27.2.2018

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto hallituksen esityksestä vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi (HE 188/2017)

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työttömyysturvalakia. Työsopimuslainsäädäntö ei ole sellaisenaan työttömyyskassoissa sovellettavaa lainsäädäntöä, vaikkakin työsopimuslain sääntely heijastuu monella tavoin ansiopäivärahan toimeenpanoon.

Yhteisjärjestö toteaa yleisesti työsopimuslain muutosehdotuksesta, että se on omiaan parantamaan vaihtelevan työajan sopimuksella työtä tekevän työntekijän asemaa. Esitys parantaa työntekijän mahdollisuuksia ennakoida tulevaa työaikaansa ja tulotasoaan ja puuttuu nollatuntisopimuksiin liittyviin räikeimpiin epäkohtiin: sairausajan ja irtisanomisajan palkkaan.

Esitys selkeyttää yhtä ansioturvan toimeenpanossa ollutta epäselvyyttä. Työttömyysturvalain mukaan hakijalla ei ole oikeutta etuuteen ajalta, jolta hänellä on oikeus irtisanomisajan palkkaan. Nykytilanteessa on ei ole aivan selvää, onko hakija oikeutettu erilaisissa työsopimustilanteissa irtisanomisajan palkkaan, jos työnantaja ei tarjoa työtunteja irtisanomisajalle. Hallituksen esitys täsmentää, miten nollatyösopimuksen perusteella työtä tehneen työntekijän irtisanomisajan palkka määräytyy.

Ongelmaksi tosin jää edelleen, miten pitäisi suhtautua tilanteeseen, jossa palkkaa ei kuitenkaan makseta lain mukaisesti, mahdollisesti työntekijän ja työnantajan yhteisellä sopimuksella. Työntekijähän todennäköisesti saa soviteltua työttömyysetuutta ja osapuolet saattavat ajatella, että työntekijä saa korvauksen joka tapauksessa työttömyysetuutena. Tämä ongelma liittyy kuitenkin yleisemminkin työsopimuslaissa säänneltyihin tilanteisiin kuin pelkästään vaihtelevan työajan sopimuksiin.

Esityksessä muutetaan myös työttömyysturvalain korvauksettomia määräaikoja koskevia säännöksiä. Ensinnäkin täytyy todeta, että sääntely on taas kerran hyvin monimutkaista.

Työstä eroamisesta ei määrätä korvauksetonta määräaikaa, jos kyseessä on työsopimus, jossa työnantaja ei ole sitoutunut tarjoamaan lainkaan työtä ja työtä ei ole irtisanoutumista edeltäneellä 12 kalenteriviikolla tarjottu yhdelläkään viikolla vähintään 18 tuntia. Toinen tilanne, jolloin työstä eroamisesta ei seuraa korvaukseton määräaika on tilanne, jossa työtä on tehty enemmän kuin 80 % alalla sovellettavasta enimmäistyöajasta tai työaikaa ei voida todeta ja työstä maksettu palkka on vähemmän kuin 1 189 euroa kuukaudessa (vuoden

2018 taso). Niiden tapausten määrä, jotka näiden rajaehtojen jälkeen eivät saa työstä eroamisesta korvauksetonta määräaikaa, jää todennäköisesti hyvin vähäisiksi.

Työstä kieltäytymisestä seuraavan korvauksettoman määräajan osalta on tehty täsmennys, joka koskee vain sopimuksettomia aloja. Tämänkin säännöksen käytännön merkitys jäänee niin ikään vähäiseksi.

Yhteisjärjestöllä ei ole muilta osin asiassa lausuttavaa.

Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö ry

Niina Jussila
toiminnanjohtaja
050 911 8511
niina.jussila@tyj.fi