SUOMEN EV.LUT. KIRKKO
EV.LUTH. KYRKAN I FINLAND
Kirkkohallitus / Kyrkostyrelsen
Kirkon työmarkkinalaitos / Kyrkans arbetsmarknadsverk

28.2.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

Kirkon työmarkkinalaitos lausuu hallituksen esityksestä seuraavaa:

Työnantajajärjestöt ovat lausuneet Työ- ja elinkeinoministeriön Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietinnöstä viime vuonna. Tällöin työnantajajärjestöt lausunnoissaan ja eriävissä mielipiteissään yksimielisesti vastustivat suunniteltua lainsäädäntömuutosta. Sitä pidettiin yleisesti työn tarjoamiskynnystä nostavana sekä epäselvänä. Työryhmän esitys myös ulottui tehtäväksiannon ulkopuolelle.

Tämän jälkeen Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut uuden esityksen, joka on nyt eduskunnan käsittelyssä hallituksen esityksenä (HE 188/2017 vp). Esityksessä on osittain otettu huomioon aiemmissa lausunnoissa esitettyjä näkökohtia, mutta edelleen puutteellisesti. Lainsäädäntöesitystä ei Kirkon työmarkkinalaitoksen mielestä tule toteuttaa seuraavista syistä.

1) Esitys menee yhä työryhmän toimeksiannon ulkopuolelle. Siinä on edelleen käsitelty paitsi vaihtelevan työajan työsopimuksia myös kiinteitä osa-aikatyösopimuksia. Tämä ilmenee muun muassa työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momenttia koskevassa ehdotuksessa. Sen mukaan työaikaa ei saisi vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Esitys hämärtää eroa kiinteiden osa-aikaisten työsopimusten ja toisaalta vaihtelevan työajan sopimusten välillä. Jos työaika on sovittu kiinteäksi, esimerkiksi 8 tuntia viikossa ja jos työsopimukseen on lisäksi otettu ehto lisätyön tekemisvelvollisuudesta, sen ero sellaiseen vaihtelevan työajan sopimukseen, jossa työajan on sovittu vaihtelevan esimerkiksi 8 ja 25 tunnin välillä on hämärä ja vaikeuttaa lain soveltamista. Molemmat työsuhteet ovat työajan minimiltään samat (8 tuntia viikossa), mutta toisessa työaika saa vaihdella lisätyöntekemisvelvollisuuden perusteella, kun taas toisessa se saisi vaihdella vain 8-25 tunnin välillä. Ilmeisesti tällöinkin vaihtelevan työajan sopimus sallisi lisätyön teettämisen yli 25 tunnin, joskin työntekijän suostumukseen perustuen.

2) Edelliseen liittyy esitys työaikalain 18 §:n muuttamiseksi. Se luo käytännön työelämälle vieraan tilanteen, jossa kiinteän työajan osa-aikaisissa työsopimuksissa saa edelleen sopia työsopimuksessa lisätyövelvollisuudesta (voimassa oleva 2 momentti), mutta vaihtelevan työajan sopimuksissa lisätyöstä voitaisiin ehdotuksen mukaan sopia enintään lyhyehköksi ajaksi kerrallaan (ehdotettu uusi 3 momentti). Esityksen toteuttaminen johtaisi todennäköisesti siihen suuntaan, että työnantajat, jotka voisivat sopia tietystä vaihteluvälistä työajalle (esimerkiksi edellä mainittu 8-25 tuntia), sopivat mieluummin vain 8 tunnin kiinteästä työajasta ja pyrkivät saamaan työsopimukseen merkinnän velvollisuudesta lisätyöhön. Tämä ei edistä työajan ennakoimista työntekijän kannalta.

3) Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momenttiin ehdotetaan myös säännöstä, jonka mukaan sovitun työajan ja todellisen työajan tarve voitaisiin todeta takautuvasti vertaamalla toteutunutta työaikaa edeltäviltä 6

kuukaudelta sovittuun vähimmäistyöaikaan. Säännökseen ehdotettavaa 6 kuukauden tarkasteluajan valintaa ei perustella mitenkään. Huomattavasti todellista tilannetta kuvaavampi seurannan aikamäärä olisi yksi vuosi (12 kuukautta). Usein tehtävissä, joissa ei ole mahdollista sopia kiinteää työaikaa, työaika ainakin jossain määrin tasoittuu vuoden kierrossa. Toisinaan vuositasolla voidaan todeta, miten paljon työaika ja työn määrä vaihtelevat vuoden kuluessa.

Ehdotettu säännös on ongelmallinen myös satunnaisuutensa vuoksi. Kuuden kuukauden muutos työajassa voi olla sattumaa eikä osoitus työajan pysyvästä muutoksesta. Näin on esimerkiksi jo sovitun kiinteän työajan lisäksi sovittujen erilaisten sijaisuuksien (esim. perhevapaiden pitkät sijaisuudet) tai määräaikaisten projektien yhteydessä. Vaikka säännösehdotukseen sisältyy työntekijälle velvollisuus pyytää asiassa neuvottelua ja erimielisyystapauksessa työnantajalle mahdollisuus perustella miksi työajan tarkastelujaksolla ollutta muutosta ei voi pitää pysyvänä, säännöstä ei voi pitää tasapainoisena erityisesti verrattuna kiinteän työajan työsopimuksiin. Niihin voidaan ottaa lisäehto lisätyön tekemisvelvollisuudesta ilman mainittua 6 kuukauden olettamaa työajan lisäyksestä. Kun osa-aikatyön työsopimuksiin (Työaikalain 18 §:n 2 momentti) ei käytännön työelämän luonteesta johtuen sisälly samanlaista velvoitetta kiinteän työajan spekulatiivisiin muutoksiin kuin ehdotettuun työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momenttiin, sitä ei ole syytä säätää myöskään vaihtelevan työajan sopimuksiin.

4) Työsopimuslain 2 luvun 11 §:ään ehdotetaan uutta 2 momenttia työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Siinä säädettäisiin paitsi vaihtelevan työajan mukaista työaikaa noudattavan työntekijän oikeudesta, myös kiinteää työaikaa noudattavan työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Ehdotuksen mukaan kiinteää osatyöaikaa tekevä työntekijä olisi oikeutettu sairausajan palkkaan, jos lisätyön määrä on sairausajan alkua edeltäneiden 6 kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti. Ehdotus on ongelmallinen spekulatiivisuudessaan siitäkin huolimatta, että siihen on sisällytetty lisäehtona, että työmäärä on pitänyt tarkastelujaksona ylittää sovittu kiinteä työaika nelinkertaisesti. Lisätyön määrä voi joka tapauksessa vaihdella erilaisista määräaikaisista syistä, kuten edellä kohdassa 3) on myös todettu. Tässä esitettyyn säännökseen ei kuitenkaan sisälly (toisin kuin 1 luvun 11 §:n 3 momentin ehdotukseen) työnantajalle minkäänlaista selvitysmahdollisuutta, jonka perusteella työnantaja voisi osoittaa, miksi seurantajakson työmäärä on ollut määräaikainen tai satunnainen eikä ulota vaikutustaan sairastumisaikaan. Sairausajan palkka määräytyisi puhtaan laskennallisesti menneisyydessä toteutuneen työajan mukaan siitä riippumatta, onko kyseinen työ ollut luonteeltaan määräaikainen vai ei.

   Kuten säännöksen perusteluissa todetaan, säännös koskisi säännöllisesti vain 8 tuntia viikossa tai sitä vähemmän työskenteleviä. Esityksessä on selvästi etsitty kompromissia. Yleisen yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta on kuitenkin vaikea perustella, miksi säännöllisesti 9 tuntia viikossa työskentelevä ei olisi koskaan oikeutettu sairausajan palkkaan takautuvan 6 kuukauden tarkastelun perusteella, mutta 8 tuntia työskentelevä olisi. Tämä vertailu osoittaa takautuvaan spekulatiiviseen tarkasteluun perustuvan säännöksen ongelmallisuuden.

5) Ehdotus sairausajan palkasta työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä ulotettaisiin myös vaihtelevaa työaikaa tekeviin työntekijöihin. Säännös sisältää vaikeasti sovellettavia ehdotuksia. Soveltamisen kannalta selkein olisi se tilanne, jossa työaika on merkitty työvuoroluetteloon. Tällöin voidaan sairausajan palkan maksamista pitää perusteltuna. Sen sijaan ne säännösesityksen mainitsemat tilanteet, joissa työstä olisi ”muutoin sovittu” tai ”olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä” ovat vaikeasti tulkittavia. Jo lakiesityksen perusteluissa tuodaan esille tilanteita, joissa palkanmaksuvelvollisuutta ei kuitenkaan olisi. Esimerkiksi työvoimareservin käyttö voi tehdä työn tarjoamisesta hyvin satunnaista, jolloin ei ole mahdollista todeta varsinkaan jälkikäteen, olisiko työkyvyttömälle tarjottu työtä vai ei. Kokemuksesta tiedetään myös, että välillä ns. tarvittaessa työhön kutsuttaville tarjotaan myös sellaisia työtehtäviä, joiden tekeminen ei ole sidottu tiettyyn ajankohtaan (esimerkiksi suursiivous tai ikkunoiden pesu). Olisi kohtuutonta, että tällaisessa tilanteessa

työstä, jota ei sairausajankohtana teetettäisi myöskään kenelläkään muulla, jouduttaisiin maksamaan sairausajan palkka. Joka tapauksessa ehdotettu säännös on spekulatiivisen luonteensa vuoksi liian epämääräinen soveltamisen kannalta.

6) Ehdotus irtisanomisajan palkan maksamisesta (työsopimuslain 6 luvun 4a §) on samankaltainen kuin edellä kommentoitu ehdotus sairausajan palkasta (työsopimuslain 2 luvun 11 §). Myös siinä ehdotetaan muutettavaksi vaihtelevan työajan sopimusten lisäksi kiinteän työajan irtisanomisehtoja. Tältä osin samoin kuin 6 kuukauden laskennalliseen tarkasteluun liittyvät kommentit, jotka on tuotu esiin kohdassa 3) ja 4), soveltuvat myös tämän säännösehdotuksen arviointiin.

   Lisäksi ehdotuksessa irtisanomisajan palkka muodostuisi puhtaan laskennallisesti, jos työaika irtisanomisaikana alittaa irtisanomista edeltäneen 12 viikon aikana tarjotun työn määrän. On huomattavaa, että säännös tai perustelut eivät rajaa laskennallista ”saamatta jääneen palkan” korvaamista vain työnantajan suorittamiin irtisanomistilanteisiin, vaan korvaamisen periaatetta noudatetaan myös silloin, kun työntekijä itse irtisanoo työsopimuksen. Siis myös niissä tilanteissa, joissa työntekijä itse irtisanoo työsuhteen, taloudellisen riskin kantaa työnantaja, ja riski ulottuu niihinkin tilanteisiin, joissa satunnaisesta syystä irtisanoutumista edeltävänä ajanjaksona on tarjottu poikkeuksellisen paljon työtä, jota irtisanomisaikana ei enää ole tarjottavaksi. Työntekijä voi siten irtisanoutumisen ajoituksella maksimoida irtisanomisajan palkan ilman että työnantajalla on normaalin irtisanomisajan tapaan edes mahdollisuutta saada työpanosta hyväkseen. Ehdotus on työnantajan näkökulmasta kohtuuton, erityisesti kun kokemuksesta tiedetään, että vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden tehtäväkirjo voi olla hyvin suuri ja juuri siitä syystä myös työajan vaihtelu voi olla hyvin suurta.

Edellä sanotuista syistä lakiehdotusta ei pitäisi toteuttaa.

Kirkon työmarkkinalaitos

Timo von Boehm
Lakimies