

**Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi**

*Asia*

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

*Valiokuntakäsittely*

Valiokunnan mietintö: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 4/2018 vp).

*Päätös*

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

## **Laki**

### **työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta, 11 § ja 17 §:n 1 momentti sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentti,  
sellaisina kuin ne ovat, 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta, 11 § ja 17 §:n 1 momentti laissa 1448/2016 sekä 13 luvun 7 §:n 1 momentti laissa 1467/2016, sekä  
*lisätään* 1 lukuun uusi 11 § ja 6 lukuun uusi 4 a § seuraavasti:

#### 1 luku

#### **Yleiset säännökset**

#### 11 §

#### *Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto*

*Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla* tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäis-

## Eduskunnan vastaus EV 33/2018 vp

määrän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

### 2 luku

#### Työnantajan velvollisuudet

##### 4 §

##### *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista*

-----  
Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

-----  
9) noudatettava työaika; työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta;

##### 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 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

## Eduskunnan vastaus EV 33/2018 vp

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettyessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

### 17 §

#### *Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko*

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

-----

### 6 luku

#### **Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

### 4 a §

#### *Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa*

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetyks. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

### 13 luku

#### **Erinäisiä säännöksiä**

### 7 §

#### *Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetyistä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista;
- 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua neuvotteluvollisuudesta;

## Eduskunnan vastaus EV 33/2018 vp

- 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
  - 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
  - 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
  - 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
  - 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
  - 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
  - 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
  - 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
  - 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
  - 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
  - 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
  - 14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.
- 

Tämä laki tulee voimaan päivänä        kuuta 20        .

Jos vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, työnantajan on annettava 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohdassa tarkoitettu selvitys työajasta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Jos ennen tämän lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ei täytä 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

---

## Laki

### työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työaikalain (605/1996) 18 ja 35 § seuraavasti:

#### 18 §

#### *Työntekijän suostumus*

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

## Eduskunnan vastaus EV 33/2018 vp

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 tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella.

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.

### 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 tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_ .

## Laki

### **työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1418/2016, seuraavasti:

## Eduskunnan vastaus EV 33/2018 vp

### 13 §

#### *Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen*

-----  
Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:  
-----

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua velvoitetta antaa:

- a) kirjallinen selvitys työnteen keskeisistä ehdoista ja niistä edellytettävistä lisätiedoista;
  - b) kirjallinen selvitys niistä perusteista, joiden perusteella vaihteleva työaika vastaa työnantajan työvoimatarvetta;
  - c) palkkalaskelma;
  - d) kirjallinen todistus lomauttamisesta;
  - e) kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättämisperusteista;
  - f) työtodistus;
- 

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_.

## Laki

### työttömyysturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun 2 §:n 1 momentti ja 5 §:n 1 momentti sekä 14 luvun 1 a §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 2 a luvun 2 §:n 1 momentti laissa 288/2012 ja 5 §:n 1 momentti laissa 1451/2016 sekä 14 luvun 1 a §:n 1 momentti laissa 1049/2013, seuraavasti:

#### 2 a luku

### Työvoimapoliittisesti moitittava menettely

#### 2 §

#### *Pätevä syy työstä eroamiseen*

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä:

- 1) työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa;

## Eduskunnan vastaus EV 33/2018 vp

- 2) silloin, kun työtä hänen työkykynsä huomioon ottaen ei voida pitää sopivana;
  - 3) jos työtä ei 12 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloehdoonsa, eikä työ sopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä;
  - 4) jos hänellä ei 4 luvun 3 §:n perusteella ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen ja työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 134 euroa kuukaudessa.
- 

### 5 §

#### *Pätevä syy työstä kieltäytymiseen*

Mitä 4 §:ssä säädetään, sovelletaan vain työhön:

- 1) jota työnhakijan työkyky huomioon ottaen voidaan pitää hänelle sopivana;
  - 2) josta maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka tai, jollei alalla ole työehtosopimusta, kokoaikatyön palkka on vähintään 1 134 euroa kuukaudessa;
  - 3) joka ei ole lakon, työsulun tai saarron piirissä.
- 

## 14 luku

### **Erinäisiä säännöksiä**

#### 1 a §

#### *Palkkakertoimella tehtävät tarkistukset*

Edellä 2 luvun 7 §:n 1 momentin 7 kohdassa, 2 a luvun 2 §:n 1 momentin 4 kohdassa ja 5 §:n 1 momentin 2 kohdassa, 5 luvun 4 §:n 3 momentissa ja 7 §:n 1 momentissa sekä 6 luvun 11 §:n 2 momentissa mainittuja määriä tarkistetaan vuosittain tammikuun alusta lukien työntekijän eläkelain 96 §:n 1 momentissa tarkoitetulla palkkakertoimella (*palkkakerroin*).

---

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_.

Tässä laissa tarkoitettuun työnhakijan menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

---

**Eduskunnan vastaus EV 33/2018 vp**

Helsingissä 4.5.2018

Eduskunnan puolesta

puhemies

pääsihteeri