

TEM

Lausuntopyyntö

07.07.2017

TEM/2010/00.04.01/2016

Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö

Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö pyytää lausuntoanne liitteenä olevasta työryhmän mietinnöstä 1.9.2017 mennessä. Mietinnössä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, työaikalakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia. Esityksellä pyrittäisiin parantamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työelämässä tällaisia sopimuksia kutsutaan usein nollatuntisopimuksiksi ja työntekijöitä tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi. Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitettaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle arvio ennakkoidusta työn määrästä. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisajan palkkaan varmistettaisiin siten, ettei työnantaja pystyisi yksipuolisin työnjohtotoimin vaikuttamaan niiden määrään. Vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä voisi painavasta syystä kieltäytyä hänelle työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta silloin, kun hän on sopinut työvuorosta toisella työnantajan kanssa tai hänellä olisi kieltäytymiseen muu pakottava syy. Lisäksi työntekijä ei voisi jatkossa antaa kestoaltaan rajoittamatonta lisätyösuostumusta.

Tausta

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön 15.11.2016 asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä, jossa edustettuina olivat työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry.

Vastausohjeet vastaanottajille

Lausunnot pyydetään antamaan vastaamalla lausuntopalvelu.fi:ssä julkaistuun lausuntopyyntöön. Lausuntoa ei tarvitse lähettää erikseen sähköpostitse tai postitse. Lausunnon antaakseen vastaajan tulee rekisteröityä ja kirjautua lausuntopalvelu.fi:hin. Tarkemmat ohjeet palvelun käyttämiseksi löytyvät lausuntopalvelu.fi:n sivulta Ohjeet > Käyttöohjeet. Palvelun käyttöönoton tukea voi pyytää osoitteesta lausuntopalvelu.om@om.fi. Lausuntoja voivat antaa muutkin kuin jakelussa mainitut. HUOM! Kaikki annetut lausunnot ovat julkisia ja ne julkaistaan lausuntopalvelu.fi:ssä.

Aikataulu

Määräaika päättyy 1.9.2017

Valmistelijat

Tarvittaessa lisätietoja antavat: työministerin erityisavustaja Juha Halttunen, p. 050 574 0236
hallitusneuvos Tarja Kröger
hallitusneuvos Jan Hjelt
vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner
etunimi.sukunimi@tem.fi

Liitteet:

[Nollasopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö.pdf](#) -
Betänkande från arbetsgruppen med uppdrag att utreda spelregler för
nollarbetsavtal

[Nollasopimukset ruotsiksi.docx](#)

Jakelu:

Akava ry
AKT
Asianajajaliitto
ATL
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
Etelä-Suomen aluehallintovirasto
Finanssiala ry
Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS)
Itä-Suomen aluehallintovirasto
JHL
Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon
Kirkon työmarkkinalaitos
Kunnallinen työmarkkinalaitos KT
Lakimiesliitto
Lapin aluehallintovirasto
Lapin sairaanhoitopiiri
Liikenne- ja viestintäministeriö
Lounais-Suomen aluehallintovirasto
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto

Maa- ja metsätalousministeriö
Metsäteollisuus ry
Ohjelmistoyrittäjät
Oikeusministeriö
Opetus- ja kulttuuriministeriö
Palkansaajien tutkimuslaitos
PAM
Paperiliitto
Pelastustoimen kumppanuusverkosto
Pellervon taloustutkimus
Pirkanmaan sairaanhoitopiiri
Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri
Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri
Pohjois-Suomen aluehallintovirasto
Pro
Puolustusministeriö
SEL
Sisäministeriö
Sosiaali- ja terveysministeriö
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
Suomen Yrittäjät
Taloushallintoliitto
Teme
Teollisuusliitto
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Tral
Työ- ja elinkeinoministeriö
Työneuvosto
Työterveyslaitos
Ulkoasiainministeriö
Valtion taloudellinen tutkimuskeskus
Valtion työmarkkinalaitos
Valtioneuvoston kanslia
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri
Verohallinto
Ympäristöministeriö
Ålands landskapsregering

Yleistä

Onko esitys mielestänne hyväksyttävissä?

- Kyllä, sellaisenaan
- Kyllä, eräin muutoksin
- X Ei

JHL:n yleiset kommentit esityksestä:

Mietinnöstä puuttuu kokonaan sukupuolivaikutusten arviointi.

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

Näkemyksemme mukaan myös vaihtelevan työaikaehdon perusteella työskentelevät ovat osa-aikaisia työntekijöitä. Esitys loisi uusia epätarkoituksenmukaisia ja tulkinnanvaraisia käsitteitä työlainsäädäntöön, jota ei voida pitää tavoiteltavana. Samoin se asettaisi osa-aikaiset tarpeettomasti keskenään erilaiseen asemaan.

Tehokkain ja oikeudenmukaisin keino ratkaista vaihtelevan työajan sopimukseen liittyviä epäkohtia, olisi työajan lakisääteinen vakiintuminen. Mielestämme työaikalakiin tulisi kirjata tosiasiallisen, vakiintuneen työajan muuttuminen osaksi työsopimusta.

Työnhakija ja työnantaja eivät ole tasavertaisessa neuvotteluasemassa työsopimusta solmittaessa. Työnhakija joutuu käytännössä monissa tilanteissa hyväksymään työnantajan työsopimukseen sisällyttämät työehdot sellaisenaan, mikäli työnhakija haluaa tulla palkatuksi hakemaansa työhön. Näin ollen työntekijä saattaa tulla myös sidotuksi vuosiksi eteenpäin lisätyöhön, mitä ei voida pitää kohtuullisena.

Edellä mainituista syistä olisi perusteltua, ettei osa-aikaisissa työsuhteissa lisätyöntekovelvoitteesta voisi ylipäätään sopia työsopimuksessa. Ehdotamme, että lisätyötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voisi kuitenkin antaa suostumuksensa lisätyöhön määrätyn lyhyeksi ajaksi kerrallaan. Tällä olisi positiivisia vaikutuksia työvoiman tarjonnan, työvoimaresurssien tehokkaamman käytön sekä myös perustuslain elinkeinovapauden kannalta. Tarpeeton sidonnaisuus osa-aikaista työtä tarjoavaan työnantajaan vähentää monissa tapauksissa työntekijöiden mahdollisuuksia ottaa vastaan työtarjouksia muualta. Lakiesitys ei korjaisi tätä ongelmaa.

JHL:n näkemyksen mukaan tehokas tapa ehkäistä nollatyösopimuksista aiheutuvia ongelmia olisi työajan lakisääteinen vakiintuminen. Esitys on kuitenkin kaukana tällaisesta mallista ja se vähintäänkin vakiinnuttaa nykyisenlaisen nollatyösopimusten käytön – vielä todennäköisemmin lisää niitä.

Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

1 § Vaihteleva työaikaehto

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 työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa sovittu 2 momentin vastaisesti, työsuhteessa on työntekijän vaatimuksesta noudatettava työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaikaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:
JHL:n näkemykset:

Näkemyksemme mukaan ehdotetun mukainen 11 § vaihtelevasta työajasta ei ole tarkoituksenmukainen eikä tehokas keino parantamaan nollatyösopimuksista aiheutuvia epäkohtia.

Esitys loisi uusia epätarkoituksenmukaisia ja tulkinnanvaraisia käsitteitä työlainsäädäntöön, jota ei voida pitää tavoiteltavana. Samoin se asettaisi osa-aikaiset tarpeettomasti keskenään erilaiseen asemaan.

Ehdotuksen mukaan vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitetaan myös työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Perustelujen mukaan joillakin aloilla käytössä olevat ekstraajasopimukset olisivat lain määritelmässä tarkoitettuja vaihtelevan työajan sopimuksia. Perusteissa todetaan edelleen, että tällaisissa sopimuksissa työntekijä kutsutaan tarvittaessa työhön, eikä sopimus välttämättä sisällä määrällisiä sitoumuksia.

Pidämme edellä olevaa määritelmää perusteluineen tulkinnanvaraisena ja epätarkoituksenmukaisena. Voimassaolevan lainsäädännön puitteissa on muodostunut karkeasti ottaen kaksi tapaa, joilla työnantajat ovat varautuneet ennakoimattomaan työmäärään jo työsuopimuksia solmittaessa. Näitä ovat osa-aikaiset työsuopimukset, joissa on ns. vaihteleva työaikaehto. Nollantuntisuopimukset edustavat tätä suopimustyyppiä. Toisaalla samantapaiseen työnantajan tarpeeseen on vastattu solmimalla työntekijöiden kanssa ns. tarvittaessa töihin tyyppisiä tai ekstraajasopimuksia, joita voidaan useimmiten pitää määräaikaisina, kutakin kertaa tai lyhyttä ajanjaksoa koskevinä määräaikaisina työsuopimuksina. Silloin kun työnantajan työvoiman tarve on aidosti ja perustellusti tilapäinen, kiinteän työajan sisältämä määräaikainen työsuopimus on tarkoituksenmukainen ja tehokas tapa työvoiman joustavaan käyttöön. Lakiesitys jättää epäselväksi, mikä olisi edellä mainittujen suopimusmuotojen asema lakimuutoksen jälkeen.

Vaihtelevan työajan käyttämisen edellytykset

Esityksen mukaan vaihtelevaa työaikaa olisi mahdollista käyttää, mikäli työnantajalla tarjolla olevan työn määrä vaihtelee sillä tavoin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, ettei kiinteää työaikaa ole mahdollista määritellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti. Esityksen perusteluista ei selviä, mitä ennakoimattomuuden ja epäsäännöllisyyden käsitteitä. Työaikalain 18 §:n perusteluissa ruuhkahuiput ja 11 §:ssä ns. työvoimareservi on mainittu esimerkkeinä. Ruuhkahuiput eivät kuitenkaan aina ole ennakoimattomia ja epäsäännöllisiä.

Mikäli puolestaan työvoimareservin tarve riittäisi ennakoimattomuuteen ja epäsäännöllisyyteen, uhkana olisi käytännössä jokaisen työnantajan oikeus tehdä nollasuopimuksia.

Työntekijällä itsellään ei käytännössä olisi tehokkaita keinoja todentaa laillisten edellytysten olemassaoloa. Näin ollen työntekijä olisi pitkälti vain toisen osapuolen eli työnantajan näkemyksen ja perustelujen varassa. Tällaista epätasapainoa osapuolten tosiasiallisessa mahdollisuudessa arvioida ja selvittää ko. työajan käyttämisen edellytyksiä

ei voi pitää hyväksyttävänä. Nähdäksemme lakimuutos siirtäisi myös yrittäjäriskiä työntekijän kannettavaksi, kuten työryhmän esityksessäkin tuodaan esiin. Vaihtelevan työaikaehdon sisältävän nollatyösopimuksen perusteella työskentelevä työntekijä ei pystyisi arvioimaan tulojensa määrää, ennakoimaan työtilaisuuksiaan tai yhteen sovittamaan työ- ja perhe-elämäänsä.

Ehdotettu 3 momentti koskee tilannetta, jossa työajasta on sovittu 2 momentin vastaisesti työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa ja työntekijän mahdollisuutta puuttua tähän. Näkemyksemme mukaan sama epätasapaino osapuolten välillä ja työntekijän tosiasiallisten keinojen puute sisältyy myös 3 momenttiin. Työntekijän olisi käytännössä erittäin hankala osoittaa sekä työnantajan työsuhdeturvan kiertämistarkoitusta että työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaika.

Työajan lakisääteinen vakiintuminen

Tehokkain ja oikeudenmukaisin keino ratkaista vaihtelevan työajan sopimukseen liittyviä epäkohtia, olisi työajan lakisääteinen vakiintuminen. Mielestämme työaikalakiin tulisi kirjata tosiasiallisen, vakiintuneen työajan muuttuminen osaksi työsopimusta.

Esityksessä on spekuloitu lakisääteisen työajan vakiintumisen työllisyysvaikutusten olevan negatiivisia. Esityksessä ei kuitenkaan esitetä arvioinnin tueksi mitään perusteluja, enemmänkin vain mielipiteitä.

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 tarkoitettua 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 tarkoitettussa 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:

JHL:n näkemykset:

Ehdotuksesta ei selviä syy, jonka perusteella työnantaja voisi tehdä nollasopimuksen. Mikäli syyksi riittäisi työn ennakoiduttomuus, työntekijän olisi tosiasiallisesti mahdotonta arvioida nollatyösopimuksen solmimisen perusteiden laillisuutta.

Työnantajan ilmoittama työtuntien määrä ei olisi sitova ehdotuksen mukaan. Työntekijä joutuisi näin ollen sitoutumaan sopimukseen, joka ei yhden keskeisen ehdon osalta sitoisi työnantajaa.

Ehdotuksen mukaan työnantajan on annettava uusi arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä, jos työaika poikkeaa olennaisesti aiemmasta arviosta. Olennaisuutta ei kuitenkaan perusteluissa määritellä. Perusteluissa tulisi tarkentaa olennaisuus-kriteeriä.

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 työaika 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 pyydettyäessä 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:
JHL:n näkemykset:

Ehdotus on vallitsevan oikeuskäytännön mukainen. Palkanmaksuvelvollisuuden lakiin kirjaamisen myötä työntekijän asema sinänsä vahvistuisi.

6 luku **Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

4 a § *Vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työsopimuksen irtisanominen*

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.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:
JHL:n näkemykset:

Pykälä on nimetty irtisanomiseksi, mutta pykälän sisältö koskee korvauksen määräytymistä työnantajan irtisanoessa työntekijän, jolle hän ei ole sitoutunut antamaan töitä. Näin ollen pykälän otsikointi ja sisältö eivät vastaa toisiaan.

Työsopimuslain mukaan työntekijä voidaan irtisanoa henkilöstä johtuvista syistä tai taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Lisäksi irtisanomiseen pitää olla asiallinen ja painava syy. Irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä edellyttää pätevän syyn lisäksi töiden olennaista vähentymistä, joka ei saa olla tilapäistä.

Ottaen huomioon tilanteet, joihin nollatyösopimuksia esityksen mukaan saisi tehdä, työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen syntyminen olisi vain poikkeuksellisesti mahdollista, ellei esityksen tarkoituksena ole alentaa irtisanomiskynnystä nollatyösopimuksen tehneiden kohdalla. Tämä olisi kuitenkin perustuslain vastaista, irtisanomisperuste ei saa olla riippuvainen työsopimuksen muodosta.

Riitautustilanteessa työnantaja voisi aina vedota siihen, että työntekijä on palkattu ennakoimatonta ja tilapäistä työvoiman tarvetta varten ja että tämä tarve jatkuu edelleen. Ehdotus ei nähdäksemme paranna nollatyösopimuksen tehneiden työntekijöiden asemaa.

Työaikalaki

18 § *Työntekijän suostumus*

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määräytyksi 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 työsopimuksen 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:
JHL:n näkemykset:

Työnhakija ja työnantaja eivät ole tasavertaisessa asemassa työsopimusta solmittaessa. Työnhakija joutuu käytännössä yleensä hyväksymään työnantaja työsopimukseen sisällyttämät ehdot sellaisenaan, mikäli työnhakija haluaa tulla palkatuksi työhön.

Mikäli lisätyöstä voidaan sopia työsopimuksessa, saattaa työntekijä tulla sidotuksi vuosiksi eteenpäin lisätyöhön, mitä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Tästä syystä katsomme, ettei ole perusteltua ja kohtuullista, että lisätyöstä voitaisiin sopia työsopimuksella.

Ehdotamme, että lisätyösuoistumus muotoiltaisiin seuraavasti ”Lisätyötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa lisätyöhön määrätyn lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Työntekijällä on tällöin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.”

Lisätyön määritelmän osalta viittaamme Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n antamaan lausuntoon koskien työaikalakia (16 §).

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 mainitussa momentissa säädetään. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. *Jos työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaika, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunneista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.*

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

JHL:n näkemykset:

Työvuoroluettelon saattaminen työntekijöiden tietoon vain viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista on käytännössä hyvin yleistä. Viikko on liian lyhyt aika esimerkiksi lastenhoidon järjestämisen kannalta sekä useampaa työtä tekevien kannalta myös eri työsuhteiden sovittamisen kannalta. Työvuoroluettelon lyhyt vahvistamisaika haittaa näin ollen kohtuuttomasti työntekijän työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Pidämme myös tärkeänä keinona osa-aikaisten työntekijöiden aseman parantamisessa sitä, ettei lisätyöntekovelvoitteesta ole mahdollista sopia työsopimuksessa, olipa kyseessä vaihteleva tai kiinteä työaika. Tämä takaa työvoimaresurssien tehokkaan käytön ja jakaantumisen ja parantaa kaikkien osa-aikatyöntekijöiden asemaa.

(Pykälänumero eikä sisältö täysin vastaa työaikalaista annettua ehdotusta ja siinä olevaa työvuoroluetteloa koskevaa pykälää 30 §.)

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) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitettua työntekijöiden keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen, *vaihtelevasta työajasta annettavan työaika-arvion*, palkkalaskelman, lomautusta koskevan kirjallisen todistuksen, työsopimuksen 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 lääkejärjestelmien 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:
JHL:n näkemykset:

Emme kannata esitystä, kuten olemme edempänä todenneet.
Mikäli vaihtelevaa työaikaa koskevat muutokset kuitenkin toteutetaan esityksen mukaisesti, tulisi huolehtia siitä, että työsuojeluviranomaisilla olisi tehokkaat keinot valvonnan toteuttamiseksi.

Työsuojeluviranomaisen kehotusoikeutta koskevaan pykälään tulisi lisätä vaihtelevan työajan käyttöä koskevat syyt, kuten työsopimuslain 4 § lakiehdotukseenkin on kirjattu. Lisäys parantaa työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta ja mahdollistaa perusteettomiin 0-sopimukseen puuttumisen valvonnassa ja tekee lainsäädännöstä johdonmukaista.

Syyt vaihtelevan työajan käyttöön on annettava myös selvityksessä työnteon keskeisistä ehdoista työsopimuslain 4 § 2 momentin 9 kohtaa koskevan ehdotuksen mukaan. Pidämme muutosta perusteltuna, jotta työntekijällä olisi edes jonkinlainen mahdollisuus arvioida vaihtelevan työajan käytön lainmukaisuutta, asian ollessa muuten lähes yksinomaan vain työnantajan arvioinnin varassa ja vaikutuspiirissä oleva.

Näin ollen toimintaohjetta ja kehotuksen antamista koskevaan 13§:n 3 momentin 3 kohtaan olisi lisättävä velvollisuus antaa myös syyt vaihtelevan työajan käyttöön, vaihtelevasta työajasta annettavan työaika-arvion lisäksi.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Lausunto annettu 1.9.2017 lausuntopalvelun kautta:
<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI>