HE 188/2017

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

8.3.2018

Professori Seppo Koskinen

Esitän lausuntonani kunnioittaen seuraavan.

Nykytila 2

Nykytilan kuvaus (2.1.1):

- TSL 2 luvun 5 §: Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikatyöntekijälle: miten tämä arvioidaan, jos työaika on sovittu 0-40 t? Mielestäni ei ole kyse lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta, jos työnantaja on jo ulottanut työn tarjoamismahdollisuutensa 40 tuntiin. Niin paljon pitää tarjota kuin mahdollista!
- Yhteistoimintalain soveltamisala: Miten 0-40 sopimus huomioidaan arvioitaessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain soveltamisalaa? Minkä verran keskimäärin tekee?

EU-sääntely (2.2.):

- Uusimmat vaiheet kertomatta: Nollasopimusten rajoittaminen on jo vuosia ollut vahvasti agendalla useissa Euroopan maissa. Euroopan parlamentti esimerkiksi linjasi jo vuonna 2016, että nollatuntisopimuksia ei niiden merkitsemän äärimmäisen epävarmuuden vuoksi pidä hyväksyä. Vuoden 2017 huhtikuussa EU-tason keskustelu nollasopimuksista otti uuden askeleen, kun Euroopan komissio julkaisi alustavan hahmotelmansa työehtojen ilmoittamista koskevan EU-säännöksen uudistamisesta. Kyseinen direktiivi määrittelee olennaiset työehdot, joista työntekijällä on oikeus saada työnantajalta tiedot kirjallisesti. Komissio ehdotti harkittavaksi, että vaadittuihin tietoihin lisättäisiin päivittäisten tai viikoittaisten työtuntien liikkumaväli tai periaate keskimääräisten työtuntien vakiintumisesta.
- Euroopan komissio julkisti 21. joulukuuta ehdotuksensa työehtojen ilmoittamista koskevan EU-säännöksen uudistamiseksi. Ennakko-odotuksista poiketen esitys ei käytännössä rajoita nollatuntisopimusten käyttöä. Työnantajalla ei kuitenkaan enää olisi oikeutta päättää työntekijöiden työajoista viime hetkellä. Työtunneista ja työpäivistä olisi kerrottava kohtuullisella varoajalla.

- Siinä vaiheessa, kun työryhmä vielä viimeisteli nyt käsiteltävän HE:n perusteita, komissio oli jo esittänyt harkittavaksi ns. todentamisdirektiivin täsmentämistä. Tämä vaihe ei näy edes HE:stä.

Nykytilan arviointi (2.3):

- On olemassa myös ns. 0-sopimuksella toimivia yrittäjiä. Vaikka nämä eivät kuulu työsopimus- ja työaikalain piiriin, työttömyysturvalakia koskevissa ehdotuksissa ehkä olisi tullut huomioida?
- Nollatuntilaisille on järjestettävä samanlainen työterveyshuollon lakisääteinen turva kuin muillekin työntekijöille. Ongelmana ovat työterveyshuollon lakisääteistä turvaa paremmat lisäpalvelut. Miten tulee arvioida niiden osalta 0-40 sopimusta?
- Jos on sovittu 0-40 sopimuksesta, silloin lisätyösuostumus ei ole nykytilassa juridisesti ongelma. Kysehän on silloin viikoittaisesta ylityöstä, jos lisätyötä (työtä yli 40 tuntia) edellytetään, ja sille pitää aina saada työntekijän suostumus. Jos on sovittu esim. 10-20-sopimus, silloin menee toisin.
- Nykytilan arvioinnissa korostuu lähtökohtana 0-40 sopimusten yhteydessä se, että työnantaja ei ole tosiasiallisesti sitoutunut tarjoamaan työtä. Itse asiassa työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työtä 0-40 rajoissa. HE:ssä muutamissa kohdin korostuu alaraja ja ehdotuksia säädetään sen pohjalta.
- Työttömyysturvan yhteydessä sovitellun päivärahan saaminen edellyttää työajan seurantaa. Jos sopimus on 0-40 tai muu 0-sopimus, työnantaja ei luonnollisestikaan seuraa työaikaa silloin, kun työtä ei tarjota. Siis osa työsopimuksen ajasta on sellaista, jolloin työaikaa ei seurata. Nyt on tulossa muutos!

Asian aiemmat vaiheet (2.4.):

- Säädetäänkö jossakin muussa esityksessä vaihtelevaa työaikaa tekevän eläke-ehdot? Eduskunta edellytti tätä 31.3.2017.

Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdot (3):

- Vakiintuminen säilyy oikeudellisena instrumenttina nyt ehdotetusta sääntelystä huolimatta. Sellaista ratkaisua HE:ssä ei varmaankaan ajatella, että tämä erityissääntely kaikin osin syrjäyttäisi vakiintumisopin?? Ks. HHO 6.3.2018. Työvoimatarve vaihtelee tätä sopimusmuotoa käyttävillä työnantajilla. Ei ole mitään pysyvää kiinteää työvoimatarvetta (kuin siis vain aloilla, joilla vaihtelevaa työaikaa ei käytetä), joten sääntelyn kohteena olevalla sektorilla tämä ehdotus ei johda (juurikaan) mihinkään?

- Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve olisi kiinteä. Tämä ehdotus estää väärinkäytöksiä mutta ei ratkaise niitä ongelmia, joita vaihtelevan työajan työpaikoilla on.
- Vähimmäistyöaikaa ei saa sopia työnantajan aloitteesta pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos ja kun työnantajan työvoiman ennakoitu tarve on joinakin kuukausina 0, silloin sen saa näin sopia.
- Vähimmäistyöajan ja toteutuvan työajan vastaavuutta arvioidaan työntekijän pyynnöstä edeltävän kuuden kuukauden tarkastelujaksolla. Työnantajan näkökulmasta keskeistä on kuitenkin aina se, miten työtä on tarjolla tulevina kuukausina. Menneen perusteella tapahtuva tulevaisuuteen suuntautuva sopimuksen sisällön vahvistamisneuvottelu ei tule juuri koskaan onnistumaan.
- Työvuoroluetteloehdotuksessa näkyy vähimmäistyöaikalähtökohdan ongelmallisuus. Iso osa vaihtelevan työajan sopimuksista on ollut ja varmaan tulee edelleen olemaan 0-40-sopimuksia. Tällöin työnantajan on työvuoroluetteloa laatiessaan varattava työntekijälle tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa vastaan työtä vähimmäisajan ylittäviltä osin. Todella hankalaa!!
- Esityksessä tarkastellaan vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän asemaa kilpailevan toiminnan kiellon osalta mutta ei kilpailukieltosopimuksen kannalta.
- Extraajista vain osa kuuluu lain soveltamisalaan: Sovelletaan sellaisiin myös määräaikaisiin extraajiin, joiden työsuhteiden kesto ylittää yksittäisen vuoron pituuden. Eli keihin?
- Kiinteä työaika + lisätyö on omatyyppinen tilanne! Tältä osin ehdotetut turvasäännökset sisältävät korkean soveltamiskynnyksen. Kuuluvatko tämän sääntelyn piiriin?

Yksityiskohtaiset perustelut:

Työsopimuslaki

TSL 1.11: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

- Vaihtelevan työajan järjestelyinä ei HE:n mukaan pidettäisi sellaisia puitesopimusjärjestelyjä, joita niin ikään käytetään vaihtelevan työvoimatarpeen kattamiseen. Tyypillisesti puitesopimuksissa sovitaan HE:n mukaan niistä työsuhteen ehdoista, joita noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa työsuhteissa. En ymmärrä tätä kohtaa?? HE:n mukaanhan myös tietyt extraajat ovat lain piirissä. Jos esim. extraaja solmii edellä kerrotun puitesopimuksen, hän ei enää ole tältä osin lain piirissä. Puitesopimuksellahan tavanomaisesti sovitaan vain ns. pysyvät työsuhteen ehdot eikä työaikaa. Nämä kaksi asiaa eli puitesopimukset ja vaihteleva työaika nyt yhdistetään kummallisella ja käytäntöjä hankaloittavalla tavalla. Puitesopimus ja konkreettinen työsopimus muodostavat kokonaisuuden. Tässä kohdin HE:tä ei mainita aikaisemmin esitettyä soveltamisalan rajausta extraajien osalta.

- Kun HE olennaisesti operoi käsitteillä kiinteä ja vaihteleva työaika, näiden käsitteiden suhde tulisi olla ilmaistu edes joltisenkin selvästi. HE:n mukaan säännöksellä rajoitettaisiin työnantajan oikeutta tehdä vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä sopimus tilanteessa, jossa työntekijällä on tarkoitus teettää jatkuvasti kiinteää työaikaa (esim. työntekijä palkataan kiinteää työaikaa tekevän sijaiseksi). Jos tämän kiinteän työajan konkretisoinnin perusteella tulee arvioida käytännön tilanteita, ehdotetun säännöksen soveltamisala on todella laaja!!! Kiinteä työaika tulee siis ymmärtää suppeasti.
- HE tuo esille sen, että työvoiman tarpeet muuttuvat: vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto on voinut olla aluksi asiallinen mutta ei ole enää. Sovittu kiinteä työaika ei luonnollisestikaan vaihtele samassa määrin, mutta alun perin sovittu 20 tunnin työaika voi esimerkiksi vakiintumisen kautta muuttua 25 tunniksi jne. Molemmat asiat ovat työoikeudellisesti hallittavissa vakiintumisopin kautta. HE tarjoaa näille tilanteille lisäkeinoksi neuvottelumenettelyn. Varmaan käytännössä tullaan toimimaan siten, että ensin neuvotellaan ja sen jälkeen mahdollisesti jopa suuressa määrin vedotaan tuomioistuimessa ehdon lain vastaisuuteen. Tämä tie on nopeampi ja helpompi kuin aikaisemmin käytetty vakiintumiseen perustunut etenemistie. Onko tämä jopa liian helppo?
- Vaihtelevaa työaikaa ei saa sopia työnantajan aloitteesta pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Tulevaisuuden suuntautuva työnantajan ”tarveajattelu” on varmasti varovaista. On vaikea nähdä realistisena sitä, että jos työnantaja joskus pitää 0-tuntia mahdollisena, hän sopisi alarajaksi esimerkiksi 15 tuntia. Arviointia ei suoriteta, kuten HE esittää, siten, että alaraja vastaisi mahdollisimman hyvin tulevaa tosiasiallista tilaa. Kun sopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevana, se voi siis olla voimassa vuosia, työnantajan kannalta ei ole mitään mahdollisuuksia sopia alarajaa tosiasiallista tilaa mahdollisimman hyvin vastaavaksi. Työnantajan näkökulmasta alaraja on se, mikä se joskus voi tosiasiallisesti olla.
- Kun kyse on extraajasta, alarajaproblematiikka on vuorostaan aivan toisenlainen. Kun joku otetaan tekemään tietty keikka, keikan kesto on yleensä hyvin tiedossa. Voidaan esimerkiksi sopia yhden päivän tai neljän tunnin keikasta. Nämä tilanteet jäävätkin lain uusien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle. Muissakin tilanteissa extraajan kohdalla on ihan kummallista ajatella (sairaus- ja irtisanomisajan palkkaan lukuun ottamatta), että menneen perusteella (esim. lakiehdotuksessa esitetyn kuuden kuukauden tarkastelujaksolla) jotenkin arvioitaisiin tulevaa. Keikoista, myös yksittäisen vuoron ylittävistä, sovitaan sen suuruisina kuin ne ovat!
- HE:n mukaan työnantajan, joka katsoo voimassa olevan työaikaehdon olevan yhä ajantasainen, on esitettävä kirjallisesti asialliset perusteet sille, millä tavoin voimassa olevan työaikaehdon voidaan yhä katsoa vastaavan työnantajan työvoiman tarvetta. Kyse on tässä tilanteessa keskeisesti työnantajan tulevasta työvoiman tarpeesta, jonka arvioinnin osalta ei ole olemassa edes mitään selkeää aikaraamia. Käytännössä työnantaja ratkaissee tämän käyttämällä tiettyjä vakiomuotoisia ilmaisuja. Kunkin vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän tilanteen yksilöllinen käsittele on lähes ajanhukkaa, koska

tulevaisuutta ei juuri näissä töissä lähtökohtaisesti voida ennustaa. Merkittävää sidonnaisuutta vanhaan ei voitane pitää edes kohtuullisena työnantajan kannalta.

- Aika mielenkiintoisia tilanteita syntyy sen osalta, jos ja kun työsuojelutarkastaja antaa edellä kerrotussa tilanteessa työnantajalle kirjalliset ja riittävän konkreettiset ohjeet siitä, miten työnantajan kuuluu arvioida tuleva työvoiman tarpeensa. Tällä valvonnalla HE:n mukaan varmistetaan, että työnantaja on antanut tästä tarpeesta asialliset perustelut. Vaikea on etukäteen tietää, mitä työsuojeluviranomainen tulee pitämään riittävän asiallisina.
- Oikeuskäsittelyn osalta nostan tässä esille vain työntekijän nostaman vahvistuskanteen työnantajan kiinteästä työvoimatarpeesta. Toki tietty työvoiman tarve voidaan perustaa menneeseen, mutta työntekijän on vaikea näyttää, mikä työnantajan työvoiman tarve on tulevaisuudessa varsinkin silloin, jos työnantaja itse on tästä toista mieltä. Työnantajahan ei ole samaa mieltä, jos vahvistuskanteen nostaminen nähdään tarpeelliseksi.

TSL 2:4: Kirjallinen selvitysvelvollisuus

- HE:n mukaan keskeisiä ehtoja koskevasta selvityksestä tulee käydä noudatettavan työajan lisäksi ilmi, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Tämä asia tulee siis ilmetä tehdystä kirjallisesta sopimuksesta tai ainakin säännöksen tarkoittamasta kirjallisesta selvityksestä. HE:n mukaan työnantajan on kuvattava tämä tarve selvityksessään. HE:n mukaan arvio tästä annettaisiin pidemmälle aikavälille ja se ilmentäisi tietynlaista pidemmän aikavälin keskiarvoa.
- Selvityksen tulee koskea esimerkiksi sitä, missä tilanteissa työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Tällaisen luettelon laatiminen ei ole yksinkertaista, koska kyseisiä tilanteita on todella paljon.
- Tällaisen velvoitteen kunnollinen toteuttaminen ei ole mahdollista muissa kuin tavallisimmissa extraaja -tilanteissa. Tämän takia se tullaan toteuttamaan muulloin vain jollakin tavoin, kun se on pakko tehdä. On syytä muistaa, että kirjallisen selvitysvelvollisuuden rikkominen on rangaistusuhan piirissä. Rikokseen syyllistymisriski on jokaisen vaihtelevasta työajasta sopivan työnantajan kohdalla tämän jälkeen ilmeinen.

TSL 2:11: Sairausajan palkka

- HE:n mukaan oikeus sairausajan palkkaan syntyisi myös silloin, kun olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkyisenä töissä. HE:n mukaan asiaa tulee voida pitää objektiivisesti selvänä. Eli raja on korkealla. Pelkkä hypoteettinen mahdollisuus työtilaisuudesta ei vielä muodosta oikeutta sairausajan palkkaan. Silloin kun työnantajalla on useita nollatuntisopimuksen tehneitä, sairausajan palkan maksamisen edellyttämä ”objektiivisesti selvä” –kriteeri ei täyttyne kovin usein.

- HE:n mukaan työnantajan alustavaa tiedusteluakaan työntekijän mahdollisuudesta olla käytettävissä työvuoroa varten ei välttämättä voida pitää osoituksena työvuorosta sopimisesta. Eli riittävää olisi, jos asiasta on ensin sovittu ja sitten se perutaan?
- HE:n mukaan sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu vähäisestä kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti. Tällaiset selvästi määritellyt kriteerit tuovat jäykkyyttä työelämään ja saattavat lähes samalla tavoin työtä tehneet työntekijät selvästi eri asemaan. Tämä säännös voi koskea ainoastaan sellaisia työsopimuksia, joissa kiinteäksi työajaksi on sovittu maksimissaan kahdeksan tuntia viikossa. Jotta kahdeksan tunnin kiinteästä työajasta sopinut henkilö voisi saada sairausajan palkkaa, hänen olisi pitänyt tehdä viimeisten kuuden kuukauden aikana vähintään 40 tunnin työviikkoja. Kun viikkotyöaikaa on työehtosopimuksin lyhennetty useilla aloilla työehtosopimuksin, 8 tunnin työajasta sopinut henkilö ei työehtosopimuksen mukaisia työaikoja noudattamalla saisi ehtoa täyttymään. Lisäksi lähtökohtana täyden sairausajan palkan saamiselle on työsuhteen jatkuminen vähintään kuukauden. Sairausajan palkka lasketaan tässä tilanteessa kuitenkin käyttäen yhtenä laskentaperusteena edeltäneiden kuuden kuukauden keskimääräisen lisätyön määrää??

TSL 6:4a: Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa

- Pykälässä säädettäisiin, että jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työajan, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys.
- HE:n mukaan pykälällä ei ole tarkoitus vaikuttaa niihin tilanteisiin, joissa työnantaja tarjoaa työntekijälle irtisanomisaikana työtä kuten aiemminkin työsuhteen aikana. Tämä pääsääntö ei näy säännösehdotuksen sanamuodosta.
- Korvausvelvollisuus rajataan koskemaan vain sellaisia työsopimuksia, jotka ovat kestäneet vähintään kuukauden. Ehdotus on ongelmallinen, kun edellä kerrotun mukaisesti säännös perustuu 12 viikon eli kolmen kuukauden keskimääräiseen työaikaan?? Eli ihan lyhyissä työsuhteissa säännös ei voi toteutua.
- Sama ongelma tulee vastaan myös säännöksen tarkoittamassa toisessa soveltamistilanteessa. Säännöstä sovelletaan myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.
- Ylimalkaan vaikuttaa vaikealta ja epäloogiselta ratkaista vaihtelevan työajan yhteydessä myös kiinteää työaikaa + lisätyötä koskeva ongelma (ks. myös edellä sairausajan palkka). Itse asiassa tämä sama lopputulos (kiinteä työ + lisätyö) voidaan järjestää myös vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla esimerkiksi siten, että työaika vaihtelee 8-40 tunnin välillä ja joka maanantai ollaan töissä 8 tuntia. Eli sama tai ainakin lähes sama lopputulos voidaan järjestää kahdella eri tavalla (tavat menevät päällekkäin ja toteuttavat samoja työnantajan

intressejä). HE:ssä tunnutaan pitävän näitä kahta vaihtoehtoa toisistaan käytännössä erillisinä. HE:n mukaan nämä kaksi eri tilannetta ”voivat rinnastua toisiinsa”.

Työaikalaki

TAL 18 §: Työntekijän suostumus

- HE:n mukaan koska lisätyötunnit voivat muodostaa merkittävän osan vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työajasta, lisätyösuostumuksen rajoituksetonta antamista työsopimusta tehtäessä ei voida pitää ongelmattomana ja sen vuoksi työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työn lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Tässä yhteydessä on syytä muistaa, että työnantajalla on oikeus, jos tätä oikeutta ei lainsäädännössä rajoiteta (ks. alla TAL 35 §), laittaa työvuoroluetteloon 0-40 sopimuksella työskentelevälle 0 tai vaikka 40 tuntia, kunhan tälle on vain todellinen peruste (työnantajan työvoiman tarve). Nyt tätä oikeutta rajoitetaan lainsäädännöllä.

TAL 35 §: Työvuoroluettelo

- HE:n mukaan vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto sitoo osapuolia lähtökohtaisesti vain työajan vähimmäismäärän suhteen. Jos kuitenkin työsopimuksessa on suoraan todettu, että työntekijä sitoutuu tekemään työtä esimerkiksi 10-20 tuntia kulloisenkin työvuoroluettelon mukaisesti, sopimus ei sido työntekijää vain ilmoitetun työtuntien vähimmäismäärän mukaisesti. Myös enimmäismäärä sitoo tällaisessa tapauksessa sopimusoikeudellisesti kumpaakin osapuolta.
- Hallituksen esityksen ”vähimmäismäärän sitovuus” -lähtökohta heijastuu käytännön työelämää hankaloittavalla tavalla tiettyihin ehdotuksen yksityiskohtiin. Ehdotuksessa ensinnäkin todetaan, että työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi (?) ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella (TAL 18.3 §). Tämä ei liene käytännössä kovin suuri ongelma. Toisaalta todetaan, että jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle vähimmäistyöajan ylittäviä työvuoroja, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan (TAL 35 §). Tämän mukaan työnantaja joutuu siis aina turvautumaan tähän menettelyyn, jos alaraja ylitetään. Toisaalta kuitenkin ”työnantajan kannalta lupaavasti” ensin mainitaan, että tietty suostumusmenettely koskee vain työvuoron ylittävää lisätyötä.
- Ehdotus estää osapuolia sopimasta yksinkertaisempaa järjestelmää.
- TAL 35 §:n mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. HE:n perusteella ei selviä, koskeeko tämä oikeus myös

vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuoroluetteloa. Vaikuttaa siltä, että vaihtelevan työajan osalta on nimenomaisesti sovittu vain työvuorojen laatimisen ”ennakollisesta” lähtökohdasta ja sitä ajallisesti seuraava poikkeusmahdollisuus olisi tällöin voimassa tästä erityissääntelystä huolimatta?

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §: Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

- Mikä on tarkastajan näkökulmasta riittävä peruste? Vaihtelee tietyistä kerrotuista syistä ja tietyssä määrin!
- HE:n mukaan jos säännösten vastaisesta olotilasta (kirjallista selvitysvelvollisuutta ei ole asiallisesti täytetty) johtuva vaara tai haitta olisi vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehotus selvityksen antamiseksi. On vaikea ymmärtää, mitä esimerkiksi vähäistä suurempi vaara tässä yhteydessä tarkoittaa?

Työttömyysturvalaki

2 a luku:

- Keskeistä säännöksen soveltamisalan osalta olisi se, ettei työnantaja ole sitoutunut työsopimuksessa tarjoamaan lainkaan työtä. Jos työsopimuksessa on sovittu esimerkiksi muutaman työtunnin tarjoamisesta tietyn jakson kuluessa, säännöstä ei sovellettaisi. Siis esimerkiksi 1-40 sopimus on sellainen, ettei suojaa tule, kun on kerran muu kuin ”ei lainkaan” sopimus!
- Työstä saatavan palkan määrää koskevan edellytyksen lisäksi 4 kohdan soveltaminen edellyttäisi, ettei työnhakijalla ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen 4 luvun 3 §:ssä säädettyjen rajoitusten takia, eli oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen on tai olisi evätty sen vuoksi, että kyse on kokoaikatyöstä tai työnantaja ei valvo työaikaa. Tämä ”tai ei valvo työaikaa” – tilanne on merkittävä parannus. Moni 0-tuntilainen jää työttömyysturvan ulkopuolelle siksi, ettei työaika ole valvottavissa ja valvomiseksi katsomiskynnys on korkea.
- Säännösehdotuksissa koskien pätevää syytä työstä eroamiseen ja pätevää syytä työstä kieltäytymiseen mainitaan molemmissa palkkarajana 1187 euroa. Työstä eroamisen kohdalla todetaan, että ”Samaa euromäärää sovellettaisiin riippumatta siitä, onko työ kokoaikaista vai osa-aikaista”. Työstä kieltäytymisen yhteydessä todetaan, että ”Jos työ on osa-aikaista, euromäärä suhteutettaisiin tarjotun työn työaikaan”. Käytetyt sanonnat tarkoittavat mielestäni osa-aikaisen kohdalla erilaisia lopputuloksia??
- Työpaikan yleisen lomauttamisen yhteydessä 0-sopimuksen tehneitä ei aina käytännössä lomauteta, mikäli työnantajalla ei muutoinkaan ole heidän osalta lomauttamisaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvoitetta. Ongelma poistuisi toteamalla, että tämä tilanne on 0-sopimuksen tehneiden kohdalla lomauttamiseen rinnastettava.

Voimaantulo

- Jos lain voimaan tullessa voimassa olevan työsopimuksen työaikaehto ei vastaa TSL 1 luvun 11 §:n edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehto vastaamaan työnantajan todellista työvoimatarvetta. Jos työntekijä ei halua muuttaa työaikaehtoa, sopimus jäisi ennalleen. Yleensä juridiikassa korostetaan sitä, että sopimusten tulee vastata sisällöllisesti tosiasiallisesti vallitsevaa tilaa. Tähän pohjautuu myös ns. vakiintumisoppi. Tässä voimaantulosäännöksessä ei ole kyse työntekijän aloitteesta tehdystä vaihtelevasta työajasta sopimisesta vaan työntekijän oikeudesta estää sopimuksen saattaminen vastaamaan tosiasiallisesti vallitsevaa tilaa. Työnantajan kannalta tämä ei kuitenkaan liene ongelma, koska kyseinen muutos ainakin normaalisti tarkoittaisi työtuntien alarajan kirjaamista sopimukseen. Työntekijän kieltäytymisestä huolimatta työnantaja käsitykseni mukaan joutuu antamaan oikean sisältöisen kirjallisen selvityksen.