia, joissa sovitaan alhaisista työtunneista ja pyrkimään tätä kautta välttymään mm. sairausajan palkanmaksuvelvollisuudelta samalla tavalla kuin aiemmin vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevien osalta.

Näistä syistä SuPer ry katsoo, että **soveltamisraja tulisi poistaa tai sitä tulisi vähintäänkin merkittävästi alentaa, jotta sääntelyllä olisi oikeasti merkitystä kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyösopimuksella työskentelevien aseman parantamiseksi eikä työnantajille suorastaan tarjottaisi uutta mahdollisuutta laissa asetettujen velvoitteiden kiertämiseen.**

4) TSL 13 luku 7 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

SuPer ry pitää tärkeänä, että alakohtaisia sovellutuksia vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevien osalta voidaan sopia työehtosopimuksella.

5) TAL 18 § Työntekijän suostumus

SuPer ry pitää erittäin tärkeänä, että lisätyösuostumuksen etukäteinen antaminen vaihtelevan työajan sopimuksessa **kielletään lailla**, koska pysyväisluonteisen suostumuksen antaminen voisi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi käytännössä aina rajoituksetta velvoitettu ottamaan vastaan työtä työpäiviksi merkittyinä päivinä. Lakiesityksen perusteella ongelman pitäisi poistua vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevien osalta kokonaan, sillä myös aiemmin annetut lisätyösuostumukset olisivat jatkossa pakottavan lain vastaisina mitättömiä.

SuPer ry:n näkemyksen mukaan **kiellon pitäisi ehdottomasti koskea myös kiinteätuntimääräisellä osa-aikatyösopimuksella työskenteleviä**, sillä muuten on olemassa riski siitä, että työnantaja alkaa

vaihtelevan työajan sopimusten sijaan käyttämään kiinteätuntimääräisiä osa-aikatyösopimuksia, joissa sovitaan alhaisesta tuntimäärästä, ottamaan niihin lisätyösuostumuksen ja tämän jälkeen velvoittamaan työntekijän lisätyön tekemiseen, josta työntekijä voi lain mukaan kieltäytyä vain työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä perustellusta henkilökohtaisesta syystä. Vähintäänkin olisi tarkasteltava eri tilanteet, joissa työnantajan kanssa voidaan sopia osa-aikatyöstä ja **harkittava, otetaanko kielto kuitenkin joitakin tilanteita koskien lakiin (esim. osittainen hoitovapaa).**

6) TAL 35 § Työvuoroluettelo

SuPer ry:n näkemyksen mukaan on hyvä, että oikeustilaa sen suhteen, mikä on työsopimukseen sisältyvän vaihtelevaa työaikaa koskevan työaikaehdon sitovuus, selkiytetään ja samalla pyritään lisäämään vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevän mahdollisuutta ennakoida työvuorojaan ja elämäänsä.

7) TyöttTurvL 2 a luku 2 § Pätevä syy työstä eroamiseen

SuPer ry:n näkemyksen mukaan on tärkeää ratkaista lainsäädännöllä nollasopimuksella työskentelevien työttömyysturvaa koskeva ongelma työttömyysturvan menettämisestä tilanteessa, jossa työntekijä irtisanoutuu työstään, koska työnantaja ei tarjoa työtä. Esityksen sanamuodon: ”-- eikä työsopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä” sijaan parempi muotoilu olisi kuitenkin: ” -- **eikä työsopimuksessa ole sovittu vähimmäistyöajasta**.” SuPer ry katsoo lisäksi, että tulisi vielä uudelleen harkita, tulisiko sääntelyn koskea myös sellaisia työsopimuksia, joissa on sovittu alle 18 tunnin työajasta, jos sopimus on tehty työnantajan aloitteesta osa-aikaiseksi.