

Analyysi 3.6.2019

## Saadaanko EU:sta vetoapua nollasopimus- ja alustatyöntekijöiden aseman parantamiseen?

### Johdanto

Eräät ammattijärjestöt (kuten SAK ja JHL) ovat vaatineet työntekijöiden aseman ja turvan parantamista sellaisissa työntekotilanteissa, joissa työntekijän kanssa ei ole sovittu kiinteää työaika, vaan työaika voi viikoittain vaihdella työnantajan määräämällä tavalla (niin sanotut nollatuntisopimukset / vaihtelevan työajan sopimukset). Muihinkin epätyypillisiin työsuhteisiin kuten määrä- ja osa-aikaisiin töihin liittyy työntekijöiden kannalta edelleen epäkohtia. Lisäksi työmarkkinoilla on käytössä uudemman tyyppisiä joustavia työnteon muotoja, joissa ongelma voi olla sen selvittäminen, onko kyse työsuhteesta vai aidosta yrittäjyydestä.

Euroopan Unionin komissio on tehnyt ehdotuksen uudeksi direktiiviksi, joka koskee työntekijän työehtojen avoimuutta ja ennakoitavuutta ja joka liittyy myös näihin edellä mainittuihin työntekotilanteisiin. Direktiiviehdotuksen tarkoituksena on turvata työntekijöille oikeus saada nykyistä tarkemmat tiedot työsuhteen ehdoista. Lisäksi se sisältää säännökset vaihtelevaa työaika tekevän oikeudesta saada etukäteen tiedot tulevista työajoistaan sekä muutamia muita vaihtelevassa työajassa olevien asemaa vakauttavia määräyksiä. Uusi direktiivi kumoaisi vuonna 1991 annetun työsuhteen ehtojen kirjallista ilmoittamista koskevan direktiivin (91/533/ETY).

### Tausta: EU ei halua estää joustavien työntekomuotojen käyttöä

Direktiiviehdotuksen taustalla ovat Euroopan muuttuneet työmarkkinat. Vuonna 2016 EU:n jäsenvaltioissa neljäsosa kaikista työsuhteista oli ”epätyypillisiä” ja viimeisen kymmenen vuoden aikana enemmän kuin puolet uusista työpaikoista on ollut erilaisia epätyypillisiä eli tavalla tai toisella kokoaikaisesta ja toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta poikkeavia.

Komissio ei sinänsä pidä epätyypillisten työsuhteiden kasvua kielteisenä eikä halua niiden käyttöä estää tai hillitä, koska näihin työnteon muotoihin liittyvä jousto on komission mielestä edistänyt merkittäväällä tavalla uusien työpaikkojen luomista. Vuodesta 2014 alkaen EU-tasolla on luotu yli viisi miljoonaa uutta työpaikkaa ja näistä lähes 20 prosenttia on epätyypillisiä työsuhteita.

Analyysi 3.6.2019

Nollatuntisopimukset, määräaikaosuudet, osa-aikatyö, alustatyö ja muut epätyypilliset työnteon muodot ovat toki työnantajan kannalta joustavia, mutta merkitsevät työntekijöille epävarmuutta työn jatkuvuudesta ja toimeentulosta, vaikeuksia sovittaa yhteen yksityis- ja työelämää ja muutenkin työntekijän erityisen alisteista asemaa työsuhteessa.

## **Työntantajavastuiden ulottaminen työsuhteen ulkopuolisiin**

Direktiiviä sovellettaisiin työntekijöihin, jotka ovat EU oikeuden tarkoittamassa työntekijäasemassa. Työn vähimmäisehtoja koskevien määräysten osalta jäsenvaltiot voivat säätää, ettei niitä sovelleta virkamiehiin kuten asevoimiin, poliisiin tai lainvalvontaviranomaisiin. Direktiiviehdotus sisältää uudentyyppisen säännöksen työntantajavelvoitteita koskevan vastuun määrittämisestä. Jäsenvaltiolla olisi mahdollisuus määrätä kansallisessa lainsäädännössä, että työntantajavelvoitteista voisivat olla vastuussa myös sellaiset henkilöt tai oikeushenkilöt, jotka eivät ole työsuhteen osapuolia. Komissio viittaa tässä yhteydessä vuokratyösuhteeseen. Jäsenvaltioiden tehtäväksi jäisi seikkaperäisemmin arvioida, olisiko työntantajavastuita perusteltua ulottaa joissakin uudentyyppisissä työntekotilanteissa myös työsuhteen ulkopuolisiin toimijoihin ja minkä tyyppisiä nämä velvoitteet voisivat käytännössä olla.

## **Nollatuntisopimukseen ja vastaaviin työsuhteisiin liittyvien väärinkäytösten estäminen**

Vaihtelevan työajan työsuopimukset ja muuta mahdolliset sopimukset, joiden mukaan työnantaja kutsuu työntekijän töihin tarvittaessa, ovat työntekijöiden kannalta erityisen epävarmoja ja ne mahdollistavat työehtoihin liittyviä väärinkäytöksiä. Tämän vuoksi EU:n parlamentti lisäsi direktiiviehdotukseen määräyksen, jonka mukaan jäsenvaltion on toteutettava toimenpiteitä nollatuntisopimukseen liittyvien väärinkäytösten estämiseksi. Nollatuntisopimuksien käyttöä ja kestoja voidaan rajoittaa. Tai jäsenvaltio voi säätää, että työntekijän vakiintunut työaika tulee työsuopimuksen osaksi, jollei työnantaja kumoa olettaa työajan vakiintumisesta. Jäsenvaltio voi myös ottaa käyttöön muita väärinkäytöksiä tehokkaasti estäviä toimia.

## **Työaika koskevat tiedot annettava työntekijälle nykyistä tarkemmin**

Direktiiviehdotuksen 3 artiklaan sisältyy luettelo niistä työsuhdetta koskevista tiedoista, jotka työnantajan tulee antaa työntekijälle. Muutos nykytilanteeseen on se, että pääosa työsuhdetta koskevista tiedoista tulee antaa työntekijälle nykyistä aiemmin eli viimeistään seitsemän päivän kuluttua työsuhteen alkamisesta. Työntekijälle tiedoksi annettavat tiedot ovat muuten pääosin samoja kuin Suomen työsuopimuslain 2 luvun 4 §:ssä luetellut tiedot,

Analyysi 3.6.2019

mutta annettavat palkka-, työaika- ym. tiedot on määritelty direktiiviehdotuksessa paljon yksityiskohtaisemmin.

Erityisesti työaikoja koskevaa työnantajan tiedonantovelvollisuutta on pyritty parantamaan, joskin tätä koskevat säännösehdotukset ovat jonkin verran tulkinnanvaraisia. Mikäli työntekijä tekee vaihtelevaa työaikaa, tulee työntekijälle antaa tieto niistä periaatteista, joiden mukaan työaika on vaihtuva (eli työvuoroluettelon laatimisen perusteesta), työntekijälle taattujen palkallisten tuntien määrästä sekä lisä- ja ylityön korvauksesta. Tulkinnanvaraista on, pitääkö työntekijälle tämän säännöksen perusteella taata tietty vähimmäistyöaika vai onko taatut työtunnit ilmoitettava vain, jos niistä on sovittu.

Lisäksi työntekijälle tulee ilmoittaa ns.viitetunnit ja -päivät, joina häntä voidaan vaatia tekemään työtä. Työntekijän tiedossa tulee myös olla ennakoilmoitusaika, jonka mukaisesti hänellä on oikeus saada tieto tulevista työtehtävistä. Edelleen työntekijälle tulee antaa tieto siitä, mikä on se määräaika, jota työnantajan tulee noudattaa peruuttaessaan työntekijälle aiemmin ilmoitetun työpäivän. Jos työnantaja peruu ilmoitetun työn tämän määräajan jälkeen, tulee työntekijällä olla oikeus korvaukseen peruuntuneesta työstä.

## **Toinen työ ja oikeus kieltäytyä työhön kutsusta**

Erilaisissa osa-aikatöissä työnantaja voi nykyisin pyrkiä rajoittamaan työntekijän mahdollisuuksia tehdä toista työtä. Uuteen direktiiviin on tulossa määräys, jonka mukaan työnantaja ei pääsääntöisesti saisi estää sitä, että työntekijä tekee työvuoroluettelon mukaisen työaikansa ulkopuolella toista työtä. Poikkeuksellisesti tällaista työntekoa olisi mahdollista rajoittaa esim. liikesalaisuuksien suojaamiseksi, julkishallinnon luotettavuuden varmistamiseksi tai muusta vastaavasta perustellusta syystä.

Nykyisin epätyypillisessä työsuhteessa oleva voi olla epävarma siitä, milloin hän voi kieltäytyä työnantajansa työhön kutsusta. Nollatuntisopimusten ja muiden vaihtelevan työajan sopimusten osalta ehdotetaan uuteen direktiiviin tästä määräystä. Työntekijällä ei olisi oikeutta kieltäytyä työstä, jos työhön kutsu on ennalta määrätyn viitetuntien ja -päivien mukaista ja työnantaja tarjoaa työtä ennalta määritellyn ilmoitusajan mukaisesti. Mikäli nämä edellytykset tai jompikumpi niistä ei täyty, olisi työntekijällä oikeus kieltäytyä työhön kutsusta.

## **Lopuksi: Ensiaskel joustojen ja turvan yhteensovittamiseksi**

Komission ajatuksena on ollut, että kaikkia eri epätyypillisiä työntekomuotoja varten ei tehdä omaa lainsäädäntöä, vaan työoloja koskevat vähimmäisehdot säädetään yhteisesti

Analyysi 3.6.2019

kaikille käytössä oleville ja tulevaisuudessa syntyville epätyypillisen työn muodoille. Ehkä tästä johtuen osa direktiiviehdotuksen säännöksistä on osittain tulkinnanvaraisia ja työntekijöiden aseman ja oikeuksien vahvistamisen kannalta direktiiviehdotus olisi voinut olla kunnianhimoisempi. Mutta kuten edellä on todettu, komissio ja myös EU:n parlamentti ovat pitäneet tärkeänä, ettei epätyypillisten työsuhteiden turvaa paranneta työmarkkinoiden ja työsuhteiden joustavuuden kustannuksella.

Direktiiviehdotukseen sisältyy kuitenkin edellä kerrottuja, osin mielenkiintoisiakin uudistuksia. Työmarkkinajärjestöillä onkin oivallinen mahdollisuus varautua direktiivin kansallisen toimenpanoon selvittämällä, onko Suomessa käytössä sellaisia työsuhteita, joissa olisi mahdollista ja perusteltua ulottaa direktiivin tarkoittamia työnantajavelvoitteita myös muiden kuin varsinaisen työnantajan vastuulle. Kun direktiiviehdotuksella tavoitellaan vakautta ja ennakoituvuutta vaihtelevaa työaikaa tekevien asemaan, ei liene estettä myöskään sille, että direktiivin kansallisen voimaansaattamisen yhteydessä pyritään vielä neuvottelemaan työsopimuslain säännösten täydentämisestä siten, että nollatuntisopimuksella työskentelevän työntekijän vakiintunut työaika voisi muuttua työsopimuksen osaksi.

### **Lisätietoja:**

Päivi Ahonen, varatuomari, JHL:n entinen lakimies (2017 saakka),  
[paivi.ahonen51@gmail.com](mailto:paivi.ahonen51@gmail.com)