Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

Lausunto HE 188/2017 vp

28.2.2018

EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE

Hallituksen esitys HE 188/2017 vp vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

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

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL ry (jäljempänä **HPL**) lausuu esityksestä seuraavaa:

1. Muutosesityksistä kokonaisuutena

HPL pitää sinänsä tavoiteltavana, että työntekijöiden ja työnantajien asemaa vaihtelevaa työaikaa koskevissa työsuhteissa selkiytetään. HPL:n näkemyksen mukaan esityksessä ehdotetut muutokset pääosin eivät kuitenkaan selkiytä nykyistä tilannetta, vaan aiheuttavat tulkinnallista epävarmuutta ja hallinnollisia velvoitteita, jotka ovat omiaan vaikeuttamaan työllistämistä ja luomaan työsuhteisiin epäselvyyksiä. Lisäksi esityksen toimivat menettelytavat ovat jo tällä hetkellä laajasti työmarkkinoilla käytössä.

HPL vastustaa esitykseen sisältyviä ehdotuksia erityisesti seuraavista syistä:

- esitykseen sisältyvät muutosehdotukset ovat osin tulkinnanvaraisia ja näin ollen aiheuttaisivat tulkinnallista epäselvyyttä sekä työntekijöiden että työnantajien keskuudessa
- muutokset tulisivat johtamaan työllistämiskynnyksen nousuun
- muutokset lisäisivät työnantajan hallinnollista taakkaa sekä siitä johtuvia kustannuksia

Ministeriön lakihanketta koskeneen toimeksiannon mukaan muutokset eivät saaneet johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen.

HPL:n näkemyksen mukaan lakiesitys ei vastaa täysin ministeriön alkuperäistä toimeksiantoa, koska käytännössä esitys tulisi vaikeuttamaan työllistämistä ja saattaisi johtaa työllisyyden vähentymiseen. Esimerkiksi työaikalakia koskevien ehdotusten myötä työnantajan lisätyön tarjoaminen vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijöille vaikeutuisi. Työaikalakia koskevat ehdotukset ovat myös ristiriidassa sen kanssa, että työnantajalla on työsopimuslain mukainen velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle.

Ehdotettujen lakimuutosten seurauksena työnantajien hallinnolliset velvoitteet lisääntyisivät ja lisätyön tarjoaminen vaihtelevaa työaikaa tekeville työntekijöille vaikeutuisi. Näitä todennäköisiä haitallisia vaikutuksia työllisyyteen ei voida pitää lakihankkeen alkuperäisiin tavoitteisiin tai hallitusohjelmassa asetettuihin työllistämistavoitteisiin nähden hyväksyttävinä.

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN LIITTO RY
Eteläranta 10, 00130 Helsinki | Puhelin (09) 1728 5400 | www.hpl.fi | etunimi.sukunimi@hpl.fi

2. Ehdotettu uusi TSL 1 luvun 11 § (vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto)

Esityksen mukaan vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. 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. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

HPL esittää, että pykälän mukainen tarkasteluaika olisi kuuden kuukauden sijasta 12 kuukautta. Tällöin tarkasteluaika huomioisi paremmin eri toimialoilla tyypilliset kausivaihtelut.

3. Ehdotettu uusi TSL 2 luvun 11 § (sairausajan palkka)

Esityksen mukaan vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa 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.

HPL pitää ehdotuksen perusajatusta tarkoituksenmukaisena ja hyväksyttävänä. HPL ohjeistaa jo tällä hetkellä jäsenyrityksiään toimimaan ehdotetun säännöksen mukaisesti.

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

Esityksen mukaan, jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Vaihtelevan työajan ehdon piirissä olevat työntekijät työskentelevät tehtävissä, joita työnantajalla on tarjolla vain poikkeuksellisesti tai epäsäännöllisesti siten, että tehtävien määrä lisääntyy esimerkiksi tiettyinä vuodenaikoina. Näin ollen kyseinen säännös johtaa työnantajan kannalta helposti kohtuuttomaan tilanteeseen.

Tällainen tilanne voisi syntyä esimerkiksi silloin, kun työntekijän kanssa on sovittu jo työsopimuksessa siitä, että työaika tulisi vaihtelemaan siten, että tammi-huhtikuussa työaika on 15-20 h/vko, kesä- elokuussa työaika on 30-37,5 h/vko ja syys – joulukuussa työaika on 10 – 15 h/vko. Uuden 4 a §:n mukaan hänelle pitäisi maksaa syyskuussa tapahtuvan työsuhteen päättymisen yhteydessä irtisanomisajanpalkka kesällä tehtyjen täysien tuntien mukaan. Jo työsuhdetta solmittaessa työnantaja on kuitenkin tiennyt, että työaika tulee vaihtelemaan. Tästä on sovittu työntekijän kanssa ja hän on halunnut sitoutua tämän sisältöiseen työsopimukseen. Ei voida pitää kohtuullisena, että irtisanomisajan palkka maksettaisiin tällaisessa tilanteessa kesällä tehtyjen tuntien mukaan.

Mikäli kyseinen säännös tulisi työsopimuslakiin, HPL esittää että siihen lisättäisiin ”ilman asiallista perustetta”.

”Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa ilman asiallista perustetta ---”

Lisäksi kiinnitämme huomiota siihen, että ehdotettu kaavamainen tapa laskea irtisanomisajan palkka 12 viikkoa taaksepäin siitä, kun työntekijä on viimeksi työskennellyt, voi johtaa tilanteisiin, joissa työntekijä saisi huomattavasti suuremman ansion irtisanomalla työsuhteensa, kuin hän saisi sen jatkuessa. Tästä johtuen HPL esittää, että laskenta tulisi aloittaa irtisanomisesta eikä siitä, milloin hän on työtä viimeksi tehnyt.

”Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa ilman asiallista perustetta työsuhteen irtisanomista edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän ---”

HPL esittää myös, että lain esitöissä todettaisiin, että asiaa arvioidaan samoin kriteerein kuin sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta arvioidaan, eli mikäli olosuhteisiin nähden voidaan pitää selvänä, että ilman irtisanomista työntekijä olisi ollut työssä tulee hänelle korvata alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Tämä olisi johdonmukaista ja helpottaisi myös ehdotettujen säännösten soveltamista käytännössä.

5. Ehdotettu uusi TAL 18 § (työntekijän suostumus)

Esityksen mukaan jos, työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella.

Työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle. HPL pitää ongelmallisena, että ehdotetun säännöksen voidaan tulkita olevan ristiriidassa työnantajan velvollisuutena olevan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden kanssa.

Mikäli säädöksellä tarkoitetaan sitä, että osa-aikainen työntekijä voi kieltäytyä hänelle tarjotusta lisätyöstä, se ei ilmene riittävän selkeästi säännöksen sanamuodosta.

Ehdotettu säännös vaikeuttaisi lisätyön tarjoamista ja aiheuttaisi työnantajalle hallinnollisia lisävelvoitteita. HPL:n näkemyksen mukaan ehdotuksen todennäköisiä haitallisia vaikutuksia työllisyyteen ei voida pitää vähäisinä. HPL esittää, että ehdotetusta säännösmuutoksesta luovutaan.

6. Ehdotettu uusi TAL 35 § (työvuoroluettelo)

Esityksen mukaan, jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

Vaihtelevan työajan sopimusten variaatio voi vaihdella puhtaasta 0-sopimuksesta sopimukseen, jossa työaika lähestyy täyttä työaikaa. Näin ollen HPL esittää, että ehdotettuun säännökseen lisättäisiin mahdollisuus sopia työnantajan ja työntekijän kesken siitä, että työvuoroluetteloon voidaan merkitä tarvittaessa tunteja jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan. Sopimus tulisi olla mahdollista tehdä joko työsopimuksen solmimisen yhteydessä taikka myöhemmin. HPL esittää seuraavaa muotoilua:

”Työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan ylittävää työtä saisi kuitenkin teettää työntekijän suostumuksella.”

HPL esittää myös, että oikeudesta teettää vähimmäistyöajan ylittävää työtä tulisi voida sopia myös valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten kesken.

Mikäli HPL:n esittämiä muutoksia ehdotukseen ei tehtäisi, ehdotettu säännös vaikeuttaisi konkreettisella tavalla lisätyön tarjoamista vaihtelevan työajan työsuhteessa työtä tekevälle. Lisäksi säännös aiheuttaisi työnantajalle hallinnollisia lisävelvoitteita. HPL pitää ehdotetun säännöksen todennäköisiä negatiivisia työllistämisvaikutuksia huomattavina. Näillä perusteilla HPL esittää, että mikäli edellä esitettyjä muutoksia säännösehdotukseen ei toteuteta, säännösmuutoksesta luovutaan.

Annamme mielellämme asiaan liittyviä lisätietoja.

Kunnioittavasti,

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN LIITTO RY

Maritta Antola
johtava asiantuntija
p. 09-XXX XXXX, maritta.antola@hpl.fi