

PAMin lausuma nollasopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintöön

Yleistä

Onko esitys mielestänne hyväksyttävissä?

- Kyllä, sellaisenaan
- Kyllä, eräin muutoksi
- x Ei

Yleiset kommentit esityksestä:

PAM viittaa kokonaisuudessaan työryhmän jäsenten Timo Koskisen ja Anu-Tuija Lehdon eriävään mielipiteeseen sekä SAK:n jättämään lausuntoon.

Mietintöä leimaa ylipäätään kritiikiton suhtautuminen siihen, että työvoiman tarpeen vaihtelu edellyttäisi nolla- tai vaihtelevan työajan sopimusten käyttämistä. Työvoiman tarpeen vaihtelu voidaan ottaa huomioon jo olemassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimuksissa sovittujen työaikajärjestelmien avulla. Palvelualoilla ongelmana on työnantajien haluttomuus solmia kokoaikaisia työsuhteita. Mielummin teetetään työtä osa-aikaisilla työntekijöillä. PAMin näkemyksen mukaan suuri osa runsaasti pienituntisia osa-aikatyösopimuksia käyttävistä työnantajista ei yksinkertaisesti ole halukkaita kiinnittämään huomiota työvuorosuunnitteluun.

Nykyllä lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikaisen työvoiman samoin kuin määräaikaisen työvoiman käytön ja tätä kautta huomioi erilaiset tarpeet työajan sijoittelulle. Nyt laadittavan lainsäädännön on ollut tarkoitus suitsia epätervettä kehitystä, joka on luonut työmarkkinoille sopimustyyppin, jossa luodaan velvollisuuksia vain työntekijälle.

Useissa PAMilaisissa työehtosopimuksissa on sovittu, että työaika ei voi olla nolla. Myöskään vaihtelevasta työajasta ei voida sopia. Nämä työehtosopimukset ovat toimineet käytännössä hyvin ja yhdessä tasoittumisjärjestelmien kanssa ottavat huomioon sekä työnantajan tarpeen järjestellä työaika joustavasti, että työntekijän oikeuden saada työ sopimuksella vahvistetuksi hänelle tarjottavan työn määrä. Samalla on sovittu työajan vakiintumisen mekanismeista, joilla epäsuhta tarjottavan työn määrän ja työ sopimustuntien välillä pystytään tehokkaasti ratkaisemaan. Oikeuskäytännössä on katsottu työajan vakiintuneen teetettyjen työtuntien mukaiseksi. Tämä oikeussuojakeino on työntekijän käytettävissä käytännössä vasta työsuhteen päätyttyä. Työajan vakiintumisesta tulisi säätää lailla, jolloin toteutunut työaika vakiintuisi työsuhteen ehdoksi jo työaikana.

Nyt mietinnössä ehdotettu ratkaisu on täysin riittämätön, eikä sillä pystytä puuttumaan nolla- ja vaihtelevan työajan sopimusten aiheuttamiin ongelmiin. Viime kädessä em. sopimustyyppit ovat keino kiertää lähes kaikki työntekijän suojaksi säädetty lainsäädäntö. Lisäksi yksi kysymys on tietenkin se, voidaanko työ sopimuksessa jättää keskeisestä työsuhteen ehdosta, työajasta, kokonaan sopimatta. Onko tällöin kyse edes työ sopimuksesta?

Mietinnöstä jää hieman epäselväksi, onko siinä tarkoitettu tuoda sellaiset tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät, joilla jokainen työvuoro muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen, sääntelyn piiriin. Tällaisella aidolla keikkatyöntekijällä ei voi milloinkaan olla velvollisuutta ottaa vastaan hänelle tarjottuja työtunteja. Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden tai ns. ekstraajien on palvelualoilla vakiintuneen työmarkkinakäytännön mukaan katsottu tarkoittavan työntekijöitä, jotka voivat kieltäytyä heille tarjotusta työvuorosta, eikä heitä voi rinnastaa toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla työskenteleviin osa-aikatyöntekijöihin. Ekstraajia käytettäessä työnantajalla tulee olla työsopimuslain mukaiset edellytykset määräaikaisen työsuhteen solmimiselle.

Mietinnössä on virheellisesti tulkittu kaupan alan työehtosopimusta ja mietintöä tulee tältä osin korjata. (mietintö 2.1 s. 11: Työajan vakiintuminen, kaupan ala)

Perustelutekstissä on viitattu kaupan työehtosopimuksen tarkoittamiin, paikallisesti sovittaviin menettelytapoihin varsinaisen vakiintumista koskevan sopimusmääräyksen sijasta. Mainittujen menettelytavoilla ei kuitenkaan oteta kantaa vakiintumiseen sinänsä, vaan sen tarkoituksena on johdantonsakin mukaan edistää lisätuntien kohdentumista yrityksen vakituksille työntekijöille sekä välttää erimielisyyksiä ja oikeudenkäyntejä.

Varsinaisesta työajan vakiintumisesta sen sijaan säädetään työehtosopimuksen 6 §:n 1. kohdassa. Ensinnäkin työaika sovitaan keskimääräisenä vähimmäistyöaikana. Toiseksi jos sovittu työaika on työehtosopimuksen tarkoittamaa enimmäistyöaikaa (37,5 viikkotuntia) lyhyempi ja toteutunut viikkotyöaika ilman perusteltua syytä on sovittua pidempi, tulee työaika sopia todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi.

Jättääkö esitetty sääntelymalli ratkaisematta jonkin epäkohdan vaihtelevien työaikaehtojes osalta suhteessa muihin osa-aikaisiin työntekijöihin?

Osa-aikaisilla työntekijöillä työn ja perhe- tai muun elämän yhteensovittamista vaikeuttaa epätietoisuus tarjottavan työn määrästä. On varsin tyypillistä, että työsopimuksessa sovitut tunnit ja tosiasiaassa tehdyt työtunnit eivät vastaa toisiaan. Osa-aikaisilla usein iso osa työtunneista koostuu lisätöistä, joita tarjotaan varsinaisten työsopimustuntien lisäksi.

Ehdotuksessa kannatettavaa on se, että vaihtelevalla työaikaehdolla työskenteleviltä ei voitaisi ottaa kertakaikkista suostumusta kaikkiin tarjolla oleviin lisätöihin. Tämä säädös pitää ulottaa koskemaan kaikkea osa-aikatyötä. On usein varsin sattumanvaraista, kummalla sopimuksella työtä tehdään, kiinteällä osa-aikasopimuksella vai tarvittaessa töihin kutsuttavan sopimuksella. Osa-aikatyöntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan ei ole perusteltua, ja on lisäksi ristiriidassa perustuslain yhdenvertaisuussäännöksen kanssa. Työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti.

Osa-aikatyöntekijä työskentelee palvelualoilla tyypillisesti useana päivänä, esimerkiksi viitenä päivänä viikossa, lyhyitä päiviä. Työvuorosunnittelu on usein tehty niin vähillä tunneilla, että esimerkiksi pienikin muutos asiakasvirroissa tai muiden työntekijöiden poissaolot aiheuttavat lisätyön teettämistarpeen. Kiinteää osa-aikaa tekeillä työntekijöillä onkin varsin tavallista, että lisätyötä tarjotaan työvuoroluetteloön alun perin merkityn päättymisajankohdan jatkoksi.

Esitetyn lisätyömääritelmän ja lisätyösuostumuksen myötä osa-aikatyöntekijällä ei ilmeisesti kuitenkaan olisi mahdollisuutta kieltäytyä tarjotusta lisätyöstä edellä mainituissa tilanteissa, vaan kieltäytymisoikeus koskisi ainoastaan työvuoroluetteloön merkittyjä vapaapäiviä. Tämä epäkohta tulee korjata joko niin, ettei työvuoroa voida yksipuolisesti pidentää tai säätämällä kaikkia osa-aikatyöntekijöitä koskien samanlaisesta, kertaluontoisesta tai lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan annettavasta lisätyösuostumuksesta. Tämän myötä työnantajalle syntyisi myös aito insentiivi sopia työsopimustunnit mahdollisimman lähelle todellista työn teettämistarvetta. Se parantaisi lisäksi kaikkien osa-aikaisten työntekijöiden osalta työnantajan ja työntekijän vastuiden tasapainoa ja helpottaisi merkittävästi osa-aikatyöntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työtä ja vapaa-aikaa. Todellisen työn teettämistarpeen huomioivat työsopimukset sekä työmäärän ennakoitavuus parantaisi myös työnhakijoiden mahdollisuuksia ottaa vastaan osa-aikaista työtä.

Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset 11 § Vaihteleva työaika Vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Vaihtelevalla työaikaehdolla ei kuitenkaan tarkoiteta työaikajärjestelyä, jossa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään tasoittumisjakson kuluessa, liukuvaa työaikajärjestelyä eikä sellaista työaikajärjestelyä, jossa työntekijä saa itse päättää työajan pituudesta.

Vaihteleva työaikaehto on sallittu työntekijän pyynnöstä tai kun työnantajalla tarjolla olevan työn määrä vaihtelee sillä tavoin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, ettei kiinteää työaikaa ole mahdollista määritellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti. Jos työajasta on työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa sovittu 2 momentin vastaisesti, työsuhhteessa on työntekijän vaatimuksesta noudatettava työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaikaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotettu säädös on epämääräinen ja tulkinnanvarainen. Työn määrän ennakoimaton vaihtelu voidaan ottaa huomioon jo voimassa olevan työlainsäädännön ja työvuorosuunnittelun avulla. Tarkoituksena on ollut puuttua vaihtelevan työajan käytön tuomiin epätasapainoihin työsopimussuhteisiin, ehdotetulla säädöksellä ei päästä tähän lopputulokseen.

Pienituntinen osa-aikatyö on tuttua palvelualoilla. PAMilaisten alojen työntekijät eivät toivo omasta tahdostaan nollatuntisopimuksia, joissa he eivät itse voi vaikuttaa työaikoihinsa, mutta joissa työnantajan tarjoamat tunnit on lähtökohtaisesti otettava vastaan. Opiskelijat ja muut elämäntilanteensa takia tarvittaessa töitä tekevät haluavat tehdä töitä työsopimuksella, johon sitoutuessaan he säilyttävät oikeuden myös kieltäytyä tarjotuista työvuoroista. Nolla- tai vaihtelevatuntisilla sopimuksilla työskentelevillä tällaista oikeutta ei välttämättä ole.

Näissä sopimussuhteissa vallitseekin kohtuuton epäsymmetria työntekijän ja työnantajan velvollisuuksien välillä. Sopimustuntien olisi aina oltava lähtökohta työvuoroluetteloön merkityille tunneille. Tuskin kukaan työntekijä haluaa työnantajalle vapaan oikeuden määrätä työvuoroista, ilman että tietystä tuntimäärästä on sovittu mitään.

Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden tai ns. ekstraajien on palvelualoilla vakiintuneen työmarkkinakäytännön mukaan katsottu tarkoittavan työntekijöitä, jotka voivat kieltäytyä heille tarjotusta työvuorosta. Tällöin jokainen työsuhde muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa. Samalla työnantajalla on oltava työ sopimuslaissa tarkoitettu peruste määräaikaisen työsuhteen solmimiselle. Näitä sopimustyyppisiä ei tule sekoittaa toistaiseksi voimassa oleviin osa-aikaisiin työsuhteisiin, kuten ehdotetussa säädöksessä on tehty. PAM katsoo, että työntekijällä tulee aina olla oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta, jos työnantajakaan ei ole sitoutunut mihinkään tiettyyn tuntimäärään. Tämä on pyritty ottamaan huomioon useissa palvelualojen työehtosopimuksissa. Nyt ehdotetulla lainsäädännöllä on ollut tarkoitus rajoittaa, ei laajentaa, niin sanottujen nollatyösopimusten käyttöä. Perusteluja lukemalla ei voi olla täysin varma, kumpaan lopputulokseen ehdotus lopulta käytännön työelämässä johtaa.

Esityksestä herää kysymys, luodaanko sillä edellä mainitussa mielessä uusi työ sopimusmuoto, joka sijoittuisi joidenkin PAMin sopimusalojen näkökulmasta keskimääräisellä vähimmäistyöajalla työskentelevän osa-aikaisen työntekijän ja tarvittaessa työhön kutsuttavan statuksella työskentelevän työntekijän väliin. Mainittujen työehtosopimusten työ sopimustyyppien "poissulkeva" periaate ei tällöin enää toteutuisi, mikä voisi heikentää näillä aloilla niiden työntekijöiden asemaa, joiden osalta työnantajalla on nyt velvollisuus sopia vähimmäistyöajasta.

Työajan vakiintuminen

Työlainsäädäntöä tulee kehittää niin, että työ sopimustuntien ja tarjottavan työn määrän välillä ei ole epäsuhtaa. Työajan lakisääteinen vakiintuminen olisi oikeudenmukainen sääntelytapa useiden osa-aikatyöntekijöiden työaika koskevien ongelmien ratkaisemiseksi.

Työ sopimusta tehtäessä työnantajan ja työntekijän tulee sopia työajasta, joka vastaa mahdollisimman tarkasti työntekijän todellisuudessa tekemää työaika. PAM katsoo, että tämän lisäksi jokaisen osa-aikatyöntekijän toteutunutta työaika olisi tarkasteltava määrätyn ajanjakson välein. Ajanjakso voi olla esimerkiksi kolme tai kuusi kuukautta. Mikäli osa-aikaisen työntekijän toteutunut työaika tarkastelujaksolla olisi ilman perusteltua syytä ollut työ sopimuksessa sovittua työaika pidempi, tosiasiaa toteutunut työaika korvaisi työ sopimuksessa sovitun työajan vähimmäistyöaika nostaen työpaikalla käytössä olevan työaikajärjestelmän mukaisesti. Tarkastelussa huomioitaisiin sekä työntekijän tekemä säännöllinen työaika että lisätyö. Tällöin työajan lakisääteinen vakiintuminen johtaisi työsuhteen kestäessä asteittain kasvavaan vähimmäistyöaikaan silloin, kun työnantajan työvoiman tarve kasvaisi vastaavasti. (Toisin kuin mietinnön s. 17 väitetään).

Pidempikestoisen lisätyön myötä lisääntynyt työaika tulisi päivittää työ sopimukseen välittömästi. Myös lyhytkestoisen lisätyön tekemisen kautta käytännössä vakiintunut työaika tulisi sopia osaksi työ sopimusta. Nykytilanteessa tarjottu lisätyö ei automaattisesti johda pysyvään työ sopimustuntien lisääntymiseen. Tästä syystä työaika voi myös epäasiallisista syistä, kuten perhevapaat tai sairauspoissaolot, pudota takaisin työ sopimuksen alkuperäisen työajan tasolle.

Lisäksi on syytä huomata, että aloilla, joissa osa-aikaisia työsopimuksia käytetään eniten, työvoiman vaihtuvuus saattaa olla jopa 30 %:n luokkaa. Osa vaihtuvuuden myötä vapautuvista työtunneista teetetään tyypillisesti "ennakoimattomana" lisätyönä olemassa olevilla osa-aikaisilla työntekijöillä. Lisäksi työvuorosuunnittelussa on tyypillistä niin sanottu alimiehitys, jonka myötä varsin pienikin asiakasvirtojen ennakoimaton kasvu tai muu poikkeama toiminnassa voi synnyttää lisätyövoiman tarpeen. Myös sairauspoissaolot etenkin suurissa yksiköissä pysyttelevät keskimääräiseltä tasoltaan hyvin vakiona vuodesta toiseen ja näin syntyvä lisätyövoiman tarve olisi verraten hyvin jo työvuorosuunnittelussa ennakoitavissa.

Ennakoimaton ja epäsäännöllinen työ

Työryhmämietinnön mukaan työnantajalla olisi oikeus tehdä nollatyösopimus, jos hänellä on ennakoimatonta ja epäsäännöllistä työtä tarjolla. PAM viittaa SAK:n lausuman s.3. Sen lisäksi toteamme, että esimerkiksi perusteluissa mainitut ruuhkahuiput voidaan ottaa huomioon työaikasunnittelun avulla. PAMin työehtosopimuksissa on nimenomaisesti sovittu järjestelmistä, joiden tarkoitus on mahdollistaa työvuoroja etukäteen suunnittelemalla ja pitkiä tasoittumisjaksoja hyödyntämällä ruuhkahuippujen huomioiminen. Mahdollisuudet näiden alakohtaisten järjestelmien hyödyntämiseen täytyy ottaa huomioon arvioitaessa sitä, onko työnantajalla oikeus solmia TSL 1:11 §:n mukaisia sopimuksia. Työvuorosuunnittelun laiminlyöminen ei voi olla peruste tämän lainkohdan mukaisten sopimusten käyttämiselle.

Lisäksi työnantajalla on jo nyt ruuhkahuippuja varten työsopimuslain mukaan mahdollisuus palkata määräaikaiseen työsuhteeseen työntekijä joko osa-aikaisesti tai kokoaikaisesti. Tarvetta uusiin säännöksiin ei näin ollen tältä osin ole. Herää kysymys, mikä on nollatyösopimuksen ja määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten suhde tällaisissa tilanteissa.

2 luku Työnantajan velvollisuudet 4 § Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen. Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;**
- 2) työnteon alkamisajankohta;**
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;**
- 4) koeaika;**
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa,**

selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
7) työhön sovellettava työehtosopimus;
8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
9) säännöllinen työaika, *tai jos on sovittu vaihtelevasta työajasta, säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön*;
10) vuosiloman määräytyminen;
11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Jos työnantajan aloitteesta on sovittu vaihtelevasta työajasta, työnantajan on annettava arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Työnantajan on annettava uusi arvio, jos toteutunut työaika poikkeaa olennaisesti aiemmasta arviosta.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on annettava arvio vuosittain.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Koko säännöksen tarkoitus on epäselvä, kun perusteluissa on nimenomaan todettu, ettei annettu arvio sido työnantajaa. Jos nollatyösopimuksen tekemiseen riittää työn ennakoimattomuus, on mahdotonta arvioida, onko ylipäättäen sopimuksen tekemiselle ollut laissa tarkoitetut perusteet tai poikkeako toteutunut työaika olennaisesti aiemmasta arviosta. Aloilla, joilla osa-aikatyötä tyypillisesti käytetään, on lisäksi usein sovittu pitkistä tasoittumisjaksoista, jolloin ehdotetun säädöksen mukaisen arvion ja toteutuneen työajan välisen korrelaation tarkastelu kuulostaa varsin mahdottomalta.

Työnantajat saattavat kattaa lähes koko työvoiman tarpeensa osa-aikatyöntekijöillä. Tällöin lisätyötä saatetaan tarjota määrällisesti paljonkin, mutta yksittäisellä työntekijällä lisäys ei ehkä ole merkittävä. Esityksen mukaan työnantajan on annettava uusi arvio, jos toteutunut työaika poikkeaa olennaisesti aiemmasta arviosta. "Olennainen poikkeama" on tulkinnanvarainen, mutta voi johtaa tilanteeseen, jossa työnantaja ei tarkoitushakuisesti tarjoa yhdellekään työntekijälle "olennaisesti" enempää tunteja. Jos tällaiseen sääntelyyn päädytään, pitäisi olennaista poikkeamaa tarkastella paitsi työntekijäkohtaisesti, myös koko osa-aikaiselle henkilöstölle tarjottavan lisätyön perusteella.

Luottamushenkilöillä olisi oltava tiedonsaantioikeus esityksessä mainituista työsuhteista, jotta ylipäättäen olisi minkäänlaisia mahdollisuuksia valvoa lain toteutumista.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa työntekijälle on turvattava 1 momentin mukaisena sairausajan palkkana määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Koko ehdotettu sääntely on riittämätön, eikä ratkaise vaihtelevan työajan käyttöön liittyviä ongelmia. Työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden on palvelualoilla vakiintuneesti katsottu olevan vähintään esityksessä esitetyin tavoin. Usein ongelma on se, että työvuoroja ei merkitä työvuoroluetteloon, jolloin taaksepäin suuntautuva seuranta on parempi. Ehdotetulla säädöksellä ei juuri paranneta työntekijän oikeutta sairausajan palkkaan tai poisteta eri työaikamuodoilla työskentelevien työntekijöiden välistä epäyhtenäistä kohtelua. Viittaamme myös SAK:n lausuntoon.

6 luku Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä 4 a § Vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työ sopimuksen irtisanominen Jos työ sopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työ ajasta 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.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Esityksen perusteella on epäselvää, milloin vaihtelevan työaikaehdonsisältäviä työ sopimuksia voidaan tehdä. Näin ollen on mahdotonta arvioida, milloin kyseisellä työ sopimustyyppillä työskentelevien työntekijöiden työsuhde olisi irtisanottavissa. Niin sanottujen nollatyö sopimusten tyyppillinen päättämistapa on, että työnantaja lopettaa työtuntien tarjoamisen. Ehdotetulla säädöksellä ei paranneta työntekijän asemaa tai poisteta eri työaikamuodoilla työskentelevien työntekijöiden välistä epäyhtenäistä kohtelua.

Työaikalaki

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määrätyn lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Kertakaikkista lisätyösuostumusta ei pidä olla mahdollista antaa minkäänlaisessa osa-aikatyösuhteessa. Osa-aikasilla työntekijöillä työn ja perhe- tai muun elämän yhteensovittamista vaikeuttaa epätietoisuus tarjottavan työn määrästä. On varsin tyypillistä, että työsopimuksessa sovitut tunnit ja tosiasiaassa tehdyt työtunnit eivät vastaa toisiaan. Osa-aikaisilla usein iso osa työtunneista koostuu lisätöistä, joita tarjotaan varsinaisten työsopimustuntien lisäksi.

Ehdotuksessa kannatettavaa on se, että vaihtelevalla työaikaehdolla työskenteleviltä ei voitaisi ottaa kertakaikkista suostumusta kaikkiin tarjolla oleviin lisätöihin. Tämä säädös pitää ulottaa koskemaan kaikkea osa-aikatyötä. On usein varsin sattumanvaraista, kummalla sopimuksella työtä tehdään, kiinteällä osa-aikasopimuksella vai tarvittaessa töihin kutsuttavan sopimuksella. Osa-aikatyöntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan ei ole perusteltua, ja on lisäksi ristiriidassa perustuslain yhdenvertaisuussäännöksen kanssa. Työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti.

Osa-aikatyöntekijä työskentelee palvelualoilla tyypillisesti useana päivänä, esimerkiksi viitenä päivänä viikossa, lyhyitä päiviä. Työvuorosuunnittelu on usein tehty niin vähillä tunneilla, että esimerkiksi pienikin muutos asiakasvirroissa tai muiden työntekijöiden poissaolot aiheuttavat lisätyön teettämistarpeen. Kiinteää osa-aikaa tekevillä työntekijöillä onkin varsin tavallista, että lisätyötä tarjotaan työvuoroluetteloan alun perin merkityn päättymisajankohdan jatkoksi.

Esitetyn lisätyömääritelmän ja lisätyösuostumuksen myötä osa-aikatyöntekijällä ei ilmeisesti kuitenkaan olisi mahdollisuutta kieltäytyä tarjotusta lisätyöstä edellä mainituissa tilanteissa, vaan kieltäytymisoikeus koskisi ainoastaan työvuoroluetteloan merkittyjä vapaapäiviä. Tämä epäkohta tulee korjata joko niin, ettei työvuoroa voida yksipuolisesti pidentää tai säätämällä kaikkia osa-aikatyöntekijöitä koskien samanlaisesta, kertaluontoisesta tai lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan annettavasta lisätyösuostumuksesta. Tämän myötä työnantajalle syntyisi myös aito insentiivi sopia työsopimustunnit mahdollisimman lähelle todellista työn teettämistarvetta. Se parantaisi lisäksi kaikkien osa-aikaisten työntekijöiden osalta työnantajan ja työntekijän vastuiden tasapainoa ja helpottaisi merkittävästi osa-aikatyöntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työtä ja vapaa-aikaa. Todellisen työn

teettämistarpeen huomioivat työ sopimukset sekä työmäärän ennakoitavuus parantaisi myös työnhakijoiden mahdollisuuksia ottaa vastaan osa-aikaista työtä.

35 § Työvuoroluettelo Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainituissa momentissa säädetään. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. *Jos työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaikaa, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunneista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.*

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Kts. edellinen kohta

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

- 1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
- 2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
- 3) työ sopimuslaissa (55/2001) tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen, *vaihtelevasta työajasta annettavan työaika-arvion*, palkkalaskelman, lomautusta koskevan kirjallisen todistuksen, työ sopimuksen päättämisperusteita koskevan kirjallisen ilmoituksen tai työtodistuksen antamista;
- 4) työterveyshuollon järjestämistä;
- 5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai mainitun lain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;
- 6) suorien lisäeläkejärjestelmien valvontaa;
- 7) tässä laissa säädettyä velvollisuutta;
- 8) työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 12 §:ssä säädettyä

tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai mainitun lain 17 §:n 1, 2, 4 tai 5 momentissa säädettyä työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta. Toimintaohjeessa ja kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Viittaamme SAK:n lausuntoon.