Prof. Seppo Koskisen kirjalliset vastaukset ed. Juhana Vartiaisen kysymyksiin 22.1.2019

1. Mahdollisuudesta irtisanoa joustotyöaika yksipuolisesti: Entä jos työnantaja haluaisi työsopimuksen, jossa on joustotyöaika, mutta ei haluaisi saman henkilön kanssa työsopimusta, jossa ei ole joustotyöaikaa. Jos joustotyöajasta sovitaan työsopimus tehtäessä, ja henkilö irtisanoo sen, voiko syntyä tilanne, jossa on sopimus, jota toinen osapuoli eli työnantaja ei olisi alun perinkään halunnut? Voiko sitä vastaan suojautua työsopimusta tehtäessä?

Vastaus SK: Tällainen tilanne tosiaankin syntyy. En usko, että työnantajalla olisi tilanteessa normaalia päättämisperustetta juuri tästä syystä. Sellainenkaan ehto ei onnistu, että etukäteen sovittaisiin työsopimuksen päättyvän, jos kyseinen ehto irtisanotaan (liian yleinen sopimus: voi johtaa yllättävään ja ankaraan lopputulokseen). Tässä näkyy se ongelma, että kun tuodaan uusi konstruktio työoikeudelliseen järjestelmään pohtimatta riittävästi sen merkitystä, se voikin jossakin yksittäistapauksessa olla kohtuuton. Viime kädessä tätä tilannetta jouduttaisiin siis arvioimaan sen kannalta, johtaako tällainen ehto työnantajan kannalta yksittäistapauksessa kohtuuttomaan lopputulokseen.

2. Toisin sopiminen on nyt työaikapankkia ja säännöllistä työaikaa lukuun ottamatta varattu vain järjestäytyneille osapuolille. Lähes kaikki pienyrittäjät, joiden kanssa keskustelen, kertovat joutuvansa näiltä osin rikkomaan lakia/Tessiä, jotta voitaisiin toimia järkevästi työpaikalla. Eikö tämä ole ongelma, miksi tätä ei koskaan oteta esille? Järjestäytyneet partit ovat nykytilan kannalla, ja arvelen, että he haluavat suosia järjestäytymistä. Mutta minusta tämä on ongelma. Mitä mieltä?

Vastaus SK: On tämä kiistaton ongelma. Jotkut ovat kyynisesti todenneet, että tämä ei ratkea kuin vasta sitten, kun järjestäytymisaste on alle 50 %. Tällöin ei enää ole oikeudellisia perusteita "luottamusmieslukolle". Yleissitovuusjärjestelmähän syntyi vasta eduskunnassa kansanedustaja-aloitteen perusteella. Voisihan sitä kokeilla, millaisen kannatuksen saa eduskunnassa tämän yksittäisen pykälän osalta paikallisen sopimisen laajemmin salliva sanamuoto.

3. Miksi vaihtelevan työn ja osa-aikatyön sopimusten erilaisuus olisi ”erilaista kohtelua”? Ne ovat kaksi erilaista sopimustyyppiä, joiden välillä on selvä looginen ero. Ensin mainitussa on suurempi mahdollisuus kieltäytyä lisätyöstä, mutta vähemmän taattuja tunteja. Jälkimmäisessä on taattu tietty määrä tunteja, mutta suurempi velvollisuus ottaa lisätyötä vastaan. Kaksi sopimustyyppiä, jotka sopivat eri tilanteissa oleville ihmisille. Vaikea nähdä, että tässä olisi mitään eriarvoistavaa.

Vastaus SK: Molemmat ovat osa-aikaisia työsopimuksia. Pienet kysymyksessä mainitut erot eivät muuta tätä yleistä lähtökohtaa. Lainsäätäjän tulisi käsitellä osa-aikaisia sopimuksia samalla tavoin. Luonnollisesti lainsäätäjällä on mahdollisuus pieniin nyanssieroihin. Mutta tämä vaikeuttaa työnantajien toimintaa. Jo nyt vaihtelevan työajan sopimusten hallinta on käytännössä vaikeaa. Näitä työsopimuksia koskevat

sääntelyerikoisuudet toimivat asianajotoimistoissa mutta eivät nyrkkipajoissa. Nyt näitä eroja lisättäisiin entisestään. Ymmärtääkseni näin pieniin kysymyksiin ei EU-oikeus "ylety". (Prof. Ulla Liukkunen voisi käsitellä tätä kysymystä lisää EU-oikeuden kannalta.)

4. Eikö ole ongelma, että tehdään suljettu, eksklusiivinen lista toimialoista, joilla työaikalakia ei sovelleta (toki kaikki sillä välttämättömällä ehdolla, joka on pykälän alussa, että vallitsee työaika-autonomia)? Voi olla muitakin toimialoja (ostajat, kiinteistövälittäjät, tai toimialoja joita ei vielä ole olemassakaan), joilla vallitsee työaika-autonomia. Sitäpaitsi DIREKTIIVI:n vastaava lista ei ole eksklusiivinen, vaan siinä sanotaan ”erityisesti” ennen tuota listaa. Eli eihän tämä ole direktiivin lähestymistapaa vastaava tapa.

Vastaus SK: Tutkijoiden näkemyksen mukaan tyhjentävät listat ovat ongelmallisia siinä mielessä, että ainakin osin ne ovat aika tiukasti johonkin aikaan / ajanjaksoon sidottuja. Kummalliselta tuntuu edelleenkin se, että "metsä-, metsänparannus- ja uittotyöt ja niihin liittyvät työt, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsänparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä" on edelleen yhtenä nimenomaisena harvana poissuljettuna alana.

Ei näiden listojen tule olla "suljettuja" eivätkä ne voi edes sitä olla. Kukaan ei pysty hahmottamaan työelämää niin tarkasti, että todellinen kannanotto osattaisiin tehdä Suomen kaikkien töiden osalta. Tällainen lähestymistapa on epäonnistunut.