Jaana Paanetoja
Oikeustieteen tohtori
Työ- ja sosiaalioikeuden dosentti, Lapin yliopisto
Työoikeuden dosentti,
Helsingin ja Itä-Suomen yliopisto 7.3.2018

LAUSUNTO

Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä 188/2017 vp (hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt minulta lausuntoa otsikossa mainitusta hallituksen esityksestä 188/2017 vp. Esitän valiokunnalle kunnioittavasti lausuntonani seuraavan.

1. *Esityksen tavoite ja yleiset näkökohdat*

Eduskunta hylkäsi 31.3.2017 nollasopimusten kieltämiseen tähdänneeseen kansalaisaloitteeseen KAA 5/2015 vp sisältyneet lakiehdotukset. Samalla eduskunta hyväksyi lausumat, joissa edellytettiin huomion kiinnittämistä nollatuntisopimuksen perusteella työskentelevien aseman parantamiseen osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta. Hallitus sopi sittemmin puoliväliriihessään 25.4.2017 nollatuntisopimusten reilujen pelisääntöjen jatkovalmistelun yleiset periaatteet. Samalla hallitus katsoi, että sen linjaamat toimenpiteet korjaavat nollatuntisopimuksiin liittyviä epäkohtia tarkoituksenmukaisemmalla tavalla kuin työajan lakisääteinen vakiintuminen. Toimenpiteiksi sovittiin:

- varmistaa vaihtelevan työajan sopimusten oikea käyttöala; sopimuksia ei tule käyttää enemmälti kuin niiden käyttämiselle on työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta, epäsäännöllisyydestä tai osapuolten yhteisestä tarpeesta johtuvaa hyväksyttävää tarvetta,
- varmistaa työsopimukseen liittyvien velvoitteiden tasapaino valmistelemalla lainsäädäntömuutokset, joiden perusteella lisätyöhön velvoittavaa suostumusta ei

voisi antaa rajoittamattomaksi ajaksi, kun kysymys on vaihtelevan työajan sopimuksesta,
- tähdätä ennakoitavuuteen ja perusteltujen odotusten turvaamiseen muutoksilla, joilla täsmennetään työsuhteen keskeisten ehtojen antamista koskevan selvityksen sisältöä siten, että selvityksessä annettaisiin tieto vaihtelevan työajan käytön taustalla olevista syistä sekä arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä; työnantajan olisi annettava uusi arvio, jos tarjotun työn määrä on poikennut aiemmasta arviosta; uuden arvion antamisen yhteydessä työsuhteen osapuolilla on tilaisuus neuvotella siitä, vastaako sopimuksen työaikaehto yhä osapuolten tarpeita,
- valmistella lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijän oikeus sairausajan palkkaan myös vaihtelevaa työaikaa käytettäessä; vaihtelevan työajan piirissä olevalle tulee turvata sairausajan palkkana vastaava määrä, jonka hän olisi saanut työkykyisenä; vastaavasti, jos työnantaja perusteettomasti lopettaa työn tarjoamisen irtisanomisaikana tai tarjoaa työtilaisuuksia tavanomaista vähemmän, työntekijälle korvataan tästä aiheutunut ansionmenetys ja
- valmistella työttömyysturvalain nollatuntisopimuksia koskevia muutoksia muun työttömyysturvan seuraamusjärjestelmään liittyvän valmistelun yhteydessä.

Käsillä olevalla hallituksen esityksellä on pyritty täyttämään puoliväliriihessä sovitut, toimenpiteiksi nimetyt asiat. Toimeksiantoon on vastattu esittämällä lisäyksiä ja täydennyksiä lainsäädäntöön. Toimenpidekokonaisuuden tarkoituksena oli kuitenkin ainakin hallituksen puoliväliriihen kirjausten mukaan luoda reilut pelisäännöt nollatuntisopimusten käytölle ja korjata nollatuntisopimuksiin liittyviä epäkohtia tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi yksittäisten toimenpiteiden kohdalla tuotiin esille myös ennakoitavuuden ja perusteltujen odotusten turvaamisen tavoite sekä oikeuksien varmistaminen. Puoliväliriihtä edeltäneet eduskunnan lausumat on ymmärrettävissä siten, että niillä tavoiteltiin epäkohtien korjaamista tarkennetulla lainsäädännöllä; nollasopimuksella työskentelevien aseman parantamista vaarantamatta nollasopimusten ’aitoa’ käyttöalaa. Mainittuihin lainsäädännölle asetettuihin tavoitteisiin ei esityksessä ole kyetty vastaamaan.

Esityksellä – jo sen nimellä – on pyritty luomaan positiivinen vaikutelma. Siinä toistuvat verbit parantaa, varmistaa ja turvata. Perustelut ovat laajahkot ottaen huomioon sen, että esityksessä on vain muutama täysin uusi säännös.

Nollasopimuksella työskentelevien – nyttemmin vaihtelevaa työaikaa noudattavien – työntekijöiden aseman parantaminen on lähtökohtaisesti kannatettavaa. Ehdotettuja toteuttamistapoja ja säännösmuotoiluja ei voida pitää onnistuneina.

Lainsäädännön on oltava täsmällistä, selkeää ja ymmärrettävää. Tärkeää on myös, että lainsäädännöllä nimenomaan ratkaistaan ongelmia eikä synnytetä niitä. Hallituksen esitys on suurelta osin vaikeasti ymmärrettävä, epätäsmällinen ja aukollinen. Siihen sisältyviin säännösehdotuksiin liittyy useita epäselvyyksiä, ja osa säännöksistä jää sisällöltään tyhjäksi, eli ne eivät suojaa työntekijää. Osa ehdotetuista säännöksistä on sellaisia, joita on käytännössä lähes mahdotonta toteuttaa. Säännöstekstien muotoilut ovat myös jääneet osittain puolitiehen.

Esityksen kerrotaan koskevan vaihtelevaan työaikaehtoon perustuvia työsopimuksia, joihin työnantajilla on tarve erityisesti ennakoimattomien ja tilapäisten työvoimatarpeiden vuoksi.[1] Tästä huolimatta vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto määritellään ilman kytkentää työnantajan ennakoimattomaan ja tilapäiseen työvoimatarpeeseen (ks. työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 1 mom.).

Mikäli säännökset tulevat voimaan esitetyssä muodossa, tulee syntymään useita käytännön ongelmia. Niitä on omiaan lisäämään se, että perustelut ovat paikka paikoin ristiriidassa itse säännöstekstin kanssa.[2] Tämän tyyppinen sääntely ei ole sopusoinnussa turhien normien purkamisen ja hallinnollisen taakan keventämisen tavoitteen kanssa.

Esitys ei tosiasiassa paranna juurikaan vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa.

Ehdotuksessa on myös unohtanut työtä tarjoavan työnantajan suoja. Ehdotukseen sisältyy muun ohessa säännös työnantajan maksettavasta irtisanomisajan palkasta vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa. Tässä yhteydessä olisi ollut paikallaan vastaavasti miettiä, mitä vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän on korvattava työnantajalle, jos hän irtaantuu sopimussuhteesta irtisanomisaikaa noudattamatta.

[1] HE 188/2017 vp, s. 16.
[2] Ks. esim. HE 188/2017 vp, s. 37, jossa todetaan, että työsopimuslain 6 luvun 4 a §:n toisessa virkkeessä korvausvelvollisuus rajattaisiin koskemaan vain sellaisia *työsopimuksia*, jotka ovat kestäneet vähintään kuukauden. Itse lakitekstissä korvausvelvollisuus koskee kuitenkin sellaisia *työsuhteita*, jotka ovat kestäneen vähintään kuukauden. (kurs. tässä)

2. Yleisperustelut

Yleisperusteluissa vaivaa asetelma, jossa kaikkia vaihtelevan työajan ja tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimuksia pidetään työsopimuksina. Selostettaessa korkeimman oikeuden tuomiota KKO 2017:37 on jäänyt tuomatta esille se, että puitesopimusta ei pidetty työsopimuksena, koska sen ehtojen mukaan A ei ollut *sitoutunut* työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa edellytettävällä tavalla työskentelemään yhtiössä, vaan siitä oli tullut sopia aina erikseen. Korkeimman oikeuden mukaan puitesopimusjärjestelmässä itse puitesopimus, jolla sovitaan ”vain” tulevan työskentelyn ehdoista ei siis ole työsopimus, ellei siinä ole sitouduttu työn tekemiseen.

Toisaalta hallituksen esityksessä ei myöskään tuoda esille sitä, että kun työsuhteeseen kuuluu nimenomaan työn tekeminen, voidaan katsoa, että jo sillä perusteella työnantajan on tarjottava työntekijälle työtä. Edelleen olemassa olevia nollasopimusjärjestelyjä kuvataan suppeasti[3] eikä muun muassa työntekijän velvollisuudelle ottaa vastaan tarjottavaa työtä ole annettu painoa tarkastelussa.

Käsiteltäessä kansalaisaloitetta KAA 5/2017 vp eduskunnassa toin esille, että siinä oli ymmärretty virheellisesti lisätyö ja se, mitä mahdollinen nollasopimuksessa oleva sitoutuminen lisätyöhön voi tarkoittaa. Näkemykseni mukaan kysymys ei voi olla työaikalaissa tarkoitetusta lisätyöstä eikä sitä koskevasta suostumuksesta, jos työntekijällä ei ole lainkaan säännöllistä työaikaa. Lisätyösuostumus voidaan siis antaa työhön, jonka työntekijä voi tietää syntyvän sovitun säännöllisen työajan jälkeen (esim. sopimuksessa työpäivän pituudeksi on sovittu viisi tuntia, jolloin lisätyötä voi työaikalain mukaan olla viiden tunnin ylittävä työ kahdeksaan tuntiin asti). Jos työaika on sovittu alkavaksi nollasta, ei työsopimusta solmittaessa ole tietoa säännöllisestä työajasta, eikä näin ollen työntekijän mahdollisesi työsopimuksessa antama lisätyösuostumus voi edes sitoa. Esityksessä on kuitenkin lähdetty siitä, että juuri lisätyösuostumus olisi ongelmallinen.

[3] Ks. myös HE 188/2017 vp, s. 11 viimeinen kappale, jossa esitellään järjestelyjä kategorisesti niin, että kysymys olisi aina toistaiseksi voimassa olevista sopimussuhteista: ”Vaikka työnantaja lopettaisi työn tarjoamisen, työsuhde on yhä voimassa.”

Taloudellisten vaikutusten kohdalla pidetään todennäköisenä, että vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten määrä tulee supistumaan lakimuutoksen myötä osittain siksi, että laissa säädettäisiin sopimusten käytön edellytyksistä. Näkemyksellä ei ole kytkentää itse esityksen sisältöön, koska sen kirjaukset eivät estä vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä. Samassa yhteydessä todetaan, että lakimuutos voi jossain määrin heikentää työnantajan oikeusvarmuutta. Tämä vaikutus jää avoimeksi ja epäselväksi. Edelleen muutoksen arvioidaan johtavan siihen, että työntekijät siirtyvät osittain itsensä työllistäjiksi tai vuokratyöntekijöiksi.[4] Esityksessä on ikään kuin virallistettu itsensä työllistäminen ja unohdettu myös se, että vuokratyöntekijäksi siirtyminen voi tarkoittaa työskentelyä vuokratyöntekijänä vaihtelevan työajan sopimuksella. Tältä osin hallituksen esityksen kirjaukset ovat kummallisia.

Työelämävaikutuksia arvioitaessa esityksen kerrotaan siirtävän osan vaihtelevan työajan sopimuksilla työskentelevistä kiinteiden työsopimusten (sic!) vahvemman työsuhdeturvan piiriin.[5] On virheellistä korostaa työsuhdeturvan parantumista, sillä esitykseen sisältyy ainoastaan yksi säännös; työsopimuslain 6 luvun 4 a §, joka edes sivuaa työsuhdeturvaa. Myös kiinteä työsopimus on työoikeudelle vieras ilmaisu.

Arvioitaessa vaikutuksia viranomaisten toimintaan kohdassa 4.5. on jäänyt tarkastelematta työneuvoston asema. Työneuvosto voi työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 9 §:n mukaan antaa lausuntoja muun muassa työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Uusien säännösten voimaan tullessa lausuntojen tarve on ainakin ennen lisääntynyt. Työneuvoston työmäärän lisäys olisi ollut tarpeen ottaa esityksessä huomioon.

3. Työsopimuslakia koskeva esitys

Puitesopimusjärjestelyjä ei pidetä esityksessä tarkoitettuina vaihtelevan työajan järjestelyinä. Kun nämä järjestelyt jäävät esityksen ulkopuolelle, johtaa se siihen, että vain osa nykyisistä ”nollasopimuslaisista” ovat ehdotetun sääntelyn piirissä. Jättämällä puitesopimusjärjestelyt ehdotuksen ulkopuolelle itse asiassa ohjataan sopimaan järjestelyistä, joissa solmitaan

[4] HE 188/2017 vp, s. 21.
[5] HE 188/2017 vp, s. 24. Ks. myös s. 25, jossa korostetaan sääntelymallin edullisuutta nuorille, koska se tarjoaa työntekijälle nykyistä vahvemman työsuhdeturvan.

puitesopimus tulevan työskentelyn ehdoista ja kutakin ”keikkaa” varten määräaikainen työsopimus. Tällä tavoin kannustetaan käyttämään määräaikaisia työsopimuksia. Puitesopimusjärjestelyyn kuuluvat yksittäiset määräaikaiset työsopimukset eivät suinkaan aina täytä työsopimuslaissa säädettyä perustellun syyn vaatimusta, toisin sanoen ne ovat laittomia määräaikaisia työsopimuksia. Jotta lainsäätäjä ei tarjoaisi keinoa sivuuttaa nyt esitettävien säännösten soveltamista, olisi ainakin ne puitesopimusjärjestelyt, joissa solmitaan määräaikaisia työsopimuksia ilman työsopimuslaissa tarkoitettua perusteltua syytä, saatettava esityksen piiriin.

1) *Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 1 momentti*

Vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon määritelmä – ja sen myötä kaikki ehdotetut säännökset – koskevat vain osaa nykyisistä nollasopimuksista. Hallituksen esityksessä ei ole kerrottu, mihin rajaus perustuu ja miksi osa nollasopimuksella työskentelevistä työntekijöistä on jätetty määritelmän ulkopuolelle. Nyt ehdotetun määritelmän mukaan vaihtelevan työajan ehdosta on kysymys, jos työaika on sovittu määräytyvän enimmäis- ja vähimmäismäärän välillä tiettynä ajanjaksona (esim. 0 - 40 tuntia tai 10 - 25 tuntia viikossa. Tarkastelujakso voi olla myös muu kuin viikko.) Edelleen vaihtelevan työajan ehdosta on kysymys silloin, kun työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa (tarvittaessa työhön kutsuttavat) eikä sopimuksessa ole siis tarvinnut sopia mitään työn määrästä.

Määritelmistä ei tule ilmi, edellyttääkö säännösten soveltaminen sitä, että työntekijä on sitoutunut ottamaan tarjotun työn vastaan.

Määritelmä, samoin kuin kieliasu, vaativat tarkistamista (perusteella-sana toistuu).

2) *Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 2 momentti*

Säännöksen mukaan vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Säännös on kaikin puolin ongelmallinen. Mitä tarkoitetaan kiinteällä ja työvoimatarpeella? Säännös ei näytä tarjoavan itse asiassa minkäänlaista suojaa nykyisin nollasopimusten perusteella työskenteleville työntekijöille. Kiinteä tarkoittaa suomen kielessä paikallaan pysyvää, eli työvoimatarve ei vähene eikä lisäänny. Tällaista tilannetta ei välttämättä synny työmarkkinoilla, joten

vaihtelevan työajan sopimuksia voitaisiin säännöksestä huolimatta käyttää suhteellisen vapaasti. Käytännössä on luonnollista, että työvoimatarve ei ole edellä tarkoitetuin tavoin määrällisesti paikallaan pysyvä eli kiinteä. Määrällistä vaihtelua silmällä pitäen on säädetty muun ohessa lisä- ja ylitystä sekä erilaisista työajan joustoista.
Säännöksellä tarkoitetaan luultavasti sitä, että vaihtelevasta työajasta ei saisi sopia, jos työnantajan tarve määrällisesti teetettävään työhön on tarkoin tiedossa tai ainakin tietyllä varmuudella ennakoitavissa, eli teetettävän työn määrä on tavalla tai toisella vakaa.

Sana työvoimatarve ei myöskään ole onnistunut. Se ei kerro, onko kysymys tarpeesta sen työntekijän työpanokseen, jonka sopimuksesta on kysymys vai tarkastellaanko työnantajan tätä työvoimatarvetta laajemmin. Työvoimatarpeella tarkoitettaneen työnantajan tarvetta työn teettämiseen ko. työntekijällä ajallisesti/määrällisesti, toisin sanoen, onko määrä muuttumaton vai vaihteleeko se ennakoimattomasti.

Säännöksen perusteluissa todetaan, että sopimus, jolla on sovittu vaihtelevasta työajasta, vaikka työnantajan työvoimatarve on kiinteä, olisi mitätön työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin perusteella. Väärin perustein sovittu ehto syrjäytyisi ja sen sijasta olisi noudatettava kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaikaa.[6] Kun esityksen tavoitteena on parantaa nollasopimuksen perusteella työskentelevien asemaa, olisi nimenomaan työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädettävä siitä, että väärin perustein sovitun ehdon sijasta noudatetaan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaikaa. Eli 2 momentin 1 virkkeen perään olisi lisättävä toinen virke, jonka mukaan: ”Jos vaihtelevasta työajasta on sovittu työnantajan aloitteesta, vaikka työvoimatarve on kiinteä, on työntekijän työaika kiinteän työvoimatarpeen mukainen.”

3) Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentti

Säännöksen ensimmäisen virkkeen mukaan vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jotta säännöksellä olisi suojaa, olisi sen perään lisättävä virke, jonka mukaan: ”Jos vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto on työnantajan aloitteesta sovittu

[6] HE 188/207 vp, s. 31.

pienemmäksi kuin työnantajan edellyttämä työvoiman tarve, on sen sijasta noudatettava työnantajan työvoimatarpeen mukaista pidempää työaikaa.”[7]

Säännös ei tarjoa suojaa työntekijälle, koska työnantaja voi aina sopia vähimmäistyöajan tarpeensa mukaan ja se voi hyvin olla myös nolla. Säännöksen mukaan työnantajan olisi vain neuvoteltava työntekijän pyynnöstä vähimmäistyöaikaa koskevan ehdon muuttamisesta ja viime kädessä annettava kirjallisesti asialliset perusteet sille, miksi ei ehdon muuttaminen ole tarpeen.

Säännöksessä on myös sisäistä ristiriitaa; siinä käytetään sekä työvoimatarpeen että todellisen työvoimatarpeen -ilmaisuja.

Säännöksen 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.” Säännöksessä tai sen perusteluissa ei tuoda esille, mistä hetkestä mainittu kuusi kuukautta lasketaan. Säännöksen 3 momenttia on vaikea ymmärtää siltä osin kuin sen mukaan edeltäneiden kuuden kuukauden aikana teetetty työ määrällisesti olisi peruste myös tulevalle työvoimatarpeelle.

4) Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta

Säännöksessä käytetty ilmaisu: työvoimatarve vaatii tarkennusta, toisin sanoen, tarkoittaako se tarvetta yksittäisen työntekijän työpanokseen vai onko kysymys laajemmin ko. työnantajalla tarjolla olevan työn määrästä. Missä tilanteissa ja missä määrin -ilmaisut voitaneen korvata kielellisesti paremmilla ilmaisuilla (miten työnantajan työvoiman tarve määräytyy sekä milloin ja kuinka paljon työnantajalla on tarjota työtä).

Tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimuskonstruktio perustuu siihen, että työnantaja ei tiedä etukäteen, milloin ja kuinka paljon syntyy tarvetta kutsua työntekijä työhön. Näin ollen työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdan selvityksenä riittänee maininta tästä

[7] Tämä ja edellä 2 momenttiin esitettävä lisäys vastaavat työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa määräaikaisista työsopimuksista säädettyä.

epävarmuudesta. Tältäkään osin säännös ei ole varsinainen suojasäännös.

5) Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentti

Työsopimuslain 2 luvun 11 §:ään ehdotetaan lisättäväksi 2 momentti, jonka mukaan: ”Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.”

Ensimmäisen virkkeen muotoilu on epäonnistunut ja viimeinen sivulause on mystinen. Ehdottaisin virkkeen muokkaamista seuraavasti: ”Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon tai siitä on sovittu.”

Ehdotetun säännöksen toinen virke on vaikeasti ymmärrettävä ja myös käytännössä hankala soveltaa. Tässä vaiheessa tuntuu siltä, että sisällöllisten vaikeuksien ja soveltamisvaikeuksien johdosta virke jää heti voimaantullessaan ”kuolleeksi kirjaimeksi”. Jos säännöstä ylipäänsä pidetään tarkoituksenmukaisena, on se ainakin laadittava sisällöltään sellaiseksi, että lukija voi sen ymmärtää. Nyt säännöksessä ei ole mainittu muun ohessa sitä, miten siinä tarkoitettu kuuden kuukauden ajanjakso lasketaan (viimeksi edeltäneet kuusi kuukautta?). Perusteluissa kerrotaan, että tarkastelujaksoa arvioitaisiin työkyvyttömyyden alkamishetkestä taaksepäin.[8] Työkyvyttömyys voi alkaa paljon ennen tulevaa työvuoroa, eikä työntekijällä ole välttämättä ollut tarvetta ilmoittaa sairastumisestaan ennakkoon ko. työnantajalla. Ehdotettu säännös saattaa pakottaa työntekijät ilmoittamaan sairastumisestaan varmuuden vuoksi ennakkoon kaikille niille työnantajille, joiden kanssa on solminut työsopimuksen. Tämä ei ole järkevää muun ohessa tietosuojan näkökulmasta. Ongelmallisuutensa johdosta toinen virke olisi syytä poistaa.

[8] HE 188/2017 vp, s. 35.

6) Työsopimuslain 6 luvun 4 a §

Sinänsä säännös on suojasäännös, mutta vaikeasti sovellettava ja hallittava. Säännöksen viimeistä virkettä on vaikea ymmärtää. Jos säännöstä pidetään tarpeellisena, olisi siinä ainakin selvennettävä, mitä lisätyöllä tarkoitetaan (viittaus ao. työaikalain säännökseen).

7) Siirtymäsäännös

Siirtymäsäännöksen mukaan: ” Jos ennen tämän lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ei täytä 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.” Tämä tarkoittaa perusteluiden mukaan sitä, että työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehtoa vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta.[9]

Siirtymäsäännös on sisällöltään erilainen kuin ehdotettu työsopimuslain 1 luvun 11 §, jonka mukaan on vain työntekijän pyynnöstä neuvoteltava ja viime kädessä esitettävä asialliset perusteet kirjallisesti, miksi ehtoa ei muuteta. Siirtymäsäännös suojaa lain voimaan tullessa nollasopimuksella työskenteleviä työntekijöitä paremmin kuin ehdotettu työsopimuslain 1 luvun 11 §, jota noudetaan lain voimaan tulon jälkeen solmittavissa sopimuksissa. Työntekijät asetetaan suoraan lain perusteella keskenään eriarvoiseen asemaan.

4. Työaikalakia koskeva esitys

1) Työaikalain 18 §:n 3 momentti

Ehdotetun työaikalain 18 §:n 3 momentin muotoiluun ei sinänsä ole huomauttamista. On huomattava, että säännös ei suojaa tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä.

2) Työaikalain 35 §:n 4 momentti

Säännös ei lähtökohtaisesti suojaa tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä.

[9] HE 188/2017 vp, s. 42.

Säännös johtaa käytännön hankaluuksiin. Työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaan työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista ja ehdotetun 4 momentin mukaan työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus ilmoittaa määräaikaan, joka ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoron laatimista, mennessä, ottaako vastaan työtä.

Käytännössä työnantaja tiedustelee mahdollisuutta ottaa vastaan työtä siinä vaiheessa, kun työvuorot voidaan suunnitella eli tiedossa on todellinen suunnittelukauden työvoimatarve. Tämä hetki ei yleensä ole viikkoja ennen em. viikon ilmoitusaikaa. Eri asia on, jos työntekijä on sitoutunut sopimuksessaan ottamaan vastaan tarjottavan työn. Tällöin ei halukkuutta / mahdollisuutta työn vastaanottamiseen tarvitse ennakkoon kysyä. Työvuoroluettelo ei sido tälläkään hetkellä työntekijää, joka ei ole sitoutunut ottamaan tarjottavaa työtä vastaan.

Ehdotettu säännös määräaikoineen on käytännölle vieras ja hankaloittaa järkevää työvuorosuunnittelua. Sitä tulisi muuttaa ainakin niin, että 3 momenttiin lisätään virke, joka mahdollistaa 2 momentissa säädettyä viikon ilmoitusaikaa lyhyemmän ilmoitusajan lopullisen työvuoroluettelon sisällöstä.

Epäselväksi jää myös se, miten menetellään, jos tarve teettää työntekijälle työtä syntyy niin, että ehdotetun 4 momentin mukaista aikaa ei ehditä varaamaan.

Puuttuva siirtymäsäännös

Työaikalakiin ei sisälly siirtymäsäännöstä. Se lienee tarpeen (kesken oleva työvuorosuunnittelu).

5. Työttömyysturvaa koskeva esitys

Säännösmuotoilut ovat epäselviä eikä niillä riittävästi suojata nollasopimuslaisia tilanteissa, joissa työtä ei ole riittävästi tarjolla. Muun muassa työttömyysturvalain 2 a luvun 2 §:n 1 momentin 3 kohta soveltuu vain silloin, jos työnantaja ei ole lainkaan sitoutunut tarjoamaan työtä työntekijälle, eli vain tapaukset, joissa sovittu työaika alkaa nollasta.

6. Kytkentä muihin esityksiin ja osa-aikatyöntekijöiden oikeus lisätyöhön

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen HE 189/2017 vp laeiksi työsopimuslain 13 luvun 6 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 22 §:n ja valtion virkamieslain 32 §:n 6 §:n muuttamisesta. Siinä esitetään muun ohessa työsopimuslakia muutettavaksi siten, että työnantaja voisi jatkossa tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen työnantajalle työsopimuslaissa säädetyn lisätyön tarjoamisvelvollisuuden estämättä.

Nyt käsillä olevan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan vaihtelevaa työaika koskevaa ehtoa ei saisi käyttää, jos sopimuksella katettava työvoiman tarve olisi kiinteä. Perustelujen mukaan tosiasiallisen tilanteen kanssa ristiriidassa oleva ehto olisi mitätön, mikä tarkoittaisi sitä, että sovitun sijasta noudatettaisiin kiinteän työvoimatarpeen mukaista työaikaa. Säännöksen 3 momentin mukaan vähimmäistyöajan nostamisesta on eräin edellytyksin neuvoteltava. Myös työsopimuslain muutosta koskevan voimaantulosäännöksen perusteella työsopimus tulisi muuttaa vastaamaan todellista työvoimatarvetta.

Tässä yhteydessä jää epäselväksi, missä vaiheessa kysymys on työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä tarkoitetusta lisätyön tarjoamisesta ja milloin voi syntyä kollisio muiden osa-aikatyöntekijöiden ja HE 189/2017 vp tarkoitetun oppisopimusoppilaan kanssa. Näitä asioita olisi tullut käsitellä ainakin perusteluissa.

7. Muita näkökohtia

On luonnollista, että hallituksen esitys koskee niitä asioita, joista on sovittu puoliväliriihessä. Tämän tyyppisissä esityksissä olisi kuitenkin oltava mahdollisuuksia tarkastella asioita laaja-alaisesti. Nollasopimuksella työskentelevien ja tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimussuhteet ovat ongelmallisia muun muassa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalalla. Korkein oikeus katsoi tuomiossaan KKO 2017:86 (ään.), että tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä ei lasketa pääluvun mukaisesti yhteistoimintalaissa tarkoitettuun henkilöstömäärään arvioitaessa lain soveltuvuutta. Korkeimman oikeuden mukaan useamman työntekijän työmäärä voidaan laskea yhteen. Jos

yhteenlaskettu työmäärä vastaa yhden osa-aikaisen työntekijän työsuoritusta, on perusteltua laskea useampi tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamista harkittaessa.[10]

Kunnioittavasti

Jaana Paanetoja

[10] Ks. työneuvoston vastakkainen näkemys lausunnoissa TN 1469-17 ja TN 1455-14.