Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

Vaihtelevaa työaikaa koskevat määräykset
- käytön rajaaminen
- työajan vakiintuminen



Vappu Okkeri
Lakimies, VT
Tehy ry, edunvalvonta

Tehy

Taustaa vaihtelevan työaikaehdon käytöstä yksityisellä sosiaalipalvelualalla

- Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisala: ikäihmisten tehostettu palveluasuminen, kotihoito, varhaiskasvatus, vammaisten ja nuorten palvelut
- Yksityisellä sosiaalipalvelualalla vaihtelevan työajan käyttö / osa-aikainen työ on lisääntynyt valtavasti
- Taustalla yksityisen sosiaalipalvelualan kova kilpailutus, joka johtaa polkuhinnoitteluun
- Henkilöstövaltainen ala: yritykset hakevat säästöt henkilöstökustannuksista ja palvelun laadusta

Tehyn ja muiden palkansaajajärjestöjen alkuperäinen esitys työehtosopimusmääräykseksi

Työsopimuksessa on sovittava vähimmäistyöajasta, ellei työntekijän aloitteesta toisin sovita. Vähimmäistyöaikaa ei saa sopia työnantajan aloitteesta pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.

Osa-aikatyöntekijän vähimmäistyöaika määritellään työntekijän sitä vaatiessa viimeisen x kuukauden keskimääräisen toteutuneen työajan perusteella. Työaikaa ei kuitenkaan tarkastelun perusteella määritellä alemmaksi kuin mitä työsopimuksessa on sovittu. (Työaikaa koskevan ehdon muutoksesta annetaan työntekijälle työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys tai tehdään erillinen liite työsopimukseen.)

KESKEISTÄ: KOSKEE KAIKKEA OSA-AIKATYÖTÄ

Lopullinen työehtosopimusmääräys -> osa-aikaisten asema turvattu

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa:

1. työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai

*2. työntekijä sitoutuu tai **olosuhteiden perusteella voidaan osoittaa sitoutuneen tekemään** työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa*

a) ilman vähimmäistyöaikaa tai

*b) **osa-aikaisella työajalla**, jonka toteutunut työaika 12 kuukauden seurantajaksolla olennaisesti ylittää.*

KESKEINEN PARANNUS VERRATTUNA LAKIEHDOTUKSEEN: KOSKEE KAIKKEA OSA-AIKATYÖTÄ

HUOM: vaikka työsopimuksessa sovitaan kiinteästä osa-aikatyöstä, työtä teetetään tyypillisesti sovittua tuntimäärää enemmän eli osa-aikainen työsopimus on käytännössä vaihtelevan työaikaehdon kaltainen

Tehyn muutosehdotus
Lakiehdotus 1 luku 11 § 1 mom

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa

työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. ***Säännös kattaa myös osa-aikaiset työsopimukset, joissa toteutunut työaika on kuluneen kuuden kuukauden aikana ylittänyt työsopimuksessa sovitun työajan.***

Lopullinen työehtosopimusmääräys: sitova menettely työajan vakiintumisesta

KESKEINEN PARANNUS VERRATUNA LAKIEHDOTUKSEEN: SITOVA MENETTELY VAIHTELEVAN TYÖAJAN VAKIINTUMISESTA

***Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen** 12 **kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta.** Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi.*

Tehy: TSL 13 luvun 7 § 1 mom 2 kohta poistetaan HE:stä eli mahdollisuus toisin sopimiseen työehtosopimuksella poistetaan

Tehyn muutosehdotus
Lakiehdotus 1 luku 11 § 2 mom, toinen virke

Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta,

on vähimmäistyöaikaehto määriteltävä edeltäneen kuuden kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi, ellei muuta yhdessä sovita.

Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään viidellä tunnilla työsopimuksen mukaisesta kolmiviikkoisjakson työajasta.

(vartiointialan työehtosopimus)

Työntekijän oikeussuoja?

Lakiehdotuksen säännös: *”Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoiman tarvetta*.”

Tehy: virke tulisi ehdottomasti poistaa lakiehdotuksesta. Säännös mitätöi lakiehdotuksen vaikutuksia

- TSL:n perustuvat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa.
- Työntekijällä mahdollisuus nostaa vahvistuskanne käräjäoikeudessa, mutta:
  - Oikeudenkäyntiprosessi vie aikaa ja on taloudellisesti työntekijälle riskialtis
  - Työsuhteen kestäessä nostettu kanne / riita-asia vaikuttaa kielteisesti työnantajan työntekijälle tarjoaman työn määrään

  -> Työntekijät eivät uskalla aloittaa oikeudenkäyntiprosessia työsuhteen aikana

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 20 § sairausajan palkka

KESKEINEN PARANNUS VERRATTUNA LAKIEHDOTUKSEEN: KATTAA KAIKKI KIINTEÄÄ OSA-AIKAISTA TYÖTÄ TEKEVÄT TYÖNTEKIJÄT -> EI RAJOITUSTA LISÄTYÖN MÄÄRÄSTÄ

- *6 §:n 6 kohdan mukaisessa vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy 20 §:n mukaisesti, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.*
- *Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt.*

Tehy: lakiehdotuksen vaatimus lisätyön nelinkertaisesta määrästä tulisi poistaa.