21.2.2018

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Janne Kiiskinen

EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE

HE 188/2017 vp Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Hallitus on antanut eduskunnalle otsikossa mainitun lakiesityksen, jossa muutettaisiin työsopimuslakia, työaikalakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työttömyysturvalakia.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry (jäljempänä *MaRa*) esittää esityksestä seuraavaa:

1. Ehdotettu uusi TSL 1 luvun 11 §

Nyt käsiteltävänä olevan esityksen mukaan työsopimuslakia tulisi muuttaa siten, että työnantajan aloitteesta ei voitaisi tehdä vaihtelevan työajan sopimusta, mikäli työvoiman tarve on kiinteä. MaRan käsityksen mukaan tämä perusajatus on sinänsä järkevä ja hyväksyttävä. Uusi lainsäädäntö on kuitenkin tarpeetonta, sillä esitetty ajatus toteutuu jo nykyisellään varsin hyvin MaRan sopimusaloilla, joilla käytetään jonkin verran ns. tarvittaessa kutsuttava –sopimuksia kattamaan ennakoimatonta työvoiman tarvetta.

MaRa ohjeistaa jäseniään jo tällä hetkellä toimimaan tämän ajatuksen mukaisesti. Jos on tiedossa, että työtä on tarjolla jatkuvasti ja säännöllisesti, ohjeistamme työnantajia tekemään toistaiseksi voimassa olevan osa-aikaisen työsopimuksen, jossa sovitaan keskimääräisestä vähimmäistyöajasta. Keskimääräisen vähimmäistyöajan sopimus olisi nyt käsittelyssä olevan lakiesityksen terminologiassa kiinteän työajan sopimus, jota nämä uudet pykälät eivät koskisi. Sen sijaan tarvittaessa kutsuttava –tyyppisiä sopimuksia neuvomme käyttämään vain silloin, kun työvoiman tarve on aidosti ennakoimaton. Näitä tilanteita alan yrityksissä on kuitenkin varsin paljon, mm. sairauspoissaolojen ja asiakastilausten ennakoimattomuuden vuoksi. Tämän vuoksi laki vaikuttaisi myös matkailu- ja ravintola-alan yrityksiin.

Uutta lainsäädäntöä perustellaan myös sillä, että on tarpeen estää vaihtelevan työajan sopimusten käyttäminen työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa. Käsityksemme mukaan jo nykyinen lainsäädäntö estää tämän. Työnantaja ei voi noin vain jättää tarjoamatta työntekijälle työtä ja irtautua hänen sopimuksestaan, koska on olemassa lisätyöntarjoamisvelvollisuus. Työnantaja rikkoo lisätyöntarjoamisvelvollisuutta, mikäli työnantaja jättää tarjoamatta työtä ja ottaa tilalle uuden työntekijän.

Koska asiassa ei käsityksemme mukaan ilmene käytännössä juurikaan ongelmia eikä erimielisyyksiä katsomme, että tällaisten sopimusten käytön rajoittaminen lainsäädän-

nöllä on tarpeetonta ja haittaisi työllisyyttä ja työn tarjoamista lisäten samalla työnantajan hallinnollista taakkaa.

Uuden esitetyn työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentin mukaan vähimmäistyöaikaa ei voitaisi työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve osoittaa. Tätä tarkasteltaisiin tarvittaessa edeltävän kuuden kuukauden toteutuneen työajan perusteella. Esitetty kuuden kuukauden vertailuaika on ongelmallinen niiden yritysten kohdalla, joissa on voimakkaita vuodenkiertoon sidottuja sesonkivaihteluita. Esimerkiksi Lapin matkailukeskuksissa sesonki kestää tyypillisesti noin puoli vuotta marraskuun puolivälistä toukokuun puoliväliin. Muun ajan on hyvin hiljaista. Kuuden kuukauden tarkastelu johtaisi täysin erilaisiin lopputuloksiin riippuen siitä, mihin aikaan vuodesta tarkastelu tehdään. Ehdotettu kuuden kuukauden tarkastelujakso ei siis anna oikeaa kuvaa työnantajan todellisesta työvoiman tarpeesta. Tarkastelujakso tulisi olla yksi vuosi, jotta nähtäisiin paremmin, mikä on työvoiman tarve.

MaRa katsoo, että valiokunnan tulisi muuttaa työsopimuslain 1 luvun 11 §:ää koskevaa esitystä siten, että pykälän 2 momentti jätetään tarpeettomana pois. Lisäksi ehdotetun pykälän 3. momentissa olevan tarkastelujakson tulisi olla yksi vuosi.

2. Ehdotettu uusi TSL 6 luvun 4 a § (irtisanomisaika)

Lakiesityksen suurimpana epäkohtana voidaan pitää työsopimuslain 6 lukuun ehdotettua uutta 4 a §:ää, jossa säädettäisiin irtisanomisajan palkasta vaihtelevan työajan sopimuksessa. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajan olisi korvattava työntekijälle ansionmenetys, mikäli irtisanomisaikana tarjolla olevan työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän.

Ehdotettu säännös ei johtaisi oikeudenmukaiseen lopputulokseen kaikissa tilanteissa. Lisäksi se mahdollistaisi sen spekulatiivisen hyödyntämisen, koska sitä sovellettaisiin samalla tavalla sekä työnantajan irtisanoessa että työntekijän irtisanoutuessa itse. Työntekijä, joka olisi tehnyt sesongin aikana paljon töitä, voisi ajoittaa irtisanoutumisensa aikaan, jolloin hän tietää, että työnantaja ei pysty tarjoamaan vastaavaa määrää työtunteja. Tältä osin ongelmaa pahentaa se, että lakiesityksen mukaan vertailu laskettaisiin nimenomaan työntekijän viimeistä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn mukaan. Huomattavan parannuksen asiaan toisi jo se, että vertailu laskettaisiin *irtisanoutumishetkestä* taaksepäin, jolloin vertailuna käytettäisiin edes samaa vuodenaikaa kuin mille irtisanomisaika sijoittuu.

Lakiesityksessä oleva ajatus, jonka mukaan irtisanomisajalle tulisi maksaa palkka keskimääräisen työskentelyn mukaan, voi olla perusteltavissa niissä tilanteissa, joissa kyse on työsopimuksen irtisanomisesta taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Se voi kuitenkin johtaa epäoikeudenmukaiseen lopputulokseen sovellettaessa sitä työntekijän omaan irtisanoutumiseen tai työnantajan toimittamaan irtisanomiseen henkilöön liittyvällä perusteella. Lakiesityksen perusteluissa todetaan, että työnantajan tulee ajoittaa irtisanominen siten, että hän pystyy vielä tarjoamaan työntekijälle irtisanomisaikana töitä. Tämä logiikka toimii silloin, kun puhutaan irtisanomisesta taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Mutta työnantaja ei pysty vaikuttamaan siihen, milloin työntekijä itse irtisanoutuu eikä tosiasiallisesti siihenkään, milloin se irtisanoo työntekijän henkilöön liittyvistä syistä, koska tällainen irtisanominen tulee tehdä kohtuullisessa ajassa perusteen

tultua työnantajan tietoon. Työnantaja ei voi jäädä odottamaan seuraavaa sesonkia, jotta irtisanomisajalle olisi töitä.

Matkailu- ja ravintola-alalle on tyypillistä voimakkaat kausivaihtelut. Vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevällä työntekijällä voi olla sesongin aikana huomattavan paljon työvuoroja ja työtä. Sesongin päätyttyä taas voi olla, että työnantaja ei pitkään aikaan pysty tarjoamaan lainkaan työtä. Tällaisessa tilanteessa olisi kohtuutonta, jos työntekijän irtisanomisajan palkka laskettaisiin ajalta ennen hänen viimeisintä työvuoroaan, eli juuri kiireisimmän sesongin ajalta, vaikka työnantajalla ei olisi irtisanomisajalle mahdollisuutta tarjota töitä. Esimerkiksi voidaan ajatella tilanne, jossa tarvittaessa kutsuttava työntekijä on tehnyt paljon työvuoroja ravintolassa pikkujoulusesongin aikaan. Tällaisen työntekijän irtisanoutuessa talvella heti pikkujoulukauden jälkeen tammikuussa, säännös johtaisi siihen, että työnantaja olisi velvollinen maksamaan korvausta kaikkein kiireisimmän ajan työmäärän mukaan, vaikka molemmille osapuolille on ollut koko ajan selvää, että tammikuussa ei ole töitä. Ajoittamalla irtisanoutumisensa kaikkein hiljaisimpaan aikaan työntekijä voisi saada hyvän irtisanomisajan palkan tekemättä sitä vastaan työtä.

Samoin voidaan pitää epäoikeudenmukaisena sitä, että työntekijä saisi irtisanomisajan palkan viimeistä työvuoroa edeltäneen ajan keskiarvon mukaan tilanteissa, joissa työnantaja on joutunut irtisanomaan työntekijän työsopimuksen työntekijästä johtuvista syistä. Mikäli esimerkiksi työtehtäviään toistuvasti laiminlyövä työntekijä varoituksen jälkeen irtisanotaan, mutta samaan aikaan sesonki on ohi, työnantaja ei pysty irtisanomisajalle tarjoamaan yhtä paljon töitä kuin työntekijällä on ollut ennen irtisanomista. Tämä johtaisi siihen, että työnantaja joutuisi maksamaan korvausta perusteettomasti.

Ehdotettu säännös ei myöskään vastaisi lakiesityksen tarkoitusta. Perustelujen mukaan pykälän tarkoituksena ei ole vaikuttaa niihin tilanteisiin, joissa työnantaja tarjoaa työntekijälle irtisanomisaikana työtä, kuten aiemminkin työsuhteen aikana (HE 188/2017 vp s.37). Käytännössä pykälä kuitenkin vaikuttaisi näissäkin tilanteissa. Jos aiemminkaan työsuhteen aikana esim. tammikuussa ei ole ollut työtä tarjolla, eikä palkkaa maksettu, olisi väärin, että irtisanomalla työsopimuksensa tammikuussa työntekijä pääsisi parempaan asemaan kuin ilman irtisanomista. Yleensähän ajatellaan, että irtisanomisaika on osa normaalia työsuhteen kestoaikaa ja sen aikana työtä tehdään kuten ilmankin irtisanomista.

Lakiesityksessä ehdotettuun irtisanomisajan palkkaa koskevaan määräykseen tulisi MaRan käsityksen mukaan liittää lisäehto, jonka mukaan korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan ole työntekijän itse irtisanoutuessa tai työnantajan irtisanoessa henkilöön liittyvällä perusteella, jos olosuhteisiin nähden voidaan pitää muutoinkin selvänä, että ilman irtisanomistakaan työnantaja ei olisi pystynyt tarjoamaan työntekijälle viimeisintä vuoroa edeltävää määrää työtä. Tällöin vältettäisiin työntekijän spekulatiivinen mahdollisuus pelata irtisanomisen ajoittamisella. Samoin tällä vältettäisiin henkilöön liittyviin irtisanomisiin liittyvät ongelmat.

MaRa esittää myös, että mikäli irtisanomisajan palkkaa koskeva määräys lakiin tulee, vertailu laskettaisiin esimerkiksi kokonaisen vuoden keskimääräisen työtuntimäärän mukaan. Tällä tavalla vältettäisiin yksittäiset ääritapaukset, joihin lyhyt 12 viikon tarkastelu voi johtaa. Monissa MaRan jäsenyrityksissä esimerkiksi kesäsesonki voi olla juuri 12 viikon suuruusluokkaa. Olisi kohtuutonta laskea irtisanomisajan palkka tämän

kuumimman sesongin mukaan, jos irtisanomisaika kuitenkin sijoittuu hiljaisempaan aikaan työnantajasta riippumattomista syistä.

MaRa katsoo, että valiokunnan tulisi muuttaa työsopimuslain 6 luvun 4 a §:ää koskevaa esitystä siten, että siihen lisätään määräys, jonka mukaan korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työntekijä on itse irtisanonut työsopimuksensa tai työnantaja on irtisanonut työsopimuksen TSL 7 luvun 2 §:n mukaisilla perusteilla ja olosuhteisiin nähden voidaan pitää muutoinkin selvänä, että ilman irtisanomistakaan työnantaja ei olisi pystynyt tarjoamaan työntekijälle irtisanomisaikana tämän viimeisintä vuoroa edeltävää määrää työtä.

Kunnioittavasti,

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry

Janne Kiiskinen
varatuomari, Helsinki
p. 09-62202084, janne.kiiskinen@mara.fi

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry on matkailu- ja ravintola-alan elinkeino- ja työmarkkinajärjestö. MaRa edustaa hotelleja, kylpylöitä ja kuntoutumiskeskuksia, viikko-osakeyrityksiä, leirintäalueita, kongressi- ja tapahtumatoimialan yrityksiä, ravintoloita, catering-yrityksiä, eines- ja valmistuskeittiöitä, kahviloita, pubeja, yökerhoja, liikenneasemia, huvi-, teema- ja elämyspuistoja, keilahalleja, festivaaleja ja konserttitapahtumia, ohjelmapalveluyrityksiä, luontomatkailuyrityksiä, hiihtokeskuksia sekä matkailun markkinointi- ja välityspalveluja tarjoavia yrityksiä. MaRassa on 2 700 jäsentä, joilla on 7 400 toimipaikkaa. MaRan jäsenyritykset työllistävät noin 70 000 henkilöä.