

Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, työaikalakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työttömyysturvalakia.

Ehdotetuilla laeilla pyritään parantamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistamaan työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitettaisiin 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. 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 selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisajan palkkaan varmistettaisiin siten, ettei työnantaja pystyisi yksipuolisin työnjohtotoimin vaikuttamaan niiden määrään. Vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle tulisi työvuoroluetteloa laadittaessa varata tilaisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan, jos työnantaja haluaisi tarjota hänelle työtä vähimmäistyöajan ylittävän määrän. Lisäksi vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä ei voisi jatkossa antaa kestoaltaan rajoittamatonta lisätyösuostumusta.

Työttömyysturvalain työstä eroamista ja työstä kieltäytymistä koskevissa säännöksissä otettaisiin tietyin edellytyksin huomioon tilanteet, joissa työtä ei tosiasiallisesti ole ollut tarjolla tai joissa työstä maksettava palkka jää pieneksi.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2018.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	4
1 JOHDANTO.....	4
2 NYKYTILA.....	5
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	5
Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asema lainsäädännön mukaan.....	5
Noudatetun työajan vakiintuminen sitovaksi työaikaehdoksi.....	6
Puitesopimusjärjestelyt.....	7
Työttömyysturva.....	7
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö.....	8
2.3 Nykytilan arviointi.....	10
Nollatuntisopimusten lukumääristä.....	10
Tarve vaihtelevan työajan sopimuksille.....	10
Vaihtelevaan työaikaan perustuvien sopimusten epäkohdat.....	11
Työttömyysturva.....	13
2.4 Asian aiemmat vaiheet.....	13
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	14
3.1 Tavoitteet.....	14
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot.....	16
Yleistä työvoiman käyttötapoja koskevista rajoituksista.....	16
Työajan lakisääteinen vakiintuminen.....	16
3.3 Keskeiset ehdotukset.....	17
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	20
4.1 Yleistä.....	20
4.2 Taloudelliset vaikutukset.....	20
4.3 Työelämävaikutukset.....	24
4.4 Tasa-arvovaikutukset.....	25
4.5 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	25
5 ASIAN VALMISTELU.....	26
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	26
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	26
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	30
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	30
1.1 Työsopimuslaki.....	30
1 luku Yleiset säännökset.....	30
2 luku Työnantajan velvollisuudet.....	33
6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä.....	36
13 luku Erinäisiä säännöksiä.....	37
1.2 Työaikalaki.....	38
1.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.....	40
1.4 Työttömyysturvalaki.....	40
2 a luku Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely.....	41
14 luku Erinäisiä säännöksiä.....	41
2 VOIMAANTULO.....	41
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	42
LAKIEHDOTUKSET.....	45
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	45

HE 188/2017 vp

2. Laki työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta.....	48
3. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta	49
4. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	50
LIITTEET	52
RINNAKKAISTEKSTIT	52
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	52
2. Laki työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta.....	57
3. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta	59
4. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	60

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Nollatuntisopimuksia ei ole määritelty laissa, eikä niille ole yleisessä kielenkäytössäkään vaikiintunutta sisältöä. Yleisimmin nollatuntisopimuksilla tarkoitetaan sellaista työsopimusta, jossa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä. Vaihteluvälin yläraja voi olla myös vähemmän kuin 40 viikkotuntia. Sopimuksen oleellisena piirteenä on kuitenkin, ettei sopimus varsinaisesti edellytä työnantajalta työn tarjoamista. Työnantajalla on oikeus, mutta ei velvollisuutta tarjota työtä sopimuksessa sovittua vähimmäistuntiaikaa enemmän.

Tämä määritelmä ei kuitenkaan riittävällä tavalla kuvaa erilaisia työaikaa koskevia sopimuksia, joille on yhteistä työaikaa ja työntekoa koskevien ehtojen väljyys ja joustavuus. Työnantaja ja työntekijä voivat nimittäin sopia muullakin tavalla vaihtelevasta työajasta. Tällöin työajan on sovittu vaihtelevan tiettyjen rajojen välissä vaihteluvälin alarajan ollessa kuitenkin yli nolla tuntia viikon tai sovittun pidemmän ajanjakson aikana. Työajan on voitu sopia vaihtelevan esimerkiksi 10 ja 30 tunnin välillä viikossa. Joillain aloilla puhutaan ns. takuutunneista, joilla tarkoitetaan työsopimuksen mukaista vähimmäistyöaikaa. Työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työtä vähintään vaihtelevan työaikaehdon alarajan verran.

On myös työsopimuksia, joissa ei ole sovittu työtuntien vaihteluvälistä, vaan siitä, että työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Keskeisiltä ominaisuuksiltaan tällainen sopimus vastaa yllä kuvattua nollatuntisopimusta, sillä työnantajalla on työsopimuksen perusteella oikeus, mutta ei velvollisuutta, tarjota työntekijälle työtä. Tällaisten työsopimusten perusteella työtä tekeviä työntekijöitä saatetaan kutsua esimerkiksi ekstraajiksi. Työnantaja saattaa pyrkiä palkkaamaan useita tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä eräänlaiseksi työvoimareserviksi, jonka avulla se voi kattaa tilapäisiä ja äkillisiä työvoimatarpeita.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan kanssa on voitu solmia ns. keikka- tai puitesopimus työsuhteen ehdoista. Sopimuksen mukaan siinä sovittuja työsuhteen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaissa työsuhteissa, jotka ovat keikkakohtaisia. Sopimuksen mukaan työnantaja voi tarjota työntekijälle yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen. Sopimuksessa voi lisäksi olla ehto, jonka mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta. Keikka- ja puitesopimuksia käytetään muun muassa kaupan alalla.

On erittäin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että erilaiset vaihtelevan työajan sopimukset voivat olla toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia tai määräaikaista sopimuksia. Lisäksi tällaisiin työsopimuksiin perustuvat työsuhteet voivat tosiasiallisen työajan perusteella olla joko kokopäiväisiä tai osa-aikaisia. Nollatuntisopimus voi siis olla toistaiseksi voimassa oleva sopimus, jonka perusteella työtä tehdään kokopäiväisesti.

Tässä esityksessä käytetään käsitettä *vaihteleva työaika* kuvaamaan erilaisia työaikaehtoja, joiden keskeisenä ominaisuutena on työajan vaihtelu jollakin ajanjaksolla ja erityisesti se, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä on työaikaehdon perusteella rajoittunut. Nollatuntisopimukset ovat yksi vaihtelevan työajan muoto.

Nollatuntisopimukset ja muut vaihtelevan työajan järjestelyt eivät itse asiassa ole uusi ilmiö. Erilaisia työnantajan työvoimatarpeeseen liittyviä sopimuksia on ollut ennenkin. Näissä sopimuksissa on saatettu sopia esimerkiksi urakkapalkkauksesta. Voidaan kuitenkin sanoa, että vaihtelevan työajan sopimuksia esiintyy nykyisin myös sellaisessa työssä, jossa aiemmin käytettiin kiinteän työajan sopimuksia.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asema lainsäädännön mukaan

Vaihtelevasta työajasta ei ole säädetty lainsäädännössä. Laissa ei ole säädetty myöskään vähimmäistyöajasta. Työsuhteessa noudatettava työaikaehto on siten pitkälti sopimusvapauden piirissä. Toki työaikalainsäädännössä rajoitetaan enimmäistyöaikoja ja edellytetään riittävien lepoaikojen toteutumista. Lisäksi työaikaehdon pätevyyttä voidaan arvioida varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1928) 3 luvun ja työsopimuslain (55/2001) 10 luvun perusteella. Työsopimuslain 10 luvun 2 §:n mukaan, jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Selvityksestä on muun muassa käytävä ilmi säännöllinen työaika. Pykälästä tai sen esitöistä ei ilmene, millä tavalla selvitys annetaan, jos osapuolet ovat sopineet vaihtelevasta työajasta. Käytännössä selvityksessä on saatettu kuvata osapuolten sopiman työaikaehdon sisältö, kuten esimerkiksi ”työaika on 0—40 tuntia/viikossa” tai työaikaehdon sisältö on kuvattu toteamalla ”tarvittaessa työhön kutsuttava”.

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työntekijä työskentelee osa-aikaisesti, hän on saman suojan piirissä kuin kiinteää työaika tekevät osa-aikaiset työntekijät. Siten esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetty työntarjoamisvelvollisuus koskee myös vaihtelevaa työaika noudattavaa työntekijää. Säännös ilmentää työnantajan lojaliteettia olemassa olevaa henkilöstöään kohtaan. Työnantajan on ennen uuden työntekijän palkkaamista tarjottava lisätyötä sellaisille vaihtelevaa työaika noudattaville osa-aikatyöntekijöille tai muille osa-aikaisille työntekijöille, joille tehtävät sopisivat.

Työnantajan on lisäksi työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on lisäksi ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai ko-aikaisilla työntekijöillä.

Työaikalain (605/1996) 35 §:n mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkäksi ajanjaksoksi kuin mahdollista, ja se on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään kuitenkin viikko ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työnantajan tulisi merkitä myös vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän työtunnit työvuoroluetteloon. Silloin kun vaihtelevalla työaikaehdolla on tarkoitus kattaa ennakoimattomia työvoimatarpeita, tämä ei kuitenkaan välttämättä ole mahdollista. Työtilaisuus voi ilmetä vasta työvuoroluettelon tekemisen jälkeen. On jossakin määrin oikeudellisesti epäselvää, millä menettelyllä työtä olisi tällöin tarjottava vaihtelevaa työaika noudattavalle. Tietyvästi tällaisessa

tilanteessa on menetelty siten, että työnantaja on joko muuttanut työvuoroluetteloa tai tarjonnut työtä työaikalaisissa tarkoitettuna lisätyönä. Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Lisätyötä voidaan puolestaan tarjota työntekijän suostumuksella. Työaikalain 18 §:n 2 momentin mukaan lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) 16 §:n 1 momentin mukaan yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee muun muassa käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä. Lainkohtaa koskevissa esitöissä (HE 254/2006 vp) todetaan, että työsuhdemuoto-käsite tulisi ymmärtää laajasti ja siihen katsotaan nimenomaisesti kuuluvan osa-aikaisten käytön periaatteet. Vaihtelevan työajan sopimuksia voidaan pitää yhtenä osa-aikatyön muotona ja sen myötä yhteistoimintaa koskevassa lainsäädännössä tarkoitettuna työsuhdemuotona. Säännöstä sovelletaan yrityksiin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Noudatetun työajan vakiintuminen sitovaksi työaikaehdoksi

Työsuhteen osapuolet voivat työsuhteen aikana muuttaa noudatettavaa työaika sopimalla uudesta työajasta. Vaihtelevaa työaika koskeva sopimusehto voidaan yhteisellä sopimuksella esimerkiksi muuttaa kiinteän työajan ehdoksi. Työsuhteessa noudatettavaan työaikaan voidaan pakottavan lain puitteissa sopia myös muita, kuten työajan sijoittelua ja lepoaikoja koskevia muutoksia. Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työaikaehdot lähtökohtaisesti vain tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa sekä irtisanomiseen liittyviä yhteistoimintamenettelyjä noudattaen.

Työaikaehdot voi muuttua myös ilman osapuolten nimenomaista tahdonilmaisua. Tällöin kyse voi olla hiljaisesta eli konkludenttisesta sopimuksesta tai käytännön vakiintumisesta sopimuksenveroiseksi. Kummassakin tilanteessa osapuolten tahto sitoutua sopimukseen ilmenee heidän käyttäytymisestään eikä perustu nimenomaiseen sopimukseen. Konkludenttisen sopimuksen syntyminen ei lähtökohtaisesti edellytä ajan kulumista, vaan hiljainen sopimus voi syntyä välittömästi sopijapuolten tietynlaisen käyttäytymisen alettua. Vakiintuneen käytännön kautta syntyvä sopimus sen sijaan edellyttää yleensä pidemmän aikaa jatkunutta toimintaa.

Työajan vakiintumisesta ei ole lainsäädännössä erityisiä säännöksiä. Työaikaehdon vakiintumista arvioitaessa tulevat sovellettavaksi lähinnä sopimusehtojen vakiintumiseen liittyvät yleiset periaatteet. Oikeuskäytännössä ei ole muotoutunut yksiselitteistä aikamäärää, jonka kuluessa työsuhteessa noudatettu käytäntö vakiintuu työsuhteen ehdoksi. Arvio käytännön noudattamisen riittävästä kestosta tehdään viime kädessä tapauskohtaisesti.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1982—88 katsottiin toimistotyöajan muodostuneen työsuopimukseen perustavaksi paremmaksi palvelussuhteen ehdoksi, kun sitä oli noudatettu yli viisi vuotta työntekijöiden esimiesten puuttumatta millään tavoin asiaan. Toimistotyöaika katsottiin edullisemmaksi kuin se työaikaehdot, joka olisi työaikalakiin ja työehtosopimukseen tehdyllä työsuopimuksen viittauksella työntekijöitä sitonut.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1991:40 oli kysymys työajan määräytymisestä tilanteessa, jossa säännöllisen työajan pituudesta ei ollut työsuopimuksessa nimenomaisesti sovittu. Tapaus koski ammatillisen kurssikeskuksen opettajaa, joka oli työsuhteensa alusta alkaen teh-

nyt niin sanotut täydet opetustunnit. Tästä vakiintuneesta käytännöstä oli muodostunut hänen työsuhteensa ehto, jota työnantajalla ei ollut oikeutta yksipuolisesti muuttaa vähentämällä opetustuntien lukumäärää irtisanomisaikana. Käytäntö oli kestänyt 14 vuotta.

Työajan vakiintumisen edellytyksistä on saatettu sopia työehtosopimuksissa. Esimerkiksi kaupan työehtosopimuksen 6 §:n mukaan työopimuksessa sovitaan keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta. Alle 37,5 tuntia tekevän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työopimuksessa sovittua työaikaa pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi. Vartiointialan työehtosopimuksen mukaan osa-aikaisen työntekijän vähimmäistyöaika määritellään jommankumman osapuolen sitä vaatiessa viimeisten yhdeksän kolmiviikkoisjakson keskimääräisen tuntimäärän perusteella. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään viidellä tunnilla työopimuksen mukaisesta kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta. Mainitut määräykset koskevat vain niitä osa-aikaisia työntekijöitä, joiden vähimmäistyöajasta on työopimuksessa sovittu.

Puitesopimusjärjestelyt

Vaihtelevan työvoimatarpeen kattamisessa käytetään myös niin sanottuja puitesopimusjärjestelyitä. Puitesopimuksen mukaan siinä sovittuja työsuhteen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa keikkakohtaisissa työsuhteissa. Sopimuksen mukaan työnantaja voi siis tarjota työntekijälle yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen. Sopimuksessa voi lisäksi olla ehto, jonka mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta. Puitesopimusjärjestelyitä käytetään muun muassa kaupan alalla.

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2017:37 oli kysymys siitä, oliko puitesopimusjärjestely muodostanut toistaiseksi voimassa olevan työopimuksen. Työnantaja ja työntekijä olivat sopineet alkuaan puitesopimuksen, jonka perusteella työntekijä oli kutsuttu tarvittaessa työhön. Sopimuksen mukaan osapuolten välillä erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaisissa työsuhteissa noudatettiin puitesopimuksessa sovittuja ehtoja muun ohella niin, että työajoista sovittiin aina erikseen. Työntekijä oli työskennellyt 15 määräaikaisessa työsuhteessa. Työnantaja oli ilmoittanut töiden keskeytyvän kolmeksi kuukaudeksi. Työntekijä oli ilmoittanut olevansa halukas jatkamaan työskentelyä päätoimisesti, mihin työnantaja ei kuitenkaan suostunut. Korkein oikeus katsoi, ettei puitesopimuksessa sellaisenaan ollut kysymys toistaiseksi voimassa olevasta työopimuksesta, vaan sopimuksen sanamuodon mukaisesti sopimuksena niistä pääehdoista, joita on sovellettu työntekijän kanssa erikseen solmittavissa määräaikaisissa työopimuksissa.

Työttömyysturva

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan työnhakijalla, joka on ilman pätevää syytä eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole 30 päivän ajalta.

Pätevästä syystä erota työstä menettämättä oikeutta työttömyysetuuteen ei ole säädetty tyhjentävästi. Työttömyysturvalain soveltamiskäytännössä esimerkiksi nollatuntisopimuksen perusteella tarjotun työn vähäisyyttä ei lähtökohtaisesti ole pidetty pätevänä syynä työstä eroamiselle. Myöskään sitä, että työstä maksettava palkka määräytyy provisioperusteisesti, ei yksinään ole pidetty pätevänä syynä. Sen sijaan silloin, kun provisioperusteinen palkka on vakiintunut määrältään sellaiseksi, ettei työ ole taloudellisesti kannattavaa, työnhakijalla on saatettu katsoa olleen pätevää syy työstä eroamiseen eikä korvauksetonta määräaikaa ole asetettu.

Työnhakijan oikeus työttömyysetuuteen keskeytyy 90 päivän ajaksi, jos hän ilman pätevää syytä kieltäytyy työstä, johon hänet on valittu, 60 päivän ajaksi, jos hän ilman pätevää syytä kieltäytyy muusta kuin varmasta hänelle tarjotusta työpaikasta ja 30 päivän ajaksi, jos työ olisi kestänyt enintään kaksi viikkoa. Nimenomaisen työstä kieltäytymisen lisäksi korvaukseton määräaika asetetaan myös esimerkiksi silloin, kun työnhakija on ilman pätevää syytä jättänyt hakematta työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamaa työpaikkaa.

Työttömyysturvalain työstä kieltäytymistä koskevaa säännöstä sovelletaan myös tilanteessa, jossa työntekijä on kieltäytynyt ottamasta työnantajan tarjoamia työtunteja vastaan esimerkiksi silloin, kun työajasta on sovittu nollatuntisopimuksella. Työstä kieltäytymisen perusteella asetetaan korvaukseton määräaika kuitenkin vain silloin, kun työtä olisi tosiasiallisesti tarjolla.

Työstä kieltäytymisen perusteella asetettava korvauksetonta määräaika koskevaa säännöstä sovelletaan vain työhön, josta maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka tai, jollei työehtosopimusta ole, työpaikkakunnalla kyseisenlaisesta työstä maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Jos kokoaikatyö kestää enintään kaksi viikkoa tai työ on osa-aikaista, työnhakijalla on muiden edellytysten täytyessä oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen. Oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen ei ole muun muassa silloin, kun työtä tehdään niin paljon, että työttömyysturvalaissa säädetty työaika-rajat ylittyy. Työaika-rajat on pääsääntöisesti 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikatyöntekijän enimmäistyöajasta. Jos työnantajalla ei ole mahdollisuutta eikä tarvetta valvoa työaika-rajaa, työttömyysetuuden maksaja ei yleensä pysty toteamaan, täytyvätkö sovitellun työttömyysetuuden saamisen edellytykset eikä etuutta makseta.

Nollatuntisopimusten perusteella tehtävää työtä on vakiintuneesti arvioitu työttömyysturvajärjestelmässä lähtökohtaisesti osa-aikatyötä koskevien säännösten perusteella. Jos kokoaikainen työjakso on kestänyt yli kaksi viikkoa, tätä jaksoa on arvioitu kokoaikatyötä koskevien säännösten perusteella.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Vaihtelevan työajan sopimukset ovat olleet useissa maissa ajankohtainen teema pitkälti samoista syistä kuin Suomessakin. Eräissä maissa on jo toteutettu lainsäädäntötoimia, joilla vaihtelevaan työaikaehdon käyttöön liittyviin epäkohtiin on haluttu puuttua.

Toistaiseksi Euroopan unioni ei ole antanut työläinsäädäntöä, joka olisi koskenut nimenomaisesti vaihtelevan työajan sopimuksia. Lisäksi suhteellisen harvassa jäsenvaltiossa on toistaiseksi tehty lainsäädäntöä, jolla pyrittäisiin ratkaisemaan vaihtelevaan työaikaehdoton liittyviä epäkohtia.

Norjassa vuoden 2014 alusta voimaan tulleen lain mukaan osa-aikaisella työntekijällä on oikeus vaatia työajan lisäämistä, jos työntekijä on viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt tosiasiallisesti enemmän työtunteja kuin työehtosopimuksessa on sovittu. Työaika-rajaa ei kuitenkaan lisätä, jos työnantaja osoittaa, ettei lisätyötä olisi jatkossa enää tarjolla. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus käsitellä osa-aikatyön käyttöä henkilöstön edustajan kanssa vähintään kerran vuodessa. Käsittelemistä varten työnantajan on toimitettava henkilöstön edustajalle tarvittavat tiedot muun muassa osa-aikaisesti tehtävästä työstä. Lakimuutoksen tarkoituksena oli puuttua työntekijälle vastentahtoisen osa-aikatyön käyttöön.

Eurofound julkaisi vuonna 2015 selvityksen New forms of employment, jossa on kuvattu lainsäädäntöä eräissä maissa, joissa vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyy rajoituksia. Alla oleva

perustuu tähän selvitykseen. Uuden-Seelannin osalta kuvaus perustuu Uuden-Seelannin työmarkkinajärjestö Unite Unionin selvitykseen, joka esiteltiin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle nollatuntisopimuksia koskevan kansalaisaloitteen KAA 5/2015 vp käsitteilyn yhteydessä.

Hollannissa on säädetty eräitä rajoituksia erilaisille vaihtelevan työvoimatarpeen kattamiseen tähtääville järjestelyille, joista voi tosin työehtosopimuksin poiketa. Ensimmäinen määräaikaisten työehtosopimusten tekemistä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta on rajoitettu. Työsuhteen osapuolet saavat sopia kolmesta määräaikaista työehtosopimuksesta, joiden välillä voi olla kulunut enintään kolme kuukautta. Neljännen sopimuksen olisi oltava toistaiseksi voimassa oleva.

Nollatuntisopimukset voivat olla voimassa toistaiseksi tai määräajan ja niissä työnantaja ei välttämättä sitoudu mihinkään vähimmäistuntimäärään. Työntekijällä on puolestaan velvollisuus ottaa työtä vastaan työnantajan sitä tarjotessa. Ensimmäisen kuuden kuukauden aikana työnantajan on maksettava työntekijälle palkkaa vain tehdyiltä työtunneilta. Työsuhteen kesettyä kuusi kuukautta työnantajan on tarjottava työtä edeltävän kolmen kuukauden keskimääräisten työtuntien perusteella. Vaatimus koskee vain tilannetta, jossa työntekijälle on tarjottu työtä vähintään kerran viikossa tai vähintään 20 tuntia kuukaudessa.

Lisäksi Hollannissa on mahdollista tehdä työehtosopimus, jossa työaika määritellään vähimmäis- ja enimmäismäärän kautta. Työnantajalla on velvollisuus tarjota vähimmäismäärä työtä ja työntekijällä puolestaan velvollisuus ottaa työtä vastaan enimmäismäärään saakka. Tämän lisäksi työnantaja voi tarjota lisätyötunteja. Jos työnantaja tarjoaa jatkuvasti työtä vähimmäismäärää enemmän, työntekijä voi pyytää työajan vähimmäismäärän korottamista edeltävän kolmen kuukauden keskituntimäärän perusteella. Työehtosopimuksin on saatettu lisäksi rajoittaa sitä, kuinka suuri työajan vähimmäis- ja enimmäismäärän vaihteluväli saa olla.

Irlannissa nollatuntisopimukset määritellään sopimuksiksi, joissa työntekijälle ei taata vähimmäistyöaikaa, mutta työntekijän on kuitenkin oltava käytettävissä määrättyyn määrään työtunteja viikossa (sopimustunnit). Lisäksi nollatuntisopimuksia ovat sopimukset, joissa työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Jos työntekijän työaika viikolta jää pienemmäksi kuin 25 prosenttia siitä ajasta, jonka hän olisi ollut työnantajan käytettävissä, työntekijälle on maksettava erityinen korvaus. Jos työtä ei ole tarjottu lainkaan, työntekijälle on maksettava 25 prosentin suuruinen palkka käytettävissäoloajalta tai palkka 15 työtunnilta riippuen siitä, kumpi on vähemmän. Jos työtä tarjotaan jonkin verran, työntekijälle taataan kuitenkin tulotaso, joka vastaa 25 prosenttia käytettävissäoloajan palkasta.

Korvauksen määrä riippuu siitä, onko työntekijälle ylipäätään tarjottu viikon aikana työtä. Jos työntekijälle ei tarjota sopimustunteihin perustuvassa järjestelyssä työtunteja, hänelle turvataan palkka ajalta, joka vastaa 25 prosenttia siitä ajasta, jonka hän on ollut työnantajan käytettävissä. Jos työntekijä on tarvittaessa työhön kutsuttava, hänelle on korvattava 25 prosenttia siitä määrästä, jonka jokin toinen työntekijä on tehnyt vastaavaa työtä.

Italiassa tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimukseen voidaan liittää erityinen korvaus siitä, että työntekijä sitoutuu ottamaan työtilaisuuden vastaan. Jos tällainen korvaus maksetaan, työntekijällä on velvollisuus ottaa työtä vastaan. Työnantajan on ilmoitettava työvuorosta viimeistään yhtä työpäivää ennen työvuoron alkua. Työehtosopimusta, jonka perusteella työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa, ei voisi tehdä, jos työnantaja on edeltävän kuuden kuukauden sisällä irtisanonut työntekijöitä, työnantajan työntekijöille on maksettu palkkaturvaa tai jos tietyt riskiarvioon liittyvät edellytykset eivät täyty. Lisäksi sopimusta ei saa tehdä

julkisella sektorilla eikä lakossa olevien työntekijöiden korvaamiseksi. Vuodesta 2012 lukien sopimuksen tekemisestä on lisäksi pitänyt ilmoittaa viranomaiselle.

Uusi-Seelanti on viime aikoina ollut runsaasti julkisuudessa, koska nollatuntisopimukset käytännössä kiellettiin huhtikuussa 2016. Kielto toteutettiin siten, että työsopimuksessa oli sovittava kiinteä työtuntimäärä, työpäivän alkamis- ja loppumisajankohta, viikon työpäivät sekä mahdollisesta työpäivän alkuun tai loppuun liittyvästä joustosta.

Työsopimukseen on mahdollista liittää ehto, jonka mukaan työntekijän tulee olla työnantajan käytettävissä kiinteiden työtuntien lisäksi. Käytettävissäoloehto edellyttää kuitenkin sitä, että työnantajalla on aito perusteltu tarve ehdolle. Työntekijälle on maksettava käytettävissäolosta erityinen korvaus. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä lisätunneista.

2.3 Nykytilan arviointi

Nollatuntisopimusten lukumääristä

Tilastokeskuksen (työvoimatutkimus 2014) mukaan 83 000 palkansaajalla oli vuonna 2014 nollatuntisopimus. Tämä vastaa neljää prosenttia kaikista palkansaajista. Tutkimuksessa nollatuntisopimuksena pidettiin sellaista sopimusta, jossa työtuntien määrä on minimissään nolla tuntia. Nollatuntisopimuksella työskentelevät olivat pääosin nuoria: lähes puolet oli alle 25-vuotiaita ja 65 prosenttia oli alle 30-vuotiaita. Palkansaajista 57 prosenttia oli naisia ja 43 prosenttia miehiä.

Nollatuntisopimuksiin perustuvista työsuhteista 68 prosenttia oli osa-aikaisia ja 32 prosenttia kokoaikaisia. Työntekijöiden keskimääräinen viikkotyöaika oli 23 tuntia. Osa-aikaisesti nollatuntisopimuksen perusteella työskentelevien työntekijöiden viikkotyöaika oli keskimäärin 15 tuntia viikossa ja kokoaikaisesti työskentelevillä 37 tuntia.

Nollatuntisopimuksia esiintyi eniten tukku- ja vähittäiskaupan (15 000), terveys- ja sosiaalipalveluiden (11 000) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan (10 000) toimialoilla. Yleisimmät ammatit olivat myyjä, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijä sekä palvelutyöntekijät.

Työvoimatutkimukseen vastanneista työntekijöistä, jotka työskentelivät nollatuntisopimuksella, 55 prosenttia ilmoitti pääasialliseksi toiminnakseen ansiotyön. Opiskelun pääasialliseksi toiminnakseen ilmoitti 38 prosenttia vastaajista.

Tarve vaihtelevan työajan sopimuksille

Yritysten yleisimmät syyt vaihtelevan työajan sopimusten käyttämiseen liittyvät työvoimatarpeen vaihteluun, joka puolestaan on seurausta kysynnän vaihtelusta suhdanteittain, kausi- ja sesonkiluonteisesti sekä eri viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan. Vaihtelevan työajan sopimuksilla yritykset voivat hallita työvoiman käyttöä ja sijoittaa henkilöstöresursseja kohdennetusti niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin. Esimerkiksi teollisuudessa tuotteiden varastointiaika pyritään pitämään mahdollisimman lyhyenä, mikä osaltaan edellyttää työvoiman käytön säätelyä tuotantovaihtelujen mukaan.

Nollatuntisopimuksella työskenteleviä käytetään muun muassa ruuhkahuippujen tasaamisessa ja äkillisten sijaisuustarpeiden täyttämässä. Toisaalta nollatuntisopimuksilla alennetaan työnantajapuolen käsityksen mukaan työllistämisen kynnyksiä, minkä lisäksi osa nollatuntisopimuksista tehdään nimenomaan työntekijöiden aloitteesta. Nollatuntisopimukset toimivat myös

rekrytointikanavana: varsinkin tarvittaessa työhön kutsuttavina aloittaneita työntekijöitä on myöhemmin palkattu vakituiseen työsuhteeseen esimerkiksi opiskelujen päätyttyä.

Pienten yritysten ja työnantajien tarpeet nollatuntisopimusten käyttöön liittyvät usein siihen, että työtä on tarjolla vain vähän ja satunnaisesti. Työnantajan haasteena on myös saada työntekijä nopeasti tarjolla olevaan työtehtävään. Nollatuntisopimuksilla pyritään joustavasti täyttämään näitä lyhytkestoisia työvoimatarpeita.

Vaihtelevaan työaikaan perustuvia sopimuksia käytetään myös järjestettäessä vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetussa laissa tarkoitettua vammaisen henkilön henkilökohtaista apua työnantajamallilla. Tällöin vammaisen henkilö toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana ja kunta korvaa henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuneet kustannukset avustajan työnantajalle. Päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten henkilökohtaista apua on järjestettävä siinä laajuudessa kuin apuun oikeutettu henkilö niitä tarvitsee, ja tämä tarve vaihtelee. Henkilökohtaista avustajaa käytetään silloin, kun siihen on tarve. Tarve voi olla satunnaista ja lyhytkestoista.

Työntekijöiden näkökulmasta nollatuntisopimus voi helpottaa esimerkiksi työn ja opiskelun yhteensovittamista. Myös eläkkeellä oleville tai satunnaisten lisäansioiden hankkijoille nollatuntisopimus voi antaa mahdollisuuden tehdä työtä silloin, kun se henkilön omaan elämäntilanteeseen parhaiten sopii.

Osa-aikaisen työvoiman avulla työvoiman määrä voidaan mitoittaa kysynnän vaihtelun mukaan siten, että henkilökuntaa on kulloinkin riittävä määrä. Työvoiman määrän sovittaminen oikea-aikaisesti vaikuttaa osaltaan yritystoiminnan kannattavuuteen. Osa-aikatyöntekijöitä tarvitaan myös täyttämään tilapäisiä ja lyhytaikaisia työvoimatarpeita ja vakituisten työntekijöiden poissaoloista johtuvia sijaisuuksia. Yritysten näkökulmasta osa-aikatyötä ei voida kokonaan korvata myöskään joustavilla työaika ratkaisulla.

Vaihtelevaan työaikaan perustuvien sopimusten epäkohdat

Nollatuntisopimukset ovat työnantajalle lähtökohtaisesti siis keino kattaa sellaisia ennakoimattomia ja epäsäännöllisiä työvoimatarpeita, joita sille syntyy työvuoroluettelon huolellisesta suunnittelusta huolimatta. On kuitenkin mahdollista, että nollatuntisopimuksia käytetään myös eräiden työntekijän suojaksi säädettyjen säännösten kiertämiseksi. Nollatuntisopimusten erityisenä ominaisuutena nimittäin on se, että työnantaja voi käytännössä lopettaa työn tarjoamisen sellaisessakin tilanteessa, jossa työnantajan työvoimatarpeessa ei ole tapahtunut muutoksia, eikä työnantajalla ole myöskään työntekijän henkilöön liittyviä työsuhteen päättämisperusteita. Ero kiinteää työaika noudattavaan työntekijään on merkittävä. Työnantaja voi irtautua kiinteään työaikaan perustuvan työsuhteen velvoitteista vain työsopimuslain työsuhteen päättämistä koskevien edellytysten perusteella. Epäily työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehdystä nollatuntisopimuksesta voi tulla erityisesti silloin, kun nollatuntisopimuksella katetaan työnantajan kiinteää ja pysyvää työvoimatarvetta.

On toki huomattava, ettei työnantaja pysty yllä kuvatulla tavalla irtautumaan kaikista työsuhteeseen liittyvistä velvoitteista. Vaikka työnantaja lopettaisi työn tarjoamisen, työsuhde on yhä voimassa. Työnantajalla on lojaliteettivelvoite samoin kuin työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä säädetty työn tarjoamisvelvollisuus tilanteessa, jossa työnantaja on palkkaamassa uutta työntekijää. Työnantajalla on myös työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus, vaikka työntekijälle ei tarjottaisi työtä. Nollatuntisopimuksen perusteella työtä tekeväälle on järjestettävä samantasoinen työterveyshuolto kuin muullekin henkilöstölle. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti (työsopimuslaki 2 luvun 2 §).

Nollatuntisopimukseen liittyvät velvoitteet eivät välttämättä ole tasapainossa. Työsopimussuhteessa työnantaja sitoutuu tarjoamaan työntekijälle työtä vastiketta vastaan ja työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työajaksi 0—40 tuntia viikossa, työnantaja ei ole tosiasiallisesti sitoutunut tarjoamaan työtä. Työntekijän osalta työsopimuksessa on kuitenkin voitu sopia työaikalain 18 §:n 2 momentin mukaisesta lisätyösuostumuksesta, jonka mukaan työntekijällä on velvollisuus ottaa työtä vastaan lyhyelläkin varoitusajalla. Jos lisätyösuostumus on annettu rajoittamattomana, työntekijän pitää varautua olemaan milloin tahansa valmis ottamaan työtä vastaan. Tämä voi olla työntekijän kannalta ongelmallista, sillä lisätyösuostumus voi rajoittaa työntekijän mahdollisuutta täydentää tulotasoaan muulla työllä, mikä voisi olla hyvinkin tarpeen, jos työnantaja tarjoaa työtä vain osa-aikaisesti.

Nollatuntisopimukseen samoin kuin muihinkin vaihtelevan työajan sopimukseen liittyy ennakoitavuuteen liittyviä haasteita kahdella tasolla. Ensinnäkin työsuhteeseen perustuvat odotukset voivat työsopimuksen osapuolilla poiketa toisistaan. Kun työnantaja palkkaa työntekijän nollatuntisopimuksella, työntekijälle syntyy luonnollisesti oletamus siitä, että työnantaja tarjoaa työtä. Työaikaehto 0—40 tuntia ei kuitenkaan millään tavoin luo työntekijälle käsitystä siitä, millaiseksi hänen tulotasonsa tulee muodostumaan, ellei työnantaja anna siitä arviota. Käsitys tarjottavan työn määrästä on siinäkin mielessä työntekijän kannalta keskeistä, että sen avulla hän voi arvioida tarvetta täydentää elantoaan muulla työllä.

Toinen haaste liittyy lyhyellä aikavälillä tarjottaviin työtilaisuuksiin. Nollatuntisopimusten käyttäminen ennakoimattoman ja äkillisen työvoimatarpeen kattamiseen merkitsee sitä, että tämä ennakoimattomuus kanavoituu viime kädessä työntekijän kannettavaksi. Työtilaisuudet voivat syntyä työntekijälle yllätyksellisesti. Toki näin ei aina ole. Työnantajan tulisi pyrkiä laatimaan työvuoroluettelot suunnitelmallisesti, jolloin työvoimatarpeet ilmenevät hyvissä ajoin. Jos äkilliset työvoimatarpeet johtuvat esimerkiksi sijaisuustarpeista, ennakoitavuutta ei juuri voi työnantajankaan toimin parantaa.

Ennakoitavuuteen liittyviä kysymyksiä arvioitaessa ollaan viime kädessä tekemisissä työnantajan ja työntekijän välisen riskinjaon kanssa. Millä tavoin työsuhteen osapuolten tulisi kantaa riskiä siitä, syntyykö työvoimatarvetta ulkoisten tekijöiden vuoksi vai ei? Esimerkkinä voidaan mainita työpaikka, jossa työvoimatarpeen syntyminen tai syntymättä jääminen perustuu säähän. Kysymyksen ei ole yksiselitteistä vastausta. Tärkeää on kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että nollatuntisopimukset voivat olla työnantajalle keino siirtää riskiä työntekijän kannettavaksi.

Työnantajan mahdollisuus vaikuttaa yksipuolisesti tarjoamiensa työtuntien määrään voi olla hankalasti sovitettavissa sairausajan palkan maksuvelvollisuuden kanssa. Sairausajan palkan tarkoituksena on turvata työntekijän toimeentulo työkyvyttömyyden aikana. Nollatuntisopimukseen liittyy kuitenkin mahdollisuus siitä, että tultuaan tietoiseksi työntekijän työkyvyttömyydestä, työnantaja voi lopettaa työtuntien tarjoamisen ja sen myötä välttyä sairausajan palkan maksuvelvollisuudelta. Tämä koskee erityisesti tilanteita, joissa työntekijän työvuoroja ei voida niiden ennakoimattomuuden vuoksi merkitä työvuoroluetteloon tai kysymys on niin pitkistä työkyvyttömyydestä, että työnantaja pystyy työvuoroluetteloa laatiessaan huomioimaan työntekijän työkyvyttömyyden.

Vastaava ongelma voi liittyä irtisanomisajan palkan maksuvelvollisuuteen. Irtisanomisajan tarkoituksena on antaa toiselle sopijapuolelle aikaa varautua työsopimuksen päättymisen seurauksiin. Irtisanomisajan tarkoitus ei täyty, jos työnantaja ei tarjoa irtisanomisaikana työtä tavanomaisella tavalla.

Yllä kuvatut epäkohdat liittyvät ensisijaisesti toistaiseksi voimassa oleviin nollatuntisopimuksiin tai sellaisiin määräaikaisiin työsopimuksiin, jotka kestävät yhtä työvuoroa pidempään. On tietenkin tärkeää havaita, että työnantaja voi kattaa vastaavia työvoimatarpeitaan myös teke-mällä kustakin työvuorosta erillisen määräaikaisen sopimuksen. Nämä työvuorokohtaiset työ-sopimukset eivät kuitenkaan perustu vaihtelevaan työaikaan, vaan ne ovat itse asiassa kiinteä-aikaisia -työvuoron pituisia. Työvuorojen välisenä aikana työnantajan ja työntekijän välillä ei ole työsuhdetta eikä varsinaisesti monia yllä kuvattuja nollatuntisopimuksiin liittyviä epäkoh-tiakaan. Työsopimuslaissa on määräaikaisen sopimuksen tekemiselle säädetty kuitenkin erityisi-siä edellytyksiä. Ensinnäkin määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä. Toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ei saa tehdä, jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työttömyysturva

Nollatuntisopimuksella työskentelevällä on oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen, jos työ-tunnit jäävät vähäisiksi. Pelkkä työsuhteen voimassaolo sinänsä ei myöskään estä työntekijää etsimästä muuta työtä, jolloin hän säilyttää mahdollisuuden työnantajan myöhemmin tarjo-amiin työtunteihin.

Edellä mainituista seikoista huolimatta työstä eroamisen perusteella asetettavaa korvaukseton-ta määräaikaa voidaan pitää työntekijän kannalta kohtuuttomana, jos työnantaja ei ole tarjon-nut työtunteja ja nollatuntisopimuksessa on sovittu esimerkiksi kiellosta tehdä vastaavaa työtä toisen työnantajan palveluksessa. Työntekijällä ei välttämättä ole edellytyksiä arvioida tällais-ten sopimusehtojen oikeudellista pätevyyttä, jolloin muun työn etsiminen nollatuntisopimusta irtisanomatta voi estyä.

Työstä eroamisen perusteella asetettava korvaukseton määräaika voi olla kohtuuton myös sil-loin, kun työnhakijalla ei ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen, vaikka työstä saatava ansio jää alhaiseksi. Näin voi käydä esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantaja ei seuraa työ-aikaa eikä työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ilmoittautuneella työntekijällä sen vuoksi ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen.

2.4 Asian aiemmat vaiheet

Nollatuntisopimukset ja muut vaihtelevan työajan järjestelyt ovat olleet aiemminkin esillä. Vuonna 2011 työmarkkinajärjestöjen välillä solmitussa raamisopimuksessa sovittiin selvitet-täväksi kolmikantaisesti nollatuntisopimusten epäsäännöllisiin työaikoihin liittyviä mahdolli-sia muutostarpeita. Työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantainen Työelämän sääntely -ryhmä asetti syksyllä 2012 ryhmän selvittämään nollatuntisopimuksiin liittyviä oikeudellisia kysy-myksiä. Tarkastelun tulokset sekä työryhmän niistä tekemät johtopäätökset koottiin muistion muotoon (Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys, TEM raportteja 33/2013).

Vuonna 2013 työmarkkinajärjestöjen välisessä työllisyys- ja kasvusopimuksessa todettiin osa-puolten olevan yhtä mieltä siitä, että työaika vakiintuu joissakin tapauksissa työsuhteessa nou-datettavaksi työsuhteen ehdoksi työsopimuksessa sovittua työaikaehto täydentäen tai sen korvaten. Osapuolet totesivat asiaan liittyvän oikeustilan olevan kuitenkin epäselvä ja esittivät kolmikantaisen työryhmän perustamista selvittämään ne kriteerit, joiden vallitessa työajan voidaan katsoa vakiintuvan työsuhteen ehdoksi ja ehdottamaan tarvittavia toimenpiteitä tilan-teen selkeyttämiseksi. Hallitus asetti kolmikantaisen työryhmän arvioimaan asiaa. Työryhmä ei kuitenkaan päässyt asiassa yksimielisyyteen, eivätkä sen toimet johtaneet lainsäädäntötoi-miin.

HE 188/2017 vp

Eduskunnalle tehtiin 4.12.2015 kansalaisaloite (KAA 5/2015 vp), jossa ehdotettiin nollatuntisopimusten kieltämistä. Kansalaisaloitteen mukaan työsopimuslain 1 luvun 3 §:ään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan työsopimuksessa tulisi olla sovittu säännöllinen viikoittainen suoritettavaksi tarkoitettu työaika. Lisäksi työaikalain 15 §:ään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan työajan järjestäminen osa-aikaiseksi edellyttäisi työntekijän toivomusta tai perusteltua syytä. Lisäksi laissa säädettäisiin vähimmäistyöajasta siten, että työaika ei voisi olla vähemmän kuin 18 tuntia viikossa, ellei työ ole luonteeltaan satunnaista. Perusteltuja syitä alle 18 tunnin säännölliselle viikkotyöajalle olisivat opiskelu, lasten hoito, osa-aikaeläke tai muut niihin rinnastettavat syyt.

Eduskunta hylkäsi 31.3.2017 kansalaisaloitteeseen sisältyvät lakiehdotukset, mutta hyväksyi seuraavat lausumat:

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus kiinnittää huomiota työn aloittamiseen, tekemiseen ja päättymiseen liittyviin oikeusturvaongelmiin ja säädöstarpeisiin, huomioiden samalla myös työsopimus- ja työttömyysturvalainsäädännön mahdolliset muutostarpeet.

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus arvioi lisäsääntelyn tarpeen erityisesti seuraavien asioiden osalta: työsuhteen alkaessa solmittavan työsopimuksen ja sen ehtoista työntekijälle annettavan selvityksen vähimmäissisältö, työvuoro- ja lisätyöjärjestelyt ottaen huomioon työntekijän mahdollisuus riittävään lepoon, sairausloma- ja eläke-ehdot vaihtelevan työajan järjestelyissä sekä työntekijän ja työnantajan oikeusturva vaihtelevan työaikaehdon sopimuksen loppuessa. Lisäksi tulee selvittää lisäsääntelyn tarve kilpailevan toiminnan kiellossa sekä se, voidaanko työajan vakiintumisesta säätää työntekijän ja työnantajan tarpeet huomioivalla tavalla.

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta työttömyysturva ja muu sosiaaliturva sovitetaan yhteen vaihtelevan työajan kanssa työntekijän kannalta kohtuullisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla.

— Eduskunta edellyttää, että valmisteltaessa vaihtelevan työajan (ns. nollatuntisopimuksen) järjestelyjä osana työaikalainsäädännön kokonaisuudistusta hallitus kiinnittää huomiota vaihtelevaa työaika koskevien sopimusten kilpailutilannetta vääristäviin vaikutuksiin.

— Eduskunta edellyttää, että tarkennetulla sääntelyllä ei estetä vaihtelevan työajan sopimuksen tekemistä sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomasti ja silloin, kun se on molempien osapuolten työsopimuksesta ilmenevän tahdon mukaista. Sääntelyn muutokset eivät myöskään saa vähentää kansantalouden työllisyyttä ja työtunteja.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 15.11.2016 kolmikantaisen työryhmän selvittämään nollatuntisopimuksiin ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä. Työryhmän tehtävänä oli selvittää nollatuntisopimuksiin ja muihin vaihtelevan työajan sopimuksiin sovellettavan työaikalainsäädännön sisältöä sekä arvioida mahdolliset lainsäädännön muutostarpeet. Lisäksi työryhmän tuli valmistella tarvittavat lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijöiden asema ja samalla

mahdollistetaan riittävän joustavien työaikajärjestelyjen käyttäminen sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomalla tavalla. Muutokset eivät saa johtaa työllisyyden ja työpanoksen vähentymiseen.

Työryhmän tuli nollatuntisopimukseen liittyviä pelisääntöjä pohtiessaan selvittää ja arvioida, missä määrin nykyinen työlainsäädäntö jo luo riittävät puitteet nollatyösopimusten käytölle sekä missä määrin koettuihin epäkohtiin voidaan jo nyt puuttua valvonnan ja riittävän tiedottamisen avulla.

Lainsäädännön muutostarpeita arvioitaessa oli kiinnitettävä huomiota sopimussuhteen kummankin osapuolen oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainoon sekä selvyteen sovellettavista pelisäännöistä sekä työntekijän tulevaan ansiotasoon liittyvään riittävään ennakoitavuuteen ja työsopimukseen perustuvien odotusten turvaamiseen. Lisäksi huomiota oli kiinnitettävä vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten yhteensovittamiseen työoikeudelliseen järjestelmään, mm. työsuhdeturvasäännöksiin ja niiden tavoitteisiin.

Hallitus sopi puoliväliriihissään 25.4.2017 nollatuntisopimusten reilujen pelisääntöjen jatkovalmistelun yleiset periaatteet:

— Vaihtelevan työajan sopimusten oikea käyttöala varmistetaan. Vaihtelevan työajan sopimuksia ei tule käyttää enemmälti kuin niiden käyttämiselle on työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta, epäsäännöllisyydestä tai osapuolten yhteisestä tarpeesta johtuvaa hyväksyttävää tarvetta.

— Työsopimukseen liittyvien velvoitteiden tasapaino pyritään varmistamaan valmistelemalla lainsäädäntömuutokset, joiden perusteella lisätyöhön velvoittavaa suostumusta ei voisi antaa rajoittamattomaksi ajaksi, kun kysymys on vaihtelevan työajan sopimuksesta.

— Ennakoitavuuteen ja perusteltujen odotusten turvaamiseen tähdätään muutoksilla, joilla täsmennetään työsuhteen keskeisten ehtojen antamista koskevan selvityksen sisältöä siten, että selvityksessä annettaisiin tieto vaihtelevan työajan käytön taustalla olevista syistä sekä arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Työnantajan olisi annettava uusi arvio, jos tarjotun työn määrä on poikennut aiemmasta arviosta. Uuden arvon antamisen yhteydessä työsuhteen osapuolilla on tilaisuus neuvotella siitä, vastaako sopimuksen työaikaehto yhä osapuolten tarpeita.

— Hallitus valmistelee lainsäädäntömuutokset, joilla turvataan työntekijän oikeus sairausajan palkkaan myös vaihtelevaa työaikaä käytettäessä. Vaihtelevan työajan piirissä olevalle tulee turvata sairausajan palkkana vastaava määrä, jonka hän olisi saanut työkykyisenä. Vastaavasti, jos työnantaja perusteettomasti lopettaa työn tarjoamisen irtisanomisaikana tai tarjoaa työtilaisuuksia tavanomaista vähemmän, työntekijälle korvataan tästä aiheutunut ansionmenetykset.

— Työttömyysturvalain nollatuntisopimuksia koskevia muutoksia valmistellaan muun työttömyysturvan seuraamusjärjestelmään liittyvän valmistelun yhteydessä.

— Hallitus arvioi lisäksi linjauksessaan, että yllä mainitut toimenpiteet yhdessä hillitsevät vaihtelevan työajan käytöstä aiheutuvia kilpailutilannetta vääristäviä vaikutuksia. Vaihtelevan työajan sopimukset ovat erilaisia paitsi työaikaehdon sisällön myös sopimusten käyttötilanteiden osalta. Hallitus katsoo, että edellä linjatut toimenpiteet korjaavat nollatuntisopimukseen liittyviä epäkohtia tarkoituksenmukaisemmalla tavalla kuin työajan lakisääteinen vakiintuminen. Eduskunnan kannan mukaisesti tarkennetulla sääntelyllä ei estetä vaihtelevan työajan so-

pimuksen tekemistä sellaisessa työssä, jossa työvoiman tarve vaihtelee ennakoimattomasti, ja silloin, kun se on molempien osapuolten työsopimuksesta ilmenevän tahdon mukaista.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

Yleistä työvoiman käyttötapoja koskevista rajoituksista

Tämä esitys koskee vaihtelevaan työaikaan perustuvia työsopimuksia, joihin työnantajilla on tarve erityisesti ennakoimattomien ja tilapäisten työvoimatarpeiden vuoksi. Työnantajilla on useita muitakin keinoja kattaa tällaista työvoimatarvetta. Työnantaja voi vaihtelevan työajan sopimusten sijasta tehdä kiinteäaikaisia, mutta pituudeltaan työkeikan pituisia määräaikaista sopimuksia, teettää työn alihankintana tai vuokrata työntekijän työvoimaa vuokraavalta yritykseltä. Työnantaja voi myös käyttää olemassa olevaan henkilöstöön liittyviä työaikajoustoja teettämällä heillä lisä- tai ylityötä.

Näiden erilaisten työvoiman käyttötapojen huomiointi on tärkeää siitä syystä, että vaihtelevan työajan sopimuksille asetettavilla rajoitteilla on suurella todennäköisyydellä vaikutusta erilaisien työvoiman käyttötapojen väliseen painoarvoon. Mitä merkittävimmät rajoitukset vaihtelevan työajan sopimuksille asetetaan, sitä suuremmalla todennäköisyydellä vastaava työvoimatarve teetetään tulevaisuudessa muilla tavoilla. Tästä syystä esitystä valmisteltaessa on pyritty kehittämään sellaisia ratkaisumalleja, jotka korjaavat vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyviä epäkohtia täsmällisesti ja oikeasuhtaisesti. Työnantajat voisivat jatkossakin kattaa ennakoimattontia ja tilapäistä työvoimatarvetta vaihtelevan työajan sopimuksilla. Vaihtelevan työajan sopimuksilla ei voisi kuitenkaan kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä säännöksiä.

Vaihtelevan työajan sopimukseen liittyviä epäkohtia on kuitenkin mahdollista ratkaista muillakin tavoilla, joista keskeisimmät keinot selostetaan seuraavaksi.

Työajan lakisääteinen vakiintuminen

Esityksen valmistelun aikana palkansaaajapuoli nosti esille mahdollisuuden ratkaista vaihtelevan työajan sopimukseen liittyviä epäkohtia säätämällä laissa edellytyksistä, joilla vaihteleva työaika vakiintuu ja työsuhteelle muodostuu aikanaan vähimmäistyöaika.

Työajan vakiintuminen voi eräin edellytyksin toteutua jo nykyisin yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan. Kysymys on tällöin tilanteesta, jossa sopimussuhteessa noudatettu käytäntö on muodostunut niin vakiintuneeksi, että sen voidaan katsoa muodostavan sopimussuhteen ehdon.

Työajan lakisääteisellä vakiintumisella tarkoitettaisiin kuitenkin kriteereitä, joiden perusteella vaihtelevan työajan sopimuksissa muodostuisi suoraan lain nojalla vähimmäistyöaika tiettyinä ajanjaksona toteutuneiden työtuntien perusteella.

Lakisääteinen vakiintuminen olisi mahdollista toteuttaa useilla eri tavoilla, esimerkiksi:

— Työaikaa tarkastellaan x kuukauden kuluttua ja toteutunut keskimääräinen työaika muodostaisi jatkossa työsuhteessa noudatettavan vähimmäistyöajan. Vähimmäistyöaika sitoisi työnantajan.

— Työaikaa tarkastellaan x kuukauden kuluttua ja jaksolla toteutunut pienin viikkotuntimäärä muodostaa jatkossa vähimmäistuntimäärän ja jaksolla toteutunut suurin viikkotuntimäärä muodostaa jatkossa enimmäistuntimäärän.

Lakisääteiseen vakiintumiseen olisi mahdollista liittää poikkeuksia ja lisävaatimuksia. Ainakin työntekijän aloitteesta vaihtelevana tehtävät sopimukset olisi luontevaa jättää vakiintumismekanismien ulkopuolelle.

Vakiintumismallissa jouduttaisiin ratkaisemaan muun muassa kysymys kausityöstä, jossa työtä tehdään vain tiettyinä kausina.

Työntekijän asemaa työajan vakiintuminen parantaisi, koska työajan vakiintuminen muodostaisi työsuhteessa noudatettavan vähimmäistyöajan. Vähimmäistyöaika puolestaan parantaisi tulotason pysyvyyteen liittyvää ennakoitavuutta ja ratkaisisi useita nollatuntisopimuksiin liittyviä epäkohtia (sairausajan palkka, irtisanomisajan palkka).

Lakisääteiseen vakiintumiseen liittyisi kuitenkin myös useita epäkohtia. Lakisääteinen vakiintuminen saattaisi johtaa työsuhteen kestäessä asteittain kasvavaan vähimmäistyöaikaan ilman, että työnantajan työvoimatarve välttämättä kasvaisi vastaavasti. Periaatteellinen kysymys on, voitaisiinko työnantajan edellyttää tarjoavan työtä enemmän kuin mikä hänen työvoimatarpeensa on. Työnantajan olisi maksettava palkkaa ajalta, jolta ei ole tarjota työtä. Tämä kustannus olisi pois muualta ja vähentäisi työnantajan taloudellisia mahdollisuuksia palkata muihin tehtäviin henkilöstöä. Tämän mekanismin kautta työllisyys saattaisi heikentyä.

Jos lakisääteinen vakiintuminen johtaisi tosiasiallisesti työvoimatarvetta vastaamattomaan työaikaehtoon, työnantaja voisi yksipuolisesti muuttaa työaikaehtoa vain taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. Tällöin edellytettäisiin muun muassa sitä, että tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Vakiintumismalli olisi altis ei-toivotulle työvoimakäytön suunnittelulle. Työnantaja voisi työtarjouksiensa ajoittamisella ja mitoittamisella pyrkiä vaikuttamaan vakiintuvien työtuntien määrään. Työnantajalla voisi olla houkutus pyrkiä irtautumaan työsuhteesta ennen työajan vakiintumista esimerkiksi koeaikaehdon kautta, vaikka koeaikapurkua ei tällaiseen saisikaan käyttää.

Vakiintumismalli suurella todennäköisyydellä vähentäisi toistaiseksi voimassa olevien nollatuntisopimusten määrää. Tilalle ei välttämättä kuitenkaan syntyisi toistaiseksi voimassa olevia kiinteäaikaisia sopimuksia, vaan todennäköisimmin määräaikaisia nollatuntisopimuksia ja osa työvoimatarpeesta katettaisiin vuokratyöllä. Jossakin määrin tilapäinen työvoimatarve pyrittäisiin kattamaan yrittäjän työpanoksella tai teettämällä olemassa olevilla työntekijöillä lisätyötä tai ylityötä. Työllisyysvaikutukset olisivat kuitenkin pikemminkin negatiiviset kuin positiiviset.

3.3 Keskeiset ehdotukset

Lainsäädäntöön ehdotetaan luotavaksi uusi käsite, *vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto*, jolla tarkoitettaisiin työaikaehtoa, jonka mukaan työntekijän työaika määrätyn ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevaa työaikaa koskevasta ehdosta säädettäisiin työsopimuslaissa. Säännöksellä pyrittäisiin varmistamaan, että vaihtelevan työajan sopimuksia tehdään ainoastaan silloin, kun työnantajalla on siihen työsuhteturva huomioon ottaen hyväksyttävä tarve. Kysymys olisi tilanteista, joissa työnantajan työvoimatarve vaihtelee. Vaihtelevasta työajasta ei saisi työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve olisi kiinteä. Vaihtelevaa

vaan työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saisi työnantajan aloitteesta sopia myöskään pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työaikaehdon vähimmäistyöajan ja toteutuvan työajan vastaavuutta arvioitaisiin työntekijän pyynnöstä edeltävän kuuden kuukauden tarkastelujaksolla. Jos vähimmäistyöaika ei vastaa toteutuvaa työaikaa, työnantajan on neuvoteltava työntekijän kanssa työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

Neuvotteluvollisuutta voidaan tällaisissa tilanteissa pitää parempana ratkaisuna kuin työaikaehdon muuttamista suoraan lain nojalla, jolloin työaikaehdoksi voisi muodostua sellainen työaika, joka ei vastaisi kummankaan osapuolen tarpeita.

Jos työnantaja ja työntekijä olisivat työnantajan aloitteesta sopineet vaihtelevasta työaikaehdosta, työnantajan olisi annettava selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Selvityksen avulla työntekijä pystyy paremmin arvioimaan tulevaa tulotasaan ja työsopimuksen ajallista sitovuutta.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän oikeus sairausajan palkkaan turvattaisiin. Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa työntekijälle syntyisi oikeus sairausajan palkkaan, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro olisi merkitty työvuoroluetteloon, siitä olisi muutoin sovittu, taikka olosuhteisiin nähden voitaisiin muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Nykytilaan nähden säännös parantaisi erityisesti sellaisten vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa, jotka tekevät runsaasti työtunteja ja joiden työtunteja ei ole syystä tai toisesta voitu merkitä työvuoroluetteloon.

Samaten turvattaisiin työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan. Jos työsopimuksessa olisi sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaisi viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetyks. Korvausvelvollisuutta ei olisi, jos työsuhde olisi ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden.

Sairausajan palkkaa ja irtisanomisajan palkkaa koskevia säännöksiä vaihtelevan työajan osalta sovellettaisiin vastaavasti myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä edeltävän kuuden kuukauden aikana on keskimäärin ylittänyt sovittuun työajan nelinkertaisesti. Säännöksillä asetettaisiin vaihtelevan työajan sopimusten kanssa samaan asemaan sopimukset, joissa on sinänsä sovittu vähäisestä kiinteästä työajasta, mutta joissa sopimus käytännössä rinnastuu ominaisuuksiltaan vaihtelevan työajan sopimukseen, koska työn teettäminen perustuu lähinnä ennakoimattomiin lisätöihin.

Esityksessä ehdotetuilla säännösmuutoksilla pyritään myös selkeyttämään, missä määrin työnantajalla on yksipuolisesti oikeus merkitä työntekijää sitovasti työvuoroja ja missä tilanteissa työntekijän sitominen työvuoroon edellyttää työntekijän myötävaikutusta. Tämän kysymyksen osalta keskeinen merkitys on työvuoroluettelolla sekä säännöllisen työajan ja lisätyön käsitteillä.

Työsopimukseen sisältyvä vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto sitoo työnantajaa ja työntekijää vähimmäismäärän suhteen. Jos työsopimuksessa on sovittu työajasta, joka vaihtelee 10 ja 30 tunnin välillä viikossa, työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työtä vähintään 10 tuntia viikossa. Vastaavasti työntekijä on sitoutunut työskentelemään vähintään 10 tuntia viikossa.

Esityksessä ehdotetut muutokset johtaisivat siihen, että työnantaja voisi yksipuolisesti ja työntekijää sitovalla tavalla merkitä työvuoroluetteloon työtunnit, jotka vastaavat vähimmäistyöaikaa. Esimerkin tapauksessa työnantaja voisi yksipuolisesti merkitä työvuoroluetteloon 10 työ-

tuntia viikossa. Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asema vastaisi tällöin sellaisen työntekijän asemaa, joka noudattaisi vastaavan suuruista kiinteää työaikaa.

Jos työnantajalla olisi jonakin viikkona vähimmäistyöajan ylittävä työvoimatarve, hän voisi merkitä myös vähimmäismäärän ylittävät tunnit työvuoroluetteloon, jolloin ne olisivat luonteeltaan säännöllistä työaikaa. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan, että työvuoroluetteloa laadittaessa työntekijälle olisi varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan vähimmäistyöajan ylittävältä osalta. Työntekijällä voi nimittäin olla esteitä, kuten työvuoro toiselle työnantajalle, joiden vuoksi hän ei voi ottaa työvuoroa vastaan. Kun tällaiset esteet voidaan huomioida jo työvuoroluetteloa laadittaessa, ei ole tarvetta säätää työntekijän oikeudesta kieltäytyä työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta.

Jos työnantajalle syntyy sellainen äkillinen työvoimatarve, jota ei ole ollut mahdollista työvuoroluetteloa laadittaessa ennakoida, hän voisi tarjota työtä lisätyönä ehdotetun työaikalain 18 §:n mukaisella suostumuksella.

Esitys kohdistuisi ennen kaikkea toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin sekä sellaisiin määräaikaisiin työsopimuksiin, joiden kesto ylittää yksittäisen työvuoron pituuden. Esitys ei sen sijaan kohdistuisi niihin tilanteisiin, joissa työnantaja kattaa vaihtelevaa työvoimatarvettaan lyhyillä työvuoron pituisilla määräaikaisilla sopimuksilla. Työnantaja voi tehdä työvuorokohtaisia määräaikaisia työsopimuksia työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä ja 3 a §:ssä säädettyin edellytyksin. Kutakin määräaikaista työsopimusta tehtäessä on oltava perusteltu syy, jos määräaikainen sopimus tehdään työnantajan aloitteesta. Lisäksi määräaikaisen sopimuksen tekemistä rajoittaa ns. ketjusopimuskielto, jonka mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Eduskunta edellytti nollatuntisopimukseen liittyvää kansalaisaloitetta (KAA 5/2015 vp) koskevassa kirjelmässään, että hallitus selvittää lisäsääntelyn tarpeen kilpailevan toiminnan kieltöjen osalta. Eduskunnan saaman selvityksen mukaan kilpailukiellokkoja käytetään myös nollatuntisopimuksissa, jolloin tällaiseen sopimukseen sidottu työntekijä ei voi tehdä töitä toiselle työnantajalle, vaikka hänelle tarjottaisiin työtunteja vain vähän.

Kilpailevan toiminnan kiellosta säädetään työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pykälän esitöissä (HE 157/2000 vp, yksityiskohtaiset perustelut) todetaan nimenomaisesti, ettei kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus tarkoita sitä, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä olisi oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta. Jos pykälässä tarkoitettua rajoituksesta ei muuta johtuisi, työntekijällä olisi oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimessa. Perusteluissa viitataan tältä osin perustuslain 18 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailevan toiminnan kiello on lailla säädetty perusoikeuden rajoitus, jota on tulkittava suppeasti.

Yllä sanotun johdosta voimassa oleva sääntely katsotaan vaihtelevan työajan sopimusten osalta riittäväksi. Kilpailevan toiminnan kiellot, jotka ylittävät työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä säädettyt kriteerit, ovat pätemättömiä.

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia niihin edellytyksiin, joiden perusteella työsuhteessa pitkäaikaisesti noudatettu käytäntö työajan osalta voi vakiintua työsopimuksen sitovaksi ehdoksi.

Työttömyysturvalakia muutettaisiin niin, että henkilöllä olisi pätevä syy erota työstä työttömyysetuutta menettämättä, jos työtä ei 12 kalenteriviikon eli noin kolmen kuukauden aikana ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla millään kalenteriviikolla lähtökohtaisesti 18 tuntia, ellei työsopimuksessa alun perin sovittu esimerkiksi osa-aikatyön tekemisestä. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei menettäisi oikeuttaan työttömyysetuuteen työstä eroamisen takia, jos työtä on ollut tarjolla vain vähän tai ei lainkaan ja työn tekemisestä oli sovittu esimerkiksi nollatuntisopimuksella.

Edellä mainitun lisäksi henkilöllä olisi pätevä syy erota työstä työttömyysetuutta menettämättä, jos hänellä ei ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen sen vuoksi, että työ on koko-aikaista tai työnantaja ei seuraa työaikaa ja työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 187 euroa (2017) kuukaudessa. Työstä, josta maksettava palkka on vähemmän kuin 1 187 euroa kuukaudessa (tai osa-aikatyössä tätä palkkaa vastaava suhteellinen osa), voisi myös kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä. Työstä kieltäytymisen osalta euromääräistä rajaa sovellettaisiin kuitenkin vain silloin, kun alalla ei ole työehtosopimusta.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Yleistä

Esityksellä rajataan vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten käyttöä ja vahvistetaan työntekijöiden asemaa. Muutokset tähtäävät siihen, ettei vaihtelevaa työaikaa koskevaa ehtoa käytettäisi epätarkoituksenmukaisesti tai työolainsäädännön kiertämistarkoituksessa.

4.2 Taloudelliset vaikutukset

On todennäköistä, että ehdotetut muutokset vähentävät jonkin verran vaihtelevaan työaikaan perustuvien sopimusten määrää ja siirtävät niitä kiinteiksi kokoaikaisiksi työsopimuksiksi. Tälle on olemassa laissa sekä juridinen velvoite että taloudelliset kannusteet niissä tapauksissa, joissa työvoiman tarve on kiinteää. Niissä tapauksissa, joissa työvoiman tarve aidosti vaihtelee, on vaihtelevan työaikaehdon käyttäminen jatkossakin mahdollista, mutta työntekijän suoja tulee näissä tilanteissa olemaan nykyistä vahvempi.

Velvoite maksaa vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle sairausajan palkka sekä palkka irtisanomisajalta lisäävät jonkin verran työnantajan kustannuksia. Nämä kuitenkin tuovat kustannustasoa lähemmäksi kiinteiden työtuntien sopimuksilla työskenteleviä, mikä tasoittaa kilpailuasetelmia yritysten välillä. Samalla muutos ehkäisee nk. kaksien työmarkkinoiden syntyä vaihtelevaa työaikaa ja kiinteää työaikaa noudattavien työntekijöiden välille.

Työmarkkinasääntelyn yhdenmukaistumisella ja kaksien työmarkkinoiden syntymisen ehkäisemisellä on tutkimuskirjallisuudessa havaittu olevan lukuisia positiivisia vaikutuksia työmarkkinoihin. Yhdenmukainen sääntely vähentää eriarvoisuutta ja jakaa riskejä tasaisemmin eri työntekijäryhmien välillä. (Saint-Paul, Gilles 1996: Dual labor markets: a macroeconomic perspective)

Työmarkkinasääntelyn yhdenmukaisuuden ja työn tuottavuuden välinen yhteys ei ole yksiselitteinen. Tutkijat ovat esittäneet kaksien työmarkkinoiden johtavan työvoiman tuottavuuden heikentymiseen, kun panostukset inhimilliseen pääomaan pienenevät. Toiset ovat taas varovaisia vetämään syy-yhteyksiä. Epätyypilliset työsuhteet tarjoavat joustoa työmarkkinoille,

mutta niihin liittyy usein myös haitallisia vaikutuksia, kuten työntekijän kokemaa epävarmuutta, urakehityksen heikkenemistä, työmotivaation heikkenemistä ja työpaikalla tapahtuvan kouluttamisen vähenemistä. Teorian pohjalta tarkasteltuna vaihtelevan työajan käyttöä koskevan sääntelyn tiukentaminen voi siis johtaa joko työn tuottavuuden paranemiseen tai heikentymiseen. Tässä hallituksen esityksessä valittu sääntelymalli pyrkii säilyttämään joustavuuden, mutta ehkäisemään silti erityisesti nollatuntisopimuksissa ilmenneitä ongelmakohtia. Tästä syystä voidaan arvioida, ettei suomalaisen työn tuottavuus lakimuutoksen myötä ainakaan merkittävästi heikkene - se voi jopa parantua.

Vaihtelevan työajan sopimukset ovat taloudellisesti tarpeellisia, jotta voitaisiin maksimoida työvoiman käyttö olosuhteissa, joissa työvoiman kysyntä on vaihtelevaa. Asianmukaisesti käytettynä vaihtelevan työajan sopimus voi toimia sekä työnantajan että työntekijän eduksi. Hallituksen esitys säilyttää vaihtelevan työajan sopimukset edelleen mahdollisena tilanteissa, joissa se on työvoiman kysynnän kannalta perusteltua. Täten hallituksen arvion mukaan esityksestä ei koidu merkittäviä tehokkuustappioita Suomen työmarkkinoille.

On todennäköistä, että vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsopimusten määrä tulee supistumaan lakimuutoksen myötä osittain siksi, että laissa säädetään edellytyksiä niiden hyväksytylle käytölle. Tältä osin osa nykyisistä vaihtelevan työajan sopimuksista siirtynee jatkossa kiinteän työajan sopimusten piiriin. Toisaalta lakimuutos myös lisää vaihtelevan työajan sopimusten kustannuksia sekä voi jossain määrin heikentää työnantajan oikeusvarmuutta. Tämä voi johtaa osin myös siirtymään itsensä työllistäjiksi ja vuokratyöntekijöiksi. Tämän siirtymän arvioidaan olevan kuitenkin mittaluokaltaan pienehkö, sillä vaihtelevan työajan sopimukset jäävät edelleen mahdollisiksi, eivätkä niitä koskevat velvoitteet ole kovin raskaita.

Tilastokeskuksen mukaan noin kolmannes nollatuntisopimuksilla työskentelevistä on kokoaikaisia. Jos oletetaan, että heidän kohdallaan työvoiman tarve ei ole aidosti vaihtelevaa ja että kaikki työnantajat noudattavat lakia, voidaan tämän joukon arvioida suurimmaksi osaksi siirtyvän kiinteän työajan sopimusten piiriin. Mikäli oletetaan, että tämän lisäksi pieni joukko nollatuntisopimuksilla työskenteleviä siirtyisi itsensä työllistäjiksi tai vuokratyöntekijöiksi, vähenisi nollatuntisopimusten määrä noin 40 prosentilla lakimuutoksen seurauksena.

Valittu sääntelymalli käytännössä tuo irtisanomiskustannukset myös vaihtelevan työajan sopimusten piiriin. Tämä lisää jossain määrin työnantajan riskiä työntekijää palkattaessa, mutta toisaalta tuo riskit samalle viivalle kiinteiden työaikojen sopimusten kanssa.

Vaihtelevan työajan sopimuksia perustellaan usein sillä, että ne vähentävät yritysten työvoimakustannuksia, ja lisäävät yritysten mahdollisuuksia työllistää lisää ja harjoittaa monimuotoisempia elinkeinomuotoja. Toisaalta epävarmuus työntekijäpuolella voi aiheuttaa kielteisiä ulkoisvaikutuksia. Minchie ja Sheedan (2003) havaitsivat, että työpaikan jatkuvuus, ennakoitavuus, on yhteydessä innovaatioiden syntymiseen. Epävarmuus vähentää työntekijöiden sitoutuneisuutta yritykseen, mikä lisää työntekijöiden vaihtuvuutta. Toisaalta työntekijöiden korkeasta vaihtuvuudesta seuraa, että yritysten kannusteet kouluttaa työntekijöitään vähenevät. Epävarmuus voi siis epäsuorasti vähentää investointeja henkiseen pääomaan, mikä puolestaan voi vähentää innovaatiota. Lakimuutos lisää vaihtelevan työajan sopimusten piirissä olevien henkilöiden työn ennakoitavuutta. Ennakoitavuus lisääntyy myös niillä henkilöillä, jotka lainmuutoksen myötä päätyvät kiinteiden työaikojen sopimusten piiriin. Kuitenkin osa nollatuntisopimusten piirissä olevista henkilöistä tekee työtä, jossa innovaatioiden merkitys on vähäinen. Toisaalta suorittavaa työtä, kuten asiakaspalvelua, voi kehittää työntekijän omiin oivalluksiin ja havaintoihin perustuen.

Vaihtelevan työajan sopimukset voivat olla yhteydessä verokertymään. Yhteys perustuu työttömyysjaksojen ja matalapalkkatyön väliseen riippuvuuteen: matalapalkkaisilla työntekijöillä on suurempi riski kärsiä satunnaisista työttömyysjaksoista. Tuore Isossa-Britanniassa tehty tutkimus (Thompson, 2015) osoittaa, että nollatuntisopimukset voivat aiheuttaa syklejä, joissa työntekijä juuttuu vuorottelemaan periodeittain matalapalkkaisen osa-aikatyön ja työttömyyden välillä. Jos henkilö tekee osa-aikaisesti matalapalkkaista työtä, voi hänellä silti olla oikeus sosiaalietuuksiin. Siirtyminen kokoaikaiseen (nollatuntisopimusten piirissä olevaan) työhön ja sitä myötä tehtyjen työtuntien sekä ansioiden lisääntyminen johtaa siihen, että henkilö menettää sosiaalietuudet. Nollatuntisopimukseen liittyvä ennalta arvaamattomuus muodostaa työntekijälle tulo-riskin: jos työtä ei olekaan riittävästi, hänen tulotasonsa romahtaa. Tulot voivat romahtaa, koska siirtymä sosiaalietuuksien piiriin uuden työttömyysjakson taas alkaessa voi tapahtua viiveellä. Epävarmuus tulevasta tuloista voi siis johtaa siihen, että riskiä karttavan henkilön ei kannata ottaa vastaan säännöllistä (noin 40 tunnin) työviikkoa nollatuntisopimuksella, vaan tehdä työtä niin, ettei työssäoloheito täyty. Lakimuutos lisää nollatuntisopimusten piirissä olevien työn varmuutta sekä siirtää osan sopimuksista kiinteiden työaikaisten piiriin. Näin ollen lakimuutos saattaa kannustaa varsinkin sosiaalietuuksien piirissä olevien riskiä karttavien henkilöiden siirtymistä pysyvästi työelämään.

Esityksen arvioidaan jossain määrin lisäävän yritysten hallinnollista taakkaa. Taakkaa syntyy velvollisuudesta antaa selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta, työvuoroluettelon laadinnasta ottaen huomioon työntekijöiden esteet ottaa työtä vastaan sekä neuvotteluvollisuudesta työntekijän kanssa.

Työvoiman palkkaamiseen liittyvä hallinnollisen taakan lisääntyminen arvioidaan varsin vähäiseksi kustannukseksi työnantajalle. Selvitys työnantajan työvoimatarpeesta voi sisältyä joko työsopimukseen tai olla erillinen selvityksensä. Suurempaa taakkaa voi sen sijaan syntyä työvuoroluettelon laadinnan osalta sekä neuvotteluvollisuudesta työntekijän kanssa silloin, kun sovittu vähimmäistyöaika ei vastaa todellista työvoiman tarvetta.

Työvuoroluettelon osalta työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijälle varataan mahdollisuus ilmoittaa, mille ajalle hän ei voi ottaa vastaan sovitun vähimmäistyöajan ylittäviä työtunteja. Nämä seikat on huomioitava työvuoroluettelon laadinnassa. Muutos vaatii siis sekä järjestelmää työntekijöiden kuulemiseen että jossain määrin monimutkaistaa työvuoroluettelon laadintaa. Tämä lisää esimiesten työtaakkaa. On todennäköistä, että pienissä yrityksissä asia hoidetaan henkilökohtaisesti työntekijöiden kanssa, jolloin muutos vie lähinnä hetken esimiehen työaika. Suurissa organisaatioissa, joissa työskentelee paljon työntekijöitä vaihtelevan työajan sopimuksilla, on henkilökohtainen sopiminen hankalaa. On todennäköistä, että tällaisissa organisaatioissa asia hoidetaan jonkinlaisen sähköisen ilmoitusjärjestelmän kautta. On pitkälti organisaatiosta itsestään kiinni, kuinka kalliiksi tällainen ilmoitusjärjestelmä tulee: halvimmillaan on mahdollista käyttää maksuttomia internet-pohjaisia palveluntarjoajia, mutta monet organisaatiot todennäköisesti haluavat sulauttaa ilmoitusjärjestelmän osaksi omia tietojärjestelmiään. Tästä syntyy tietojärjestelmäkustannuksia. Voi tosin olla, että monissa organisaatioissa tällainen järjestelmä on jo nyt olemassa.

Edellä kuvattu vaikutus voi teoriassa muodostua merkitykselliseksi joidenkin yritysten kannalta. Todellisuudessa kuitenkin jo tällä hetkellä iso osa yrityksistä kysyy vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviltä suostumusta työtuntien vastaanottamiseen. Näiden yritysten osalta lakimuutos ei siis olennaisesti muuttaisi vallitsevaa asiantilaa.

Toinen yritysten kannalta potentiaalisesti merkittävä hallinnollista taakkaa aiheuttava tekijä on velvollisuus neuvotella työntekijän kanssa työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta silloin, kun työntekijä tätä pyytää. Nämä neuvottelut käydään kuitenkin lain velvoit-

tamana vain työntekijän aloitteesta ja silloin, kun sovittu työaikaehto ei vastaa todellista tarvetta. Jonkinasteista taakkaa työnantajalle voi aiheuttaa velvollisuus perustella työntekijälle todellinen työvoimantarve. Tätäkään velvoitetta ei kuitenkaan voida pitää erityisen merkittävänä.

Esityksessä ehdotettuihin säännöksiin liittyvät hallinnolliset velvoitteet koskevat lähtökohtaisesti niitä työnantajia, jotka palkkaavat työntekijöitä vaihtelevan työajan sopimuksilla. Tämän yrityssectän koosta ei ole tarkkaa tietoa. Tiedetään kuitenkin, että vähintään kahden työntekijän työnantajayrityksiä on Suomessa noin 96 000 kappaletta. Nämä työllistävät 92 prosenttia kaikkien yritysten henkilöstöstä. Nollatuntisopimuksilla työskenteleviä palkansaajia on noin 83 000, eli keskimäärin hieman alle yksi kutakin työnantajaa kohden. Heistä osa tosin työskentelee myös julkisella sektorilla. Suhteessa vähintään kahden hengen työnantajayritysten työvoimaan nollatuntisopimuksella työskentelevät muodostavat siitä arviolta noin viisi prosenttia, kun huomioidaan julkisella sektorilla työskentelevät. Jos oletetaan nollatuntisopimuksilla työskentelevien jakauman noudattavan suurin piirtein muiden palkansaajien jakaumaa yritysten koon mukaan, voidaan esittää karkea arvio nollatuntisopimuksella toimivia työllistävien työnantajayritysten määrästä: 15 000—25 000 kappaletta.

Suurin osa nollatuntisopimuksella työskenteleviä palkkaavista yrityksistä työllistää vain yhden tai muutaman nollatuntisopimuksella työskentelevän työntekijän. Yli neljä nollatuntityöntekijää työllistäviä työnantajayrityksiä on arviolta noin kuusi prosenttia kaikista nollatuntityöntekijöitä työllistävistä yrityksistä eli arviolta 1 000—2 000 kappaletta. Niiden kohdalla lailla voidaan katsoa olevan näkyviä hallinnollisia vaikutuksia. Yli kahdeksan nollatuntityöntekijää työllistäviä työnantajayrityksiä on arviolta 400—800. Näissä laskelmissa on tosin huomioitava, että ne koskevat vain sellaisia vaihtelevan työajan sopimuksia, joissa vähimmäistyöaika on nolla tuntia viikossa.

Työ- ja elinkeinoministeriössä kehitetyn yritysten sääntelytaakkaa arvioivan laskurin mukaan edellisillä oletuksilla esityksen hallinnollinen taakka koko yrityssectälle olisi vuositasolla enimmillään 300 000 euroa. Lisäksi tietojärjestelmien uusimisesta voi koitua jonkin verran kertaluontoisia kuluja yrityksille, samoin hallinnollista taakkaa velvoitteesta antaa selvitys työvoiman tarpeesta. Näistä koituvat kertaluontoiset sääntelykustannukset yrityssectälle voivat olla suuruusluokaltaan noin miljoona euroa. Arvioon liittyy huomattavaa epävarmuutta.

Työttömyysturvalakiin esitetyt muutokset vähentäisivät työstä eroamisen ja työstä kieltäytymisen perusteella asetettavia korvauksettomia määräaikoja. Lähtökohtaisesti tämä kasvattaa valtiolle, kunnille, Työttömyysvakuutusrahastolle ja työttömyyskassoille aiheutuvia työttömyysturvamenoja.

Käytettävissä ei ole tilastotietoja tilanteista, joissa korvaukseton määräaika on asetettu nykyisten työttömyysturvalain säännösten perusteella esimerkiksi nollatuntisopimuksesta irtisanoutuneelle työnhakijalle tai työnhakijalle, joka ei saa soviteltua työttömyysetuutta työstä saatavan palkan vähäisestä määrästä huolimatta. Tämän vuoksi työstä eroamista koskevien työttömyysturvalain muutosten vaikutuksia ei ole mahdollista arvioida euromääräisesti. Jäljempänä mainitut muutoksen menoja vähentävät vaikutukset huomioon ottaen menojen lisäyksen arvioidaan kuitenkin olevan vähäistä.

Työstä eroamista koskevat säännökset voivat nopeuttaa työntekijän irtautumista työsuhteesta, jossa hänelle ei tosiasiallisesti ole tarjottu työtä tai työstä saatava palkka on matala. Tämä voi johtaa siihen, että tällaista työtä otetaan nykyistä enemmän vastaan silloin, kun muuta työtä ei ole tarjolla. Lisäksi muutos voi johtaa siihen, että työntekijä siirtyy nopeammin sellaisen työn-

antajan palvelukseen, jolla on tarjota enemmän työtunteja tai työstä maksetaan korkeampaa palkkaa. Nämä positiiviset vaikutukset voivat vähentää työttömyysturvamenoja.

Myös työstä kieltäytymistä koskevan muutoksen arvioidaan vaikuttavan työttömyysturvamenoja lisäävästi vain hyvin vähän. Arvio perustuu siihen, että vuonna 2014 työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan 75,5 prosenttia. Tämän verran yksityisellä sektorilla työskentelevistä palkansaajista toimi järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa (Työehtosopimusten kattavuus 2014; Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 11/2016). Ehdotettu säännös koskisi vain aloja, joilla ei ole työehtosopimusta. Lisäksi ehdotettu euromääräinen raja olisi matala. Säännöksen arvioidaan näillä perusteilla tulevan sovellettavaksi melko harvoin.

4.3 Työelämävaikutukset

Hallituksen esityksen myötä vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden asema tulee merkittävästi vahvistumaan.

1. Jatkossa vaihteleva työaika ei olisi sallittu, mikäli työvoiman tarve ei ole aidosti vaihtelevaa. Tämä siirtää osan työntekijöistä kiinteiden työsopimusten vahvemman työsuhteturvan piiriin.

2. Vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden oikeus sairausajan palkkaan turvataan.

3. Irtisanomisajan palkan maksuvelvollisuus turvataan vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden kohdalla. Jatkossa työnantajan tulee maksaa palkka irtisanomisajalta myös siinä tilanteessa, jossa tarjottu työ irtisanomisajalla ei vastaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon työaika. Tämä mahdollistaa työntekijälle irtisanomiskorvauksen myös siinä tapauksessa, että työnantaja lakkaa tarjoamasta työtunteja, ja työntekijä päättää itse irtisanoutua, jolloin hänelle maksetaan irtisanomisajan palkka työntekijän irtisanoutumisajan mukaisesti.

4. Työntekijän on jatkossa helpompi suunnitella tulevaisuuttaan. Työnantajan tulee antaa selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Lisäksi työntekijälle tulee varata tilaisuus vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon antamista ilmoittaa, minä aikoina työntekijä pystyy ottamaan vastaan työsopimuksessa sovitun minimityöajan ylittäviä työtunteja. Tämä helpottaa olennaisesti vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevien aikataulujen hallintaa, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä helpottaa useamman samanaikaisen osa-aikatyön tekemistä.

Työntekijän työsuhteturvan vahvistuminen ja parempi tietoisuus tulevista työvuoroista helpottavat työn ja vapaa-ajan yhdistämistä vaihtelevaa työaika noudattavilla työntekijöillä. Eri-tyyppisen merkittäviä nämä vaikutukset voivat olla lapsiperheissä ja sitä kautta ne voivat myös kannustaa nykyistä aikaisempaan lastenhankintaan. Lisäksi ne vähentävät työntekijöiden kokemaa yleistä epävarmuuden tunnetta, mikä voi parantaa heidän henkistä hyvinvointiaan. Samalla lakimuutos lisää vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden taloudellista turvallisuutta, millä arvioidaan olevan moninaisia positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia.

Työnantajan velvoite antaa vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevälle työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta, voi parantaa erityisesti niiden henkilöiden asemaa, jotka samaan aikaan sekä tekevät töitä vaihtelevan työajan sopimuksella että saavat työttömyys- tai sosiaalietuuksia. Työmäärän parempi ennustettavuus rohkaisee ottamaan työtä vastaan.

Nollatuntisopimusten vaikutuksista palkansaajien terveyteen on olemassa hyvin niukasti tutkimustietoa. Isossa-Britanniassa tehtyjen tutkimusten perusteella joissain työntekijäryhmissä on havaittu nollatuntisopimuksilla työskentelevien psyykkisen terveyden olevan heikompi kuin kiinteän työajan sopimuksilla työskentelevillä (esim. Revalier & muut 2017). Ei kuitenkaan ole tiedossa, aiheuttavatko nollatuntisopimukset itsessään terveysongelmia vai toimivatko ne ennemminkin alentuneen työkyvyn omaavien ihmisten sisääntuloväylinä työmarkkinoille. Muusta tutkimuksesta kuitenkin tiedetään, että työn epävarmuustekijät, kuten heikot vaikutusmahdollisuudet työaikoihin, ovat yhteydessä työntekijän terveyden heikentymiseen.

Valittu sääntelymalli mahdollistaa jatkossakin nollatuntisopimuksen solmimisen silloin, kun työvoiman tarve on aidosti vaihteleva. Täten mahdollisuutta käyttää nollatuntisopimusta sisääntuloväylänä työmarkkinoille ei suljeta, mikä voi olla niiden etu, joiden side työmarkkinoihin on keskimääräistä heikompi esimerkiksi alentuneen terveydentilan takia. Toisaalta vaihtelevan työajan sopimuksilla työskentelevien työntekijöiden suojaa kuitenkin vahvistetaan, millä arvioidaan olevan positiivisia vaikutuksia näiden palkansaajien fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen.

4.4 Tasa-arvovaikutukset

Toistaiseksi enemmistö, 57 prosenttia, nollatuntisopimuksilla työskentelevistä on naisia. Nollatuntisopimuksilla pääasiallisen toimeentulonsa hankkivista naisista on 63 prosenttia. Täten nollatuntisopimusten perusteella työskentelevien aseman vahvistaminen vahvistaa myös naisten asemaa työmarkkinoilla.

Nollatuntisopimuksilla työskenteleminen painottuu vahvasti nuoriin ikäluokkiin. Tyypillisin ikäluokka nollatuntisopimuksilla työskentelevien joukossa on 20—24 -vuotiaat, joita on noin 31 prosenttia kaikista nollatuntisopimuksilla työskentelevistä. Alle 30-vuotiaat muodostavatkin noin 65 prosenttia kaikista nollatuntisopimuksilla työskentelevistä palkansaajista (Tilastokeskus 2015). Valittu sääntelymalli on nuorille edullinen, sillä se mahdollistaa työskentelyn vaihtelevan työajan sopimuksilla, mutta tarjoaa silti työntekijälle nykyistä vahvemman työsuhteturvan. Esityksen voidaan arvioida vahvistavan nuorten asemaa työmarkkinoilla.

Lisäksi tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että yhdenmukainen työmarkkinasääntely vähentää mahdollisuuksia harjoittaa syrjintää epäolennaisin perustein, kuten sukupuolen tai etnisen taustan perusteella (Saint-Paul 1996). Täten esityksellä voi olla myös yleisiä työelämän tasa-arvoa parantavia vaikutuksia.

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella kohdistuu erityisesti epävarmassa työmarkkinatilanteessa oleviin naisiin, kuten määräaikaisina, osa-aikaisina, vuokratyössä ja nollatuntisopimuksella työskenteleviin työntekijöihin. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä aiheutuu sen kohteeksi joutuvalle taloudellisia menetyksiä, kun vähentyneet tulot vaikuttavat tulevan äitiys- ja vanhempainpäivärahan suuruuteen ja myös useimmissa työehtosopimuksissa oleva oikeus palkalliseen äitiysvapaan osaan voi jäädä saamatta. Noin puolet tasa-arvoaltuutetulle tulevista työelämää koskevista yhteydenotoista koskeekin syrjäntäepäilyä raskauden ja perhevapaiden vuoksi. Esitys rajaa jossain määrin vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä ja siirtää osan vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevistä kiinteiden työaikojen piiriin. Tämä vähentää mahdollisuuksia syrjintään raskauden tai perhevapaan perusteella, ja siten vahvistaa naisten asemaa työmarkkinoilla.

4.5 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Työsopimuslain ja työaikalain noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisen tehtäviin. Työsuojeluviranomaisen toimintaan työsuhteasioiden valvonnassa kuuluvat ohjaus ja neuvonta sekä selvittäminen valvonnan keinoin, onko työnantaja noudattanut lainsäädäntöä. Ohjausta ja neuvontaa annetaan ensisijaisesti valtakunnallisessa puhelinneuvonnassa.

Ehdotus muuttaisi työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen sisältöä ja eräitä muita säännöksiä. Uutena asiana ehdotetaan vaihtelevaa työaikaa koskevaa säännöstä. Voidaan arvioida, että työsuojeluviranomaisen toimintaan ehdotuksella on ainakin aluksi asiakasneuvontaa lisäävä vaikutus. Toisaalta ehdotukset myös selventävät oikeustilaa vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon osalta nykytilaan verrattuna.

Tarkastustoiminnan ja valvontatoimivallan käytön voidaan arvioida jonkin verran lisääntyvän, koska vaihtelevasta työajasta annettavan kirjallisen perustelun antamisvelvollisuus lisittäisi kehotusasioiden soveltamisalaan. Valvonta olisi tältä osin asiakasaloitteista. Työnteon keskeisten ehtojen antamisvelvollisuus tarkastetaan nykyisin suuressa osassa viranomaisaloitteisista tarkastuksista. Kehotusasioiden laajennus lisäisi vähäisessä määrin työsuojeluviranomaisen työmäärää erityisesti niissä tapauksissa, joissa joudutaan etenemään työsuojelutarkastajan tarkastuskertomusvaiheesta työsuojeluviranomaisen hallinnolliseen päätöksentekoon ja viime kädessä hallintotuomioistuimen käsittelyyn saakka.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Vaihtelevan työajan sopimuksiin liittyviä valmisteluvaiheita on kuvattu edellä kohdissa 2.4 ja 3.1.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 15.11.2016 kolmikantaisen työryhmän selvittämään nollatyösopimuksiin ja niiden käyttöön liittyviä pelisääntöjä. Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi maaliskuun loppuun 2017 mennessä. Työryhmän toimikautta pidennettiin siten, että sen tuli saada työnsä valmiiksi kesäkuun loppuun 2017 mennessä. Työryhmän mietintö valmistui 30.6.2017. Mietintöön liittyi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT:n, Kirkon työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n eriävät mielipiteet sekä Akava ry:n kannanotto.

Työttömyysturvalain muutokset on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Valmisteluun ovat osallistuneet sosiaali- ja terveysministeriö, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Suomen Yrittäjät ry.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi mietinnöstä lausuntoa www.lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta. Lausuntopyyntö toimitettiin seuraaville tahoille: valtioneuvoston kanslia, oikeusministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, ulkoasiainministeriö, ympäristöministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, maa- ja metsätalousministeriö, puolustusministeriö, sisäministeriö, Ahvenanmaan maakuntahallitus, aluehallintovirastot, Verohallinto, Työterveyslaitos, työneuvosto, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS), Lapin sairaanhoitopiiri, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Pal-

kansaaajien tutkimuslaitos, Pellervon taloustutkimus, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos, Metsäteollisuus ry, Teollisuusliitto, Ohjelmistoyrittäjät ry, Finanssiala ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Paperiliitto ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Ammattiliitto Pro, Tradenomiliitto TRAL ry, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Asianajajaliitto, Suomen Lakimiesliitto, Taloushallintoliitto, Arkkitehtitoimistojen liitto ATL ja Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto.

Lausuntoja saapui lausuntopalvelun kautta 39 kappaletta ja lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön kirjaamoon saapui neljä erillistä lausuntoa.

Työnantajia edustavat järjestöt eivät pääosin hyväksyneet mietinnössä esitettyjä ehdotuksia. Työntekijöitä edustavat järjestöt puolestaan pääosin hyväksyivät mietinnön eräin muutoksin, mutta samalla pitivät mietinnössä ehdotettuja muutoksia riittämättöminä turvaamaan vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa. Useissa palkansaajapuolen lausunnoissa työajan vakiintumista pidettiin parempana vaihtoehtona.

Sosiaali- ja terveysministeriö piti esitystä oikeasuuntaisena ja hyväksyttävänä, toki esittäen myös useita kehittämisehdotuksia. Työterveyslaitos piti esityksen tavoitetta työterveyden ja työturvallisuuden näkökulmasta kannatettavana. Sen mukaan nollatuntisopimuksia noudattavilla korostuvat työssä monet psykososiaaliset kuormitustekijät (esimerkiksi heikot vaikuttamismahdollisuudet omiin työaikoihin, työn epävarmuus, epäoikeudenmukaisuuden kokemus työssä). Työterveyslaitos näkee esityksen kehittävän nollatuntisopimusta noudattavien työolosuhteita tavalla, joka edistää heidän terveyttään ja työkykyään.

Tämä esitys on laadittu mietinnön pohjalta ja mietintöön annettu lausuntopalaute on pyritty ottamaan jatkovalmistelussa mahdollisimman hyvin huomioon.

Mietintöön nähden merkittävin muutos koskee vaihtelevan työajan käyttöalaa koskevaa työ-sopimuslain 1 luvun 11 §:ää. Mietinnön mukaan vaihtelevan työajan sopimukset olisivat olleet sallittuja silloin, kun työnantajalla tarjolla olevan työn määrä vaihtelee sillä tavoin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, ettei kiinteää työaikaa ole mahdollista määrittellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti. Jos työajasta olisi työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa sovittu edellä sanotun vastaisesti, työsuhteessa olisi työntekijän vaatimuksesta noudatettava työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaikaa.

Mietinnössä ehdotettua säännöstä pidettiin toisaalta tulkinnanvaraisena sekä työnantajan oikeusvarmuuden kannalta ongelmallisena ja toisaalta sen ei katsottu tosiasiallisesti parantavan työntekijän oikeusturvaa. Tästä syystä säännöstä täsmennettiin jatkovalmistelussa kuvaamalla se nimenomainen tilanne, jossa vaihtelevaa työaikaa koskevaa ehtoa ei saisi käyttää. Säännöksessä kielletäisiin vaihtelevan työajan käyttäminen, jos sopimuksella katettaisiin työnantajan kiinteää työvoimatarvetta. Tällä tavoin säännös puretuksi siihen tunnistettuun epäkohtaan, että vaihtelevan työajan sopimuksia saatetaan käyttää nykyisin myös tilanteissa, joissa työnantaja tosiasiallisesti teettää kiinteää ja kokoaikaista työaikaa. Tällä tavoin pykälässä tarkoitettu tilanne olisi helpommin tunnistettavissa kuin että säännöksen soveltaminen olisi kytketty työnantajan lainkiertotarkoitukseen.

Mietinnössä ehdotettiin myös, että työnantajan olisi työehtoja koskevassa kirjallisessa selvityksessään (työsopimuslain 2 luvun 4 §) ilmoitettava säännöllisen työajan vaihteluväli sekä syyt vaihtelevan työajan käyttöön. Lisäksi työnantajan olisi annettava arvio tarjottavan työn

ennakoidusta määrästä. Tämä arvio olisi uusittava, jos toteutunut työaika poikkeaa oleellisesti aiemmin annetusta arviosta. Uuden arvion antaminen olisi luonut ajallisen kiintopisteen, jolloin osapuolilla voisi olla tarvetta neuvotella siitä, vastaako sopimuksen työaikaehto osapuolten tarpeita.

Työnantajapuoli arvioi muutosten lisäävän hallinnollista taakkaa ja kritisoi arvion antamisvelvollisuutta siitä, että työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta johtuen tällaista arviota olisi vaikea antaa. Lisäksi useissa lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että uuden arvion antamiseen liittyvä oleellisuusvaatimus olisi tulkinnanvarainen. Erityisesti työntekijäpuoli kritisoi mietintöä siitä, että ehdotetun sisältöisen säännöksen perusteella työntekijä ei vielä pystyisi arvioimaan sitä, onko vaihtelevan työajan sopimus tehty laissa säädetyillä perusteilla vai ei.

Jatkovalmistelussa velvollisuudesta antaa erillisiä arvioita työsuhteen kestäessä luovuttiin ja edellä kuvattu neuvottelumekanismi ehdotetaan säädettäväksi työsuomalain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa. Jos toteutunut työaika edeltävältä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoimatarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta. Valittu sääntelymalli parantaa työntekijän oikeusturvaa paremmin ja aiheuttaa työnantajille vähemmän hallinnollista taakkaa.

Mietinnössä työsuomalain 2 luvun 11 §:ään ehdotettiin uutta momenttia, jonka mukaan vaihtelevaa työaika noudatettaessa työntekijälle olisi turvattava sairausajan palkkana määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta. Useissa lausunnoissa arvioitiin sääntelyn johtavan tulkintariitoihin sen vuoksi, että se edellyttää arviota siitä, olisiko työntekijälle työkykyisenä tarjottu työtä. Joissakin lausunnoissa säännöksen todettiin olevan epäselvä siltä osin, koskeeko se vain työvuoroluetteloon merkittyjä tunteja. Jatkovalmistelussa esitystä täsmennettiin kuvaamalla tarkemmin ne tilanteet, joissa sairausajan palkkaa maksetaan, kun kysymyksessä on vaihtelevaa työaika noudattava työntekijä.

Työsuomalain 6 lukuun ehdotettiin mietinnössä lisättäväksi uusi 4 a §, jolla turvattaisiin irtisanomisajan tarkoituksen toteutuminen myös silloin, kun noudatetaan vaihtelevaa työaika. Säännöksen mukaan jos työsuomalaisessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Työnantajapuoli kritisoi sitä, että irtisanomisajan palkka laskettaisiin viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän perusteella. Tämä johtaa ylikompensatioon tilanteessa, jossa työnantajalla ei ole tarjota työtä irtisanomisaikana. Jatkovalmistelussa mietinnössä ehdotettua 12 viikon ajanjakson laskentatapaa päädyttiin pitämään välttämättömänä, koska muutoin työnantaja voi pienentää irtisanomisajan palkan määrää olemalla tarjoamatta työtä ennen irtisanomista.

Mietinnössä ehdotettiin työaikalain 18 §:ään uutta 3 momenttia, jonka mukaan vaihtelevaan työaikaan perustuvien työsuomalaisien osalta ei saisi enää antaa rajoituksetonta lisätyösuostumusta. Työnantajapuoli kritisoi ehdotettua sääntelyä siitä, että erillisten lisätyösuostumusten pyytäminen aiheuttaa hallinnollista taakkaa. Työntekijäpuoli piti sääntelyä yleisesti myönteisenä, mutta piti tarpeellisenä ulottaa ehdotettu sääntely myös kiinteään osa-aikatyöhön. Esitysluonnosta ei muutettu tältä osin. Esitystä valmisteltaessa työnantajapuoli korosti sitä, että rajoituksettomasta lisätyösuostumuksesta huolimatta käytännössä työntekijältä yleensä kysytään mahdollisuudesta ottaa työtä vastaan. Tästä johtuen muutoksesta ei pitäisi aiheutua oleellista hallinnollista taakkaa.

HE 188/2017 vp

Mietinnössä ehdotettiin työaikalain 35 §:n muuttamista siten, että vaihtelevaa työaikaa noudattavalla työntekijällä olisi oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunneista. Useat lausunnonantajat kiinnittivät huomiota siihen, syntyisikö työnantajalle painava syy muuttaa työvuoroluetteloa, jos vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä kieltäytyy työvuorosta. Ja seuraisiko tästä tarve laatia työvuoroluettelo kahteen kertaan. Lisäksi lausunnoissa toivottiin perusteluihin enemmän esimerkkejä, milloin käsillä ovat sellaiset painavat syyt, joiden perusteella työvuoroluetteloon merkitystä työvuorosta voisi kieltäytyä. Joissakin lausunnoissa työvuoroluettelon tiedoksiantoaikaa (viikko) pidettiin liian lyhyenä ja lisäksi pidettiin tarpeellisena pidentää työvuoroluettelon laatimisaika vähintään viikon pituiseksi.

Jotta työvuoroluettelo voitaisiin laatia kerralla oikein, työnantajalla tulisi olla sitä laatiessaan tieto siitä, onko työntekijällä mahdollisuutta ottaa työtä vastaan. Tästä syystä ehdotetaan, että työntekijälle olisi ennen työvuoroluettelon laatimista varattava tilaisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan.

Esitetyt työttömyysturvalain muutokset sisältyivät aiemmin luonnokseen hallituksen esitykseksi eduskunnalle muun muassa laiksi julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista. Esitystä koskeva laaja lausuntokierros järjestettiin touko-kesäkuussa 2017. Lausunnon antaneet tahot pitivät tähän esitykseen asiayhteyden takia siirrettyjä työttömyysturvalain muutoksia pääosin kannatettavina. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kuitenkin katsoivat, että työttömyysturvalain 2 a luvun 2 §:n 1 momentin 3 kohtaan esitetty 12 viikon tarkastelujakso on liian pitkä. Esitystä ei kuitenkaan ole tältä osin muutettu. Työntekijällä on yleensä mahdollisuus hakea muuta työtä aiemman työsuhteen ollessa vielä voimassa. Irtisanoutumalla liian aikaisin työntekijä voisi menettää työmahdollisuuksia, joita hänelle olisi tarjottu voimassa olevan työsopimuksen perusteella.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

11 §. *Vaihtelevaa työaika* koskeva ehto. Uuden pykälän tarkoituksena on varmistaa, että vaihtelevan työajan sopimuksia käytettäisiin ainoastaan silloin, kun työnantajalla on työaikaehto vastaavaa vaihtelevaa työvoimatarvetta. Säännöksellä pyritään estämään vaihtelevaa työaika koskevan ehdon käyttäminen työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa. Tällaisesta on kysymys ainakin silloin, kun työnantaja teettää työtä tosiasiallisesti kiinteästi ja vaihtelevan työajan tarkoituksena on luoda työnantajalle mahdollisuus halutessaan irtautua työsuhteesta johtuvista keskeisistä velvoitteista sivuuttaen muun muassa irtisanomista koskevat säännökset.

Pykälän 1 momentti sisältäisi vaihtelevaa työaika koskevan ehdon määritelmän. Vaihtelevalla työajalla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työtunnit vaihtelevat tietyissä rajoissa sen perusteella, paljonko työnantaja tarjoaa työtä. Lisäksi vaihtelevalla työajalla tarkoitettaisiin työaikajärjestelyä, jonka mukaan työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä vain erikseen kutsuttaessa. Kysymys voisi olla esimerkiksi nollatuntisopimuksista, joissa viikoittaiseksi työajaksi on sovittu 0—40 tuntia viikossa. Vaihtelevaa työaika koskevana ehtona pidettäisiin myös muita sellaisia työaikaehtoja, joissa työaika vaihtelee esimerkiksi 20—30 viikkotyötunnin välillä. Myös joillakin aloilla käytössä olevat sellaiset ekstraajasopimukset, joita ei ole toteutettu jäljempänä kuvatulla tavalla puitesopimusjärjestelynä, olisivat määritelmässä tarkoitettuja vaihtelevan työajan sopimuksia. Tällaisia sopimuksia käytettäessä työntekijä kutsutaan tarvittaessa työhön, eikä sopimus välttämättä sisällä määrällisiä sitoumuksia.

Vaihtelevana työaikana ei pidettäisi niitä työaikajoustoja, joita liittyy työaikalaissa tarkoitettuihin tapoihin järjestää kiinteämääräinen säännöllinen työaika. Työaikaan voi nimittäin liittyä päivä- tai viikkokohtaista vaihtelevuutta sen perusteella, että säännöllinen työaika on järjestetty työaikalaissa tai työehtosopimuksessa mahdollistetulla tavalla keskimääräiseksi. Samoin liukuvan työaikajärjestelyn piirteenä on, että päivä- tai viikkokohtaisesti toteutuneet työajat vaihtelevat. Pykälän määritelmän valossa nämä työaikajärjestelyt perustuvat viime kädessä kiinteään työaikaan, sillä sekä keskimääräisen työajan että liukuvan työajan on tarkoitus määrättyllä ajanjaksolla tasoittua sovittuun määrään.

Vaihtelevana työaikana ei pidettäisi myöskään sellaista työaikajärjestelyä, jossa työntekijä saa itse päättää työajan pituudesta. Kysymys voisi olla esimerkiksi provisio- tai muuhun suoritepalkkaukseen perustuvasta työstä, jossa ei ole sovittu täsmällisestä työaikaehdosta. Tämän tyyppisten sopimusten ominaisuutena on yleensä työntekijän mahdollisuus itse määritellä, kuinka paljon hän tekee työtä. Siten työajan vaihtelevuus ei johdu työnantajan työvoimatarpeesta vaan pikemminkin työntekijän tarpeista. Vaihtelevan työajan järjestelyinä ei pidettäisi sellaisia puitesopimusjärjestelyitä, joita niin ikään käytetään vaihtelevan työvoimatarpeen kattamiseen. Tyypillisesti puitesopimuksissa sovitaan niistä työsuhteen ehdoista, joita noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa keikkakohtaisissa työsuhteissa. Tämä merkitsee käytännössä sitä, että kukin työvuoro muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen, joka perustuu kiinteään - työvuoron pituiseen - työaikaan. Puitesopimusjärjestelyitä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä on kuvattu edellä kohdassa 2.1.

Työelämässä on tarvetta vaihtelevan työajan sopimuksille. Toisaalta on huomioitava, että niihin liittyy työnantajan mahdollisuus kiertää eräitä työntekijän suojaksi tarkoitettuja säännök-

siä. Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa työnantaja voi yksipuolisesti vähentää tarjoamiensa tuntien määrää tai lopettaa työn tarjoamisen kokonaan. Sen sijaan kiinteää työaikaa noudatettaessa työnantaja ei voi toimia vastaavalla tavalla, vaan työn määrän vähetessä työnantaja voi joko lomauttaa taikka muuttaa työaikaehdot irtisanomisperusteella. Näissäkin tilanteissa työnantajan on noudatettava lomautusilmoitusaikaa tai irtisanomisaikaa. Työsuhdeturvan kannalta on ongelmallista, jos noudatettavan työajan muutoksiin liittyvät rajoitukset ovat sivuutettavissa työaikaehdot koskevalla valinnalla.

Pykälän 2 momentin mukaan vaihtelevasta työajasta ei saisi työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Säännöksen tarkoituksena olisi varmistaa vaihtelevan työaikaehdon oikea käyttöala: vaihtelevan työajan käyttämisen olisi perustuttava vaihtelevaan työvoimatarpeeseen.

Vaihtelevaan työaikaan perustuva työsopimussuhde on yksi työnantajan käytettävissä oleva työvoiman käyttötapa. Säännöksellä ei puututtaisi työnantajan liikkeenjohtovaltaan perustuvaan oikeuteen valita sellainen työvoiman käyttötapa, joka on teetettävän työn kannalta perusteltu. Säännöksellä sen sijaan rajoitettaisiin työnantajan oikeutta tehdä vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä sopimus tilanteessa, jossa työntekijällä on tarkoitus teettää jatkuvasti kiinteää työaikaa. Työnantajan tarkoitus voi ilmetä muun muassa neuvoteltaessa työsopimuksen mukaisista työtehtävistä. Esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä palkataan kiinteää työaikaa tehneen työntekijän sijaiseksi, oletama on, että myös sijaisen työaika on kiinteä, ellei vaihtelevan työajan järjestelyn käyttöönoton pohjaksi ole esitettävissä perusteita tulevan työn ennakoimattomuudesta.

Useimmiten vaihtelevan työajan käytön perusteltavuus on nähtävissä vasta sen jälkeen, kun työsuhde on jatkunut jonkin aikaa. Tällöin toteutunut työaika osoittaa sen, onko vaihtelevan työajan järjestely ollut tarpeen. Jos työntekijällä on jatkuvasti teetetty kiinteämääräisesti työtä, viittaa tämä siihen, että työnantajan todellinen työvoiman tarve on ollut vaihtelevan sijasta kiinteä. Toteutuneen työajan kiinteämääräisyys voi merkitä samalla sitä, että sovittu vähimmäistyöaika ei vastaa todellista tarvetta. Näissä tapauksissa käytetyn työaikaehdon ja tosiasiallisesti toteutuneen työajan eroa voitaisiin tarkastella 3 momentissa tarkoitettulla tavalla.

Käytännössä voisi esiintyä myös tilanteita, joissa vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto on alkuaan ollut asianmukainen, mutta työnantajan työn tarjoamisedellytyksissä tapahtuneiden muutosten johdosta työvoiman tarve on muodostunut kiinteäksi. Myös tällainen tilanne ilmenisi todennäköisesti 3 momentissa tarkoitettussa neuvottelumenettelyssä, jonka yhteydessä olisi mahdollista sopia uudesta työaikaehdosta.

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta 2 momentin vastaisesti, kysymys olisi lain 13 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettusta ehdosta, jolla vähennettäisiin työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja. Tilanteessa, jossa työnantajalla on ollut kiinteä työvoimatarve, työntekijän etujen mukaista olisi ollut tarjota työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaikaehdot. Näin ollen työsuhhteessa noudatettavana työaikaehdona olisi tällöin pidettävä työnantajan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaikaa.

Myös pykälän 3 momentilla pyrittäisiin varmistamaan todellisen työvoimatarpeen ja sovitun työaikaehdon välinen riippuvuussuhde. Momentti koskisi kuitenkin ensisijaisesti tilannetta, jossa 2 momentissa säädetyt edellytykset vaihtelevasta työajasta sopimiselle ovat sinänsä täyttyneet, mutta jossa työaikaehdot sisältävä vähimmäistyöaika ei kuitenkaan vastaa todellista tarvetta. Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saisi työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos esimerkiksi työnantajan työvoimatarve olisi 15—30 tuntia viikossa, työnantajan aloitteesta ei saisi

sopia työaikaehdosta, jossa vaihteluväli on 0—30 tuntia viikossa. Säännös koskisi ainoastaan vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa.

Vähimmäistyöajan olisi vastattava mahdollisimman tarkoin työnantajan todellista työvoimatarvetta. Koska vaihtelevan työajan sopimuksia käytetään ennakoimattomien työvoimatarpeiden kattamiseen, todellisen työajan arviointi voi olla joissakin tilanteissa vaikeaa. Tarkoituksena kuitenkin on, että työnantaja-aloitteisissa vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantajan tulisi pyrkiä arvioimaan työvoimatarpeensa määrä niin hyvin kuin olosuhteisiin nähden on mahdollista.

Pykälän 3 momentin mukaan työaikaehdon ja tosiasiallisen työajan vastaavuutta arvioitaisiin kuuden kuukauden tarkastelujaksolla. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudesta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan olisi työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

Neuvottelun kohteena olisi työaikaehdon muuttaminen vastaamaan osapuolten tosiasiallisia tarpeita. Neuvotteluelvoitetta ei syntyisi, jos vaihtelevasta työajasta on alun perin sovittu työntekijän aloitteesta. Neuvotteluelvoitetta ei syntyisi myöskään ilman työntekijän pyyntöä tai jos työntekijän työaika on tosiasiaa vaihdellut työaikaehdon mukaisesti.

Vaikka säännöksessä ei nimenomaisesti säädettäisi määräajasta, jonka kuluessa työaikaehdosta olisi neuvoteltava, olisi neuvottelut toteutettava kohtuullisessa ajassa, yleensä 1—2 viikon sisällä työntekijän pyynnöstä.

Neuvotteluiden on oltava aidot, eikä työaikaehdon ja toteutuneen työaikaehdon välisen epäsuhtan sivuuttaminen työvoimatarpeen muuttumattomuutta koskevalla shikaaninomaisella ilmoituksella vielä täytä neuvotteluelvoitetta. Työnantajan, joka katsoo voimassa olevan työaikaehdon olevan yhä ajantasainen, on esitettävä kirjallisesti asialliset perusteet sille, millä tavoin voimassa olevan työaikaehdon voidaan yhä katsoa vastaavan työnantajan työvoiman tarvetta. Neuvotteluiden ei tarvitse johtaa työaikaehdon muuttamiseen, jos voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä todellista tarvetta. Vaikka toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudesta on johtanut neuvotteluelvoitteeseen, työaikaehdon arviointia koskevassa neuvottelussa tulee ottaa huomioon myös työnantajan tuleva työvoimatarve taikka esimerkiksi tuotanto- ja palvelutoiminnan kehitykseen liittyvät syyt. Erityisesti näin on tilanteessa, jossa toteutunut työaika on poikennut sovitusta työaikaehdosta jonkin selvästi tilapäisen syyn, kuten sijaisuuden tai kausivaihtelun vuoksi.

Jos työnantaja ei suostu antamaan kirjallisia perusteluita sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta, työntekijä voisi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen. Neuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja voisi antaa ratkaisunsa perusteet kirjallisesti työntekijälle.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006, jäljempänä *työsuojelun valvontalaki*) siten, että työsuojelutarkastaja voisi kirjallisten perusteiden antamisen laiminlyönnin johdosta antaa työnantajalle toimintaohjeen tai kehotuksen lainvastaisen olotilan korjaamiseksi. Työsuojeluviranomainen voi asettaa velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Valvontamenettelyä on kuvattu tarkemmin työsuojelun valvontalain muutosesityksen yhteydessä.

Käytännössä työsuojeluviranomaisen valvontatoimin voidaan pyrkiä varmistamaan, että työntekijä saa kirjalliset ja asialliset perustelut työnantajalta. Sen sijaan selvityksen antamista edel-

tävien neuvotteluiden sisältöön työsuojeluviranomaisen ei ole mahdollista puuttua. Kysymys on kahden yksityisen välisestä sopimuksesta ja heillä tulee lähtökohtaisesti olla oikeus solmia haluamiaan sopimuksia.

Jos vaihtelevasta työajasta on sovittu pykälän 2 tai 3 momentin vastaisesti, eivätkä työnantajan kanssa käydyt neuvottelut tuota tulosta, työntekijä voi viedä asian myös tuomioistuimen käsiteltäväksi. Työntekijälle voi syntyä tällainen intressi esimerkiksi silloin, kun työaikaehto ei ole täyttänyt laissa säädettyjä vaatimuksia ja työnantaja on yllättäen ja yksipuolisesti lopettanut työn tarjoamisen. Lisäksi työntekijä voi nostaa työsuhteen kestäessä kanteen vahvistaakseen työnantajan kiinteän työvoimatarpeen, jonka perusteella työsuhteessa olisi noudatettava kiinteää työaika.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

4 §. *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.* Voimassa olevan pykälän mukaan 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. Pykälän 2 momentin 9 kohdan mukaan selvityksestä tulisi käydä ilmi säännöllinen työaika. Säännökseen ehdotetaan tehtäväksi muutokset, joiden perusteella työnantajan ja työntekijän odotukset tarjottavan työn määrästä vastaisivat toisiaan vaihtelevaa työaika koskevaa ehtoa käytettäessä ja työntekijälle syntyisi käsitys tulevasta tulotasosta sekä siitä, kuinka paljon työsopimus häntä ajallisesti sitoo.

Pykälän 2 momentin 9 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan aloitteesta tehdyn vaihtelevan työajan sopimuksen osalta työnteon keskeisiä ehtoja koskevasta selvityksestä tulisi käydä noudatettavan työajan lisäksi ilmi, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta.

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta ei ole mahdollista ilmoittaa noudatettavaa työaika yhdellä luvulla, vaan vaihtelevaa työaika käytettäessä on ilmoitettava säännöllisen työajan vaihteluväli (esimerkiksi 0—40 tuntia viikossa).

Esitystä valmisteltaessa yllä kuvattua sääntelytapaa on arvioitu todentamisdirektiivin (91/533/EY) kannalta. Direktiivin 2.2 artiklan i alakohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus. Direktiivin 1.2 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta sellaisiin työntekijöihin, joiden työsopimus tai työsuhde on luonteeltaan satunnainen ja/tai erityislaatuinen ja jonka soveltamatta jättäminen on objektiivisesti harkiten oikeutettua. Vaihtelevan työajan sopimusten on arvioitu olevan sillä tavoin erityislaatuisia, että selvityksessä voidaan näiden osalta ilmoittaa noudatettavan työajan vaihteluväli.

Työnantajan aloitteesta tehdyn vaihtelevan työajan sopimuksen osalta työnteon keskeisiä ehtoja koskevasta selvityksestä tulisi käydä ilmi, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Esityksessä ehdotetaan lakiin uutta 1 luvun 11 §:ää, jonka mukaan vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työvoimatarve on kiinteä. Vaihtelevan työajan käyttämisen taustalla on siten aina vaihteleva työvoimatarve. Työnantajan on kuvattava tämä tarve selvityksessään.

Jos työnantaja esimerkiksi palkkaa työntekijän vaihtelevan työajan sopimuksella kattamaan kiinteää työaika noudattavan henkilöstön äkillisistä poissaoloista johtuvia sijaisuuksia, työnantajan on selvityksessään annettava tämä tieto myös työntekijälle ja pyrittävä arvioimaan tar-

vetta myös määrällisesti. Tällaisessa tapauksessa määrällinen arvio olisi tehtävissä esimerkiksi sen perusteella, kuinka paljon sijaisuustarpeita on aiemmin syntynyt määrättyä ajanjaksona.

Työn määrä voitaisiin arvioida tunteina, tai jos kysymys on urakatyöstä, arvio voitaisiin tehdä myös muulla määrällisellä perusteella. Oleellista on, että arvion avulla työntekijä pystyy arvioimaan työn ajallista sitovuutta ja tulevaa tulotasoaan. Arvio annettaisiin pidemmälle aikavälille, eikä tarjottavan työn tarvitse siten sijoittua eri ajankohdille tasaisesti. Arvio ilmentäisi tietynlaista pidemmän aikavälin keskiarvoa.

Selvitystä annettaessa merkityksellistä on ennen kaikkea se vaihtelu, joka johtuu työnantajan työvoimatarpeesta. Työnantajan ei siten tarvitse antaa arviota tai selvitystä sellaisesta vaihtelusta, joka perustuu työntekijän tarpeisiin.

Selvitys vaihtelevan työvoimatarpeen syntymistilanteista ja sen määrästä ei olisi työsuhteen ehto, vaan selvitysvelvollisuudella pyritään siihen, että työsuhteen osapuolilla on sopimussuhteen sisällöstä samanlaiset odotukset. Lisäksi selvityksen avulla työntekijä pystyy arvioimaan sitä, täyttääkö työaikaehto ehdotetussa 1 luvun 11 §:ssä säädetyt vaatimukset.

11 §. Sairausajan palkka. Sairausajan palkan tarkoituksena on korvata työkyvyttömyydestä työntekijälle aiheutuvia ansionmenetyksiä. Jos työntekijän työaika vaihtelee työnantajan työehtojen perusteella, työnantaja voi välttyä sairausajan palkan maksuvelvollisuudelta olemalla tarjoamatta työtä työkyvyttömyysaikana. Tässä suhteessa vaihtelevan työajan perusteella työtä tekevän työntekijän asema poikkeaa kiinteää työaikaa noudattavan työntekijän asemasta, jonka osalta työnantajalla ei ole vastaavaa mahdollisuutta työaikaehdon sitovuudesta johtuen.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jossa säädettäisiin sairausajan palkan maksamisesta silloin, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet vaihtelevasta työajasta. Säännöksen tarkoituksena on turvata työntekijän oikeus sairausajan palkkaan siten, että työnantaja ei voisi omilla toimenpiteillään välttyä sairausajan palkan maksuvelvollisuudelta.

Ehdotettu säännös parantaisi erityisesti sellaisten vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaa, jotka tekevät runsaasti työtunteja. Heidän oikeutensa sairausajan palkkaan voi olla nykyisin huomattavasti heikempi kuin niillä työntekijöillä, jotka tekevät vastaavan määrän työtunteja kiinteän työaikaehdon perusteella. Säännöksellä saatettaisiin vaihtelevaa työaikaa noudattavat työntekijät tältä osin yhdenvertaiseen asemaan.

Vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa oikeus sairausajan palkkaan syntyisi ensinnäkin silloin, kun työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon. Työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Työvuoroluetteloon merkityt työvuorot, joiden aikana työntekijä on työkyvytön, oikeuttaisivat sairausajan palkkaan.

Vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä on voitu palkata sellaisten äkillisten ja ennakoimattomien työvoimatarpeiden kattamiseksi, ettei hänen työvuorojaan voida käytännössä merkitä työvuoroluetteloon. Tällaisessa tilanteessa työvuoroluettelo ei voi toimia sairausajan palkan määräytymisperusteena. Vaikka työvuoroa ei ole merkitty työvuoroluetteloon, työntekijällä tulisi olla oikeus sairausajan palkkaan, jos hän työkykyisenä olisi ollut työssä.

Tämän vuoksi momentissa säädettäisiin siitä, että vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle syntyisi oikeus sairausajan palkkaan myös silloin, kun työvuorosta on muutoin sovittu, taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Vaikka siis työvuoroa ei olisi merkitty työvuoroluetteloon, oikeus sairausajan palkkaan syntyisi, jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työvuorosta.

Oikeus sairausajan palkkaan syntyisi myös silloin, kun olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Tältä osin säännöksen on tarkoitus koskea erityisesti tilanteita, joissa on sovittu vaihtelevasta työajasta, mutta tosiasiallisesti työaikaan on kuitenkin liittynyt sellaista säännönmukaisuutta, jonka perusteella voidaan objektiivisesti pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Jos esimerkiksi työntekijä on säännönmukaisesti ollut maanantaisin työssä ja eräänä maanantaina hän on työkyvyttö, työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus sairausajan palkkaan, jollei olosuhteista voida muuta päätellä.

Koska vaihtelevaa työaika noudattavilla työntekijöillä ei aina ole mahdollisuutta ottaa työnantajan tarjoamaa työvuoroa vastaan, työnantaja on saattanut palkata useita työntekijöitä vaihtelevan työajan sopimuksilla, jotta hän voi varmistua työvoiman saatavuudesta äkillisen ja ennakkoimattoman työvoimatarpeen ilmaantuessa (ns. työvoimareservi ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät). Tällöin yksittäisistä työvuoroista sovitaan vain joidenkin työntekijöiden kanssa ja työtilaisuuksien välillä voi kulua pitkiäkin aikoja. Myös keskimääräinen viikkotuntimäärä voi muodostua hyvin pieneksi. Jollei työntekijän työvuorojen tiheästä toistuvuudesta voida muuta päätellä, tällaisessa tilanteessa voi olla täysin hypoteettista, olisiko työkyvyttömänä olevalle työntekijälle muissa olosuhteissa tarjottu työtä vai ei. Pelkkä hypoteettinen mahdollisuus työtilaisuudesta ei vielä muodostaisi oikeutta sairausajan palkkaan. Tältä osin on nimittäin huomioitava työntekijän mahdollisuus kieltäytyä työtarjouksesta. Työnantajan alustavaa tiedusteluakaan työntekijän mahdollisuudesta olla käytettävissä työvuoroa varten ei välttämättä voida pitää osoituksena siitä, että työvuorosta olisi lopulta sovittu.

Käytännössä vaihtelevan työajan sopimukseen voi rinnastua tilanne, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat vähäisestä kiinteästä työajasta ja pääosa työstä teetetään lisätyönä. Tällaiseen sopimukseen voi sisältyä samanlaisia ongelmia kuin vaihtelevan työajan sopimukseen. Toisin sanoen työnantaja voisi välttyä sairausajan palkan maksuvelvollisuudelta olemalla tarjoamatta sellaista lisätyötä työkyvyttömyysaikana, jota hän olisi muissa olosuhteissa tarjonnut. Sääntelyn tulisi olla mahdollisimman neutraalia kulloinkin valitun työaikamuodon suhteen. Tästä syystä momentissa säädettäisiin vielä siitä, että sairausajan palkka määräytyisi vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu vähäisestä kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Säännökseen sisältyvää kuuden kuukauden tarkastelujaksoa arvioitaisiin työkyvyttömyyden alkamishetkestä taaksepäin. Jos työntekijälle on tuona aikana tarjottu sovittuun kiinteään työaikaan nähden nelinkertainen määrä lisätyötä, olisi järjestelyyn sovellettava vaihtelevaa työaika koskevia säännöksiä. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että jos lisätyöstä on sovittu tai muutoin voidaan pitää selvänä, että työkyvyttömyysaikana olisi tarjottu lisätyötä, on tuolta ajalta maksettava sairausajan palkkaa.

Säännökseen sisältyvä lisätyön määrää koskeva soveltamiskynnys edellyttää sopimustyöaikaan nähden nelinkertaista määrää lisätyötä. Soveltamiskynnyksen avulla on haluttu rajata säännös koskemaan ainoastaan sellaisia kiinteän työajan sopimuksia, jotka tosiasiaassa rinnastuvat vaihtelevan työajan sopimukseen. Käytännössä soveltamiskynnys merkitsee sitä, että säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 40 tuntia viikossa säännös voisi koskea ainoas-

taan sellaisia sopimuksia, joissa kiinteäksi työajaksi on sovittu kahdeksan tuntia viikossa tai vähemmän (säännöllinen työaika kahdeksan tuntia ja lisätyötä 32 tuntia).

Vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän sairausajan palkka määräytyisi 1 momentin mukaisesti periaatteiden mukaisesti. Sairausajan palkan perusteena olisi työn tekemisen estymisen sairauden tai tapaturman vuoksi. Sairausajan palkkaa maksettaisiin ajanjaksolla, joka alkaa sairastumispäivästä ja päättyy sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Enintään sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Voimassa olevan pykälän 2 momentti, jota vastaava säännös ehdotetaan nyt pykälän 3 momentiksi, koskisi myös vaihtelevan työajan sopimuksia. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettyä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömydestään.

Sairausajan palkkaa koskevasta säännöksestä saadaan sopia toisin 13 luvun 7 §:ssä tarkoitettulla työehtosopimuksella. Toisinsopimisoikeus koskee myös mekanismia, jolla sairausajan palkka määräytyy vaihtelevan työajan sopimusta käytettäessä.

17 §. Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko. Pykälän 1 momentti koskee työnantajan kuittausoikeutta tilanteessa, jossa tällä on saatava työntekijältä. Lainkohdassa olleet vanhentuneet viittaukset ulosottolakiin (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annettuun asetukseen (1031/1989) korvattiin lailla 1448/2016 viittauksella ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 48 §:ään ja sen nojalla annettuun asetukseen. Viittaus ulosottokaaren 4 luvun 48 §:ään ei kuitenkaan täysin vastaa aiempaa viittausta. Tästä syystä lainkohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantaja ei saisi kuitata työntekijän palkkasaamista vastasamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta. Korjauksen jälkeen lainkohdassa oleva viittaus vastaisi alkuperäisessä säännöksessä ollutta viittausta.

6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

4 a §. Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaika. Irtisanomisajan tarkoituksena on antaa toiselle sopijapuolelle aikaa varautua työsopimuksen päättymisen seurauksiin. Vaihtelevan työajan sopimukseen liittyvänä ominaisuutena on työnantajan mahdollisuus yksipuolisesti määrittellä kulloinkin toteutuva työaika, eikä niihin välttämättä sisälly minkäänlaista vähimmäistyöaika. Tämä merkitsee sitä, että työnantaja voisi olla irtisanomisaikana tarjoamatta työtä, eikä työntekijällä siten olisi oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

Lain 6 lukuun ehdotetaan tästä syystä uutta 4 a §:ää, jonka tarkoituksena olisi varmistaa, että työntekijällä olisi työsuhteen päättyessä aito irtisanomisaika ja työntekijällä oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, vaikka työnantaja ei irtisanomisaikana tarjoaisikaan työtä tehtäväksi. Lisäksi säännöksellä varmistettaisiin se, että vaihtelevaan työaikaan perustuvat työsopimukset päättyisivät nykyistä useammin työsopimuslaissa säädettyjen päättämisperusteiden mukaisesti. Jos työnantaja ei enää tarjoaisi työtä, työntekijä voisi irtisanoa sopimuksen, jolloin työsuhde ei jäisi vaikutuksettomana voimaan, ja työntekijälle syntyisi oikeus irtisanomisajan palkkaan noudattamaltaan irtisanomisajalta.

Pykälässä säädettäisiin vaihtelevan työajan sopimusten osalta siitä, että jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työajan, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys.

Pykälällä ei ole tarkoitus vaikuttaa niihin tilanteisiin, joissa työnantaja tarjoaa työntekijälle irtisanomisaikana työtä, kuten aiemminkin työsuhteen aikana. Työnantajan intressissä onkin ajoittaa irtisanominen siten, että hän pystyy vielä irtisanomisaikana työtä tarjoamaan. Jos hän ei näin toimi, tai jos työvoimatarpeen lakkaaminen on ollut ennakoimatonta, taloudellisen riskin kantaa työnantaja.

Siltä osin kuin työnantaja ei pysty irtisanomisaikana tarjoamaan työtä määrää, joka vastaa viimeistä tehtyä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräistä työn määrää, erotuksesta aiheutuva ansionmenetys olisi korvattava työntekijälle.

Pykälän toisessa virkkeessä korvausvelvollisuus rajattaisiin koskemaan vain sellaisia työsuhteita, jotka ovat kestäneet vähintään kuukauden. Rajausta on tarpeen, jotta ajanjakso, johon toteutunutta työmäärää irtisanomisaikana verrataan, kuvaisi riittävän tarkasti työn määrän tavanomaista tasoa.

Käytännössä vaihtelevan työajan sopimukseen voi rinnastua tilanne, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat vähäisestä kiinteästä työajasta ja pääosa työstä teetetään lisätyönä. Tällaiseen sopimukseen voi sisältyä samanlaisia ongelmia kuin vaihtelevan työajan sopimukseen. Työnantajalla on näissä sopimusjärjestelyissä yhtäläillä mahdollisuus yksipuolisesti määrittellä pääosa kulloinkin toteutuvasta työajasta. Tämä merkitsee sitä, että työnantaja voisi olla irtisanomisaikana tarjoamatta sellaista lisätyötä, jota työsuhteessa on säännönmukaisesti tarjottu, jolloin irtisanomisajan tarkoitus ei täytyisi. Sääntelyn tulisi olla mahdollisimman neutraalia kulloinkin valitun työaikamuodon suhteen. Tästä syystä momentissa säädettäisiin vielä siitä, että irtisanomisajan palkka määräytyisi vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Säännökseen sisältyvää kuuden kuukauden tarkastelujaksoa arvioitaisiin irtisanomishetkestä taaksepäin. Jos työntekijälle on tuona aikana tarjottu sovittuun kiinteään työaikaan nähden nelinkertainen määrä lisätyötä, olisi irtisanomisajan palkan osalta sovellettava vaihtelevaa työaikaa koskevia säännöksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan olisi tarjottava irtisanomisaikana työtä samalla tavalla kuin ennen irtisanomisaikaa. Jos näin ei tapahdu, työnantajan olisi korvattava tästä aiheutunut ansionmenetys.

Säännökseen sisältyvä lisätyön määrää koskeva soveltamiskynnys edellyttää sopimustyöaikaan nähden nelinkertaista määrää lisätyötä. Soveltamiskynnyksen avulla on haluttu rajata säännös koskemaan ainoastaan sellaisia kiinteän työajan sopimuksia, jotka tosiasiansa rinnastuvat vaihtelevan työajan sopimukseen. Käytännössä soveltamiskynnys merkitsee sitä, että säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 40 tuntia viikossa säännös voisi koskea ainoastaan sellaisia sopimuksia, joissa kiinteäksi työajaksi on sovittu kahdeksan tuntia viikossa tai vähemmän (säännöllinen työaika kahdeksan tuntia ja lisätyötä 32 tuntia).

13 luku **Erinäisiä säännöksiä**

7 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentissa luetellaan ne lainkohdat, joista työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin kuin mitä työsuojelulaisissa säädetään.

Esityksessä ehdotetaan, että luetteloon lisätään uusi 2 kohta, jonka mukaan mainituilla valtakunnallisilla yhdistyksillä olisi oikeus sopia ehdotetun lain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettu neuvotteluvollisuudesta. Tarkoituksena on, että toimialoilla voitaisiin luoda alakohtaisia menettelyitä vaihtelevan työajan sopimusten käyttöön liittyen. Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvän vähimmäistyöajan tulee kuitenkin vastata työnantajan työvoimatarvetta. Jos kuitenkin työehtosopimuksella sovitaan jonkinlaisesta muusta tarkastelujaksosta tai työaikaehdon ja tosiasiallisen työajan vastaamattomuudesta aiheutuvasta menettelystä, laissa säädettyä tarkastelujaksoa tai neuvotteluvolvoitetta ei tarvitse soveltaa.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi uutta 10 kohtaa, jonka mukaan valtakunnallisilla yhdistyksillä olisi oikeus sopia ehdotetun lain 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansiomenetyksen määräytymisperusteesta. Viitatussa säännöksessä säädettäisiin siitä, että jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työajan, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetykset. Valtakunnallisten yhdistysten välisellä työehtosopimuksella voitaisiin kuitenkin ottaa käyttöön alalla soveltuvia menetelmiä ansionmenetyksen määrän laskemiseksi.

1.2 Työaikalaki

18 §. *Työntekijän suostumus.* Pykälässä säädetään niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi teettää työntekijällä työtä säännöllisen työajan lisäksi. Voimassa olevan pykälän 2 momentin mukaan lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työehtosopimuksessa. Säännös koskee kaikkea osa-aikatyötä. Vaikka työntekijä olisi antanut lisätyösuostumuksen, hänellä on kuitenkin perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Lain esitöissä (HE 34/1996 vp) perustelluna henkilökohtaisena syynä pidetään muun muassa opiskelua, kuten valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenten hoitojärjestelyjä, terveydellisiä syitä, omia tai lähisukulaisten juhlapäiviä sekä hautajaisia taikka matkoja, joita ei voida kustannuksia aiheuttamatta enää peruuttaa.

Pykälään ehdotetaan uutta 3 momenttia, joka koskisi lisätyösuostumusta tilanteissa, joissa työntekijän työehtosopimuksessa sovittu työaika vaihtelee työehtosopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla. Säännös koskisi muun muassa sellaista työaikaehto, jossa sovittu viikoittainen työaika vaihtelee nollan ja 40 työtunnin välillä tai esimerkiksi 10 ja 20 tunnin välillä. Lisäksi momentti koskisi työehtosopimuksia, joissa työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Tämän kaltaisilla työehtosopimuksilla katetaan työnantajan ennakoimattomia ja satunnaisia työvoimatarpeita. Työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta johtuu, ettei työntekijälle tarjottuja työtunteja ole välttämättä voitu merkitä työvuoroluetteloon, vaan työntekijä kutsutaan työhön aina työvoimatarpeen syntyessä.

Koska lisätyötunnit voivat muodostaa merkittävän osan vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työajasta ja koska työtilaisuuksien syntyminen on satunnaista ja ennakoimattomaa, lisätyösuostumuksen rajoituksetonta antamista työehtosopimusta tehtäessä ei voida pitää ongelmattomana. Käytännössä pysyväsuloon antaminen suostumuksen antaminen voisi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi käytännössä aina velvoitettu ottamaan lisätyötä vastaan sen ilmaantuessa ilman että hän voisi siihen varautua.

Näistä syistä 3 momentissa säädettäisiin siitä, että jos työntekijän työehtosopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työehtosopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla, työnantaja saisi työvuoroluetteloon merkityn työn lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Työntekijä saisi kuitenkin antaa lisätyösuostumuksensa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Kysymys olisi ajalliselta kestoaltaan rajoitetusta ajanjak-

sosta, kuten ruuhkahuipuista, jonka aikana erillisten suostumusten pyytäminen olisi epätarkoituksenmukaista. Sääntely ohjaisi työnantajaa kattamaan työvoimatarpeensa ensisijaisesti työvuoroluettelon mukaisena säännöllisenä työaikana, jolloin työnantaja voi varmistua siitä, että hän saa työntekijän työpanoksen käyttöönsä haluttuna aikana. Jos työvoimatarpeen syntymisestä vallitsee epävarmuus, työnantaja voisi varautua mahdolliseen työvoimatarpeeseen ottamalla rajatulle ajanjaksolle lisätyösuostumuksen. Työntekijä voisi antaa suostumuksensa myös rajattuna ja ehdollisena.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän yksittäistä työvuoroa varten samoin kuin lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antama lisätyösuostumus sitoo työntekijää. Pykälän 2 momentin jälkimmäinen virke, jonka mukaan työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluettelon merkittynä vapaapäivinä, ei koske vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän antamaa kertaluonteista tai ajallisesti rajoitettua lisätyösuostumusta.

Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lainsäädäntöä.

35 §. Työvuoroluettelo. Työnantajan tulisi lähtökohtaisesti merkitä työvuoroluetteloön vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuorot, jos ne ovat työvuoroluetteloita laadittaessa tiedossa. Voimassa olevan lain mukaan työvuoroluetteloön merkityt työvuorot lähtökohtaisesti sitovat työntekijää. On kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, että vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroluettelon sitovuudella on täysin erilainen merkitys kuin esimerkiksi kokoaikaiselle työntekijälle. Vaihtelevaa työaikaa noudattavalla työntekijällä työnantajan tarjoamat työtunnit voivat jäädä niin vähäisiksi, että työntekijä joutuu täydentämään elantoaan toisella työllä. Tällaisessa tilanteessa voi käydä siten, että useampi työnantaja merkitsee työvuoron samalle ajankohdalle. Lisäksi työntekijä on muillakin elämänalueilla saattanut sitoutua menoihin, joiden vuoksi työvuorojen ennakointi on erityisesti vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän kannalta tärkeää.

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto sitoo osapuolia lähtökohtaisesti vain työajan vähimmäismäärän suhteen. Työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan työtä, eikä työntekijä ole velvollinen vastaanottamaan työtä vähimmäismäärää ylittävää määrää. Voimassa olevaa lakia on käytännössä kuitenkin sovellettu siten, että työnantaja on voinut merkitä työvuoroluetteloön työvuoroja myös vähimmäismäärän ylittävältä osalta ja näihin työvuoroihin on syntynyt sitovuus työvuoroluettelon perusteella. Tällaista oikeustilaa ei voida pitää asianmukaisena. Työvuoroluetteloita koskevan säännöksen tarkoituksena ei nimittäin ole laajentaa työsuopimukseen sisältyvän työaikaehdon sitovuutta.

Työvuoroluetteloita koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asema vastaisi kiinteää työaikaa noudattavan työntekijän asemaa vähimmäistyöajan osalta. Vähimmäistyöajan osalta nämä työaikamuodot ovat rinnasteisia. Tämä merkitsee sitä, että työnantajalla on oikeus yksipuolisesti merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuorot työvuoroluetteloön vähimmäistyöajan osalta. Jos työntekijän työaikaehdoksi on sovittu 10–40 tuntia viikossa, työnantajan oikeus yksipuolisesti määrätä työntekijän työvuorojen sijoittamisesta koskee 10 työtuntia viikossa. Sääntely vastaa nykytilaa niiden työntekijöiden kohdalla, joille on sovittu kiinteästä 10 tunnin viikko-työajasta, jonka lisäksi työnantaja teettää säännöllisesti lisätyötä.

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsuopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa työnantajan asettamaan määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saisi olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoro-

luettelon laatimista. Tarkoituksena on, että työvuoroluetteloon merkittävät työvuorot olisivat tosiasiaa tehtävissä ja tarpeita työvuoroluettelon muuttamiseen ei syntyisi. Kysymys on siis työnantajan tarpeiden ja työntekijän työntekomahdollisuuksien yhteensovituksista. Työnantaja saisi jo työvuoroluetteloa laatiessaan tiedon siitä, millä edellytyksin ja missä määrin työntekijä voisi ottaa työtä vastaan. Tältäkin osin vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asema vastaisi osa-aikaista kiinteää työaika noudattavan työntekijän asemaa, sillä kiinteän työajan lisäksi tarjottu lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.

Vähimmäismäärän ylittävältä osalta työntekijä voisi ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Erityisen tärkeää tämä on niissä tapauksissa, joissa työntekijä tekee työtä useammalle työnantajalle. Työntekijä voisi ilmoittaa työnantajalle ne ajankohdat, jotka hänelle sopivat tai eivät sovi.

1.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Edellä on selostettu työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään ehdotettua muutosta, jonka mukaan työnantajan aloitteesta tehdyn vaihtelevan työajan sopimuksen osalta työnteon keskeisiä ehtoja koskevasta selvityksestä tulisi käydä sovitun työajan lisäksi ilmi, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Lisäksi edellä on selostettu uutta työsopimuslain 1 luvun 11 §:ää, jonka 3 momentin perusteella työnantajalla on työntekijän kanssa käymiensä neuvottelujen jälkeen velvollisuus antaa työntekijälle asialliset kirjalliset perustelut siitä, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa edelleen työnantajan työvoimatarvetta, eikä sopimukseen työaikaehdon muuttamisesta näin ollen ole päästy.

Työsuojelun valvontalain 13 §:n 3 momentissa säädetään asioista, joita koskien työsuojelutarkastaja voi antaa työnantajalle kehotuksen poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Asiallisten kirjallisten perusteluiden antamisvelvollisuus ehdotetaan sisällytettäväksi pykälän 3 momentin luetteloon. Jos työnantaja ei ole antanut kirjallisia perusteluita, tarkastajan olisi ensisijaisesti annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje korjata säännösten vastainen olotila. Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta olisi vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus selvityksen antamiseksi. Kehotuksessa annetaan määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti. Jos neuvottelujakaan työaikaehdon muuttamisesta ei olisi vielä käyty, tulisi tämä ottaa huomioon määräaika asettaessa.

Jos työnantaja ei noudattaisi kehotusta, tarkastaja siirtää asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Työsuojeluviranomainen voi työsuojelun valvontalain 14 §:n perusteella velvoittaa työnantajan korjaamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa. Työsuojelun valvontalain 15 §:n mukaan työsuojeluviranomainen voi määrätä veloitteen tehosteeksi uhkasakon. Työsuojeluviranomaisen asiassa tekemään velvoittavaan päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Työsuopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun työnteon keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen antamisvelvollisuus sisältyy jo nykyisin työsuojelun valvontalain 13 §:n 3 momentin 3 kohtaan, eikä säännöstä ole tarpeen muuttaa selvityksen sisältöön ehdotettujen muutosten johdosta.

Työsuojelun valvontalain 13 §:n 3 momentin 3 kohta ehdotetaan jaettavaksi alakohtiin luettavuuden ja ymmärrettävyyden parantamiseksi.

1.4 Työttömyysturvalaki

2 a luku Työvoimapolitiisesti moitittava menettely

2 §. Pätevä syy työstä eroamiseen. Pykälän 1 momentin uudessa 3 kohdassa säädettäisiin henkilön oikeudesta erota työstä työttömyysturva-oikeutta menettämättä, jos työtä ei tosiasiallisesti ole ollut tarjolla. Säännöstä sovellettaisiin esimerkiksi nollatuntisopimuksen tehneen henkilön irtisanoutuessa työstään.

Keskeistä säännöksen soveltamisalan osalta olisi se, ettei työnantaja ole sitoutunut työsopimuksessa tarjoamaan lainkaan työtä. Jos työsopimuksessa on sovittu esimerkiksi muutaman työtunnin tarjoamisesta tietyn jakson kuluessa, säännöstä ei sovellettaisi. Säännöstä ei sovellettaisi myöskään silloin, jos työtä ei työsopimuksen ehdosta huolimatta ole tarjottu tai työnteko ja palkanmaksu ovat keskeytyneet esimerkiksi lomautuksen, lomautukseen rinnastettavan syyn tai työntekijän sairauden takia.

Henkilölle tarjottuja työtunteja tarkasteltaisiin irtisanoutumista edeltävän 12 kalenteriviikon ajalta. Tarkastelu olisi soveltuvin osin yhtenevä sen kanssa, miten työttömyyspäivärahan edellytyksenä oleva työssäoloehto kertyy 5 luvun säännösten perusteella. Työsuhteen päättämisaikakohta ei vaikuttaisi tarkastelujakson alkamiseen.

Myös 1 momentin 4 kohta olisi uusi. Työnhakijalla olisi pätevä syy erota työstä työttömyysetuutta menettämättä, jos työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 187 euroa kuukaudessa (2017). Euromäärä on sama, jota edellytetään työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon kerryttämiseksi alalla, jolla ei ole työehtosopimusta. Säännöksessä mainittu euromäärä olisi vuoden 2013 tasossa ja sitä tarkistettaisiin vuosittain 14 luvun 1 a §:ssä tarkoitettulla tavalla. Samaa euromäärää sovellettaisiin riippumatta siitä, onko työ kokoaikaista vai osa-aikaista.

Työstä saatavan palkan määrää koskevan edellytyksen lisäksi 4 kohdan soveltaminen edellyttäisi, ettei työnhakijalla ole oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen 4 luvun 3 §:ssä säädettyjen rajoitusten takia, eli oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen on tai olisi eväty sen vuoksi, että kyse on kokoaikatyöstä tai työnantaja ei valvo työaikaa. Säännöstä sovellettaisiin esimerkiksi sellaiseen provisiopalkkaiseen työhön, jossa työstä saatava ansio jää alhaiseksi huolimatta työn kokoaikaisuudesta.

Pykälän 1 momentin 1 ja 2 kohta vastaisivat nykyistä 1 momenttia.

5 §. Pätevä syy työstä kieltäytymiseen. Pykälän 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäisiin ehdotettua 2 §:n 1 momentin 4 kohtaa vastaavasti. Työnhakija voisi nykyistä vastaavasti kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä työstä, josta ei makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Jos työehtosopimusta ei ole, työstä voisi kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä, jos työstä maksettava palkka on vähemmän kuin 1 187 euroa kuukaudessa (2017). Myös tässä säännöksessä mainittu euromäärä olisi vuoden 2013 tasossa ja sitä tarkistettaisiin vuosittain 14 luvun 1 a §:ssä tarkoitettulla tavalla. Jos työ on osa-aikaista, euromäärä suhteutettaisiin tarjotun työn työaikaan.

14 luku Erinäisiä säännöksiä

1 a §. Palkkakertoimella tehtävät tarkistukset. Pykälän 1 momentissa otettaisiin huomioon 2 a luvun 2 §:n 1 momentin 4 kohtaan ja 5 §:n 1 momentin 2 kohtaan ehdotetut muutokset.

2 Voimaantulo

Esityksessä ehdotetaan, että lait tulisivat voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2018.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädettäisiin nykyiseen tapaan työntekijälle annettavasta työnteon keskeisiä ehtoja koskevasta kirjallisesta selvityksestä. Pykälän 2 momentin 9 kohtaan ehdotetaan lisäystä, jonka mukaan vaihtelevaa työaikaä käytettäessä työntekijälle olisi annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Niiden työsopimusten osalta, jotka on tehty ennen lain voimaantuloa, esityksessä ehdotetaan kuuden kuukauden pituista siirtymäsäännöstä. Siirtymäsäännöksen mukaan työaikaehto koskeva selvitys ja arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä tulisi antaa kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Työsopimuslain 1 lukuun ehdotetaan uutta 11 §:ää, joka koskisi vaihtelevan työaikaehdon käyttöalaa. Säännös koskisi myös lain voimaan tullessa voimassa olevia työsopimuksia. Käytännössä on kuitenkin tarpeen säätää siirtymäajasta, jonka puitteissa työsuhteen osapuolille varataan mahdollisuus arvioida työaikaehdon ja työnantajan työvoimatarpeen vastaavuutta ja tarvittaessa sopia työaikaehdosta uudelleen. Siirtymäaika olisi kuusi kuukautta. Jos työaikaehto ei vastaisi 1 luvun 11 §:n mukaisia edellytyksiä, työnantajan olisi tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta. Työaikaehdon muuttaminen edellyttäisi työntekijän suostumusta. Jos työntekijä ei haluaisi muuttaa työaikaehtoä, sopimus jäisi ennalleen. Tämä olisi perusteltua, sillä vaihtelevasta työajasta saisi jatkosakin sopia työntekijän pyynnöstä.

Säännökset sairausajan palkasta ja irtisanomisajan palkasta koskisivat olemassa olevia työsopimuksia heti lain voimaan tultua ja siltä osin kuin sairausajan palkka tai irtisanomisaika kohdistuu lain voimaantulon jälkeiseen aikaan. Sama koskee työaikalakiin ehdotettuja muutoksia, jotka liittyvät lisätyösuostumukseen ja työvuoroluettelon laatimiseen. Ennen lain voimaantuloa tehdyssä työsopimuksessa on saatettu sopia ajallisesti rajoittamattomasta lisätyösuostumuksesta. Tällainen ehto ei olisi enää lain voimaan tultua pätevä työaikalain 39 §:n 1 momentin mukaan, koska jatkossa työnantaja saisi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan annetulla suostumuksella.

Työttömyysturvalain uusi 2 a luvun 2 §:n 1 momentin 3 kohta koskisi työsuhteen päättymistä silloin, kun henkilö irtisanoutuisi työstään lain voimaantulon jälkeen. Työsuhteen päättymisajankohdalla ei olisi merkitystä. Esitettyä 12 viikon tarkastelujaksoa laskettaessa voitaisiin tarvittaessa ottaa huomioon myös lain voimaantuloa edeltävää aikaa. Muiden työttömyysturvalain muutosten osalta ratkaisevaa olisi työsuhteen päättymispäivä sekä päivä, jona työnhakijan katsotaan kieltäytyneen tarjotusta työstä.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetut säännökset koskisivat myös sellaisia vaihtelevan työaikaehdon sisältäviä työsopimuksia, joista on sovittu ennen lain voimaantuloa. Ehdotettu sääntely puuttuu olemassa olevien sopimussuhteiden sisältöön vaihtelevan työaikaehdon käyttöalaa (työsopimuslain 1 luvun 11 §) ja kertakaikkista lisätyösuostumusta (työaikalain 18 §) koskevien säännösten osalta.

Ehdotetun sääntelyn kannalta merkityksellisenä voidaan pitää perustuslain 15 §:ssä säädettyä omaisuuden suojaa, joka turvaa myös oikeussubjektien perusteltuja odotuksia taloudellisissa asioissa. Perusteltujen odotusten suojaan on perustuslakivaliokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimussopimusten oikeusasemaa (esimerkiksi PeVL 41/2013 vp,

s. 3). Vakiintuneen käsityksen mukaan kiello puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole kuitenkaan muodostunut ehdottomaksi (PeVL 57/2014 vp).

Omaisuu den suojaan puuttuvaa sääntelyä on arvioitava perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden (suhteellisuusperiaate) kannalta (PeVL 21/2004 vp, 37/2004 vp, 27/2004 vp ja 5/2002 vp).

Esityksessä ehdotetaan muutoksia, joilla turvataan työntekijän asemaa vaihtelevaa työaikaa käytettäessä. Vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon käyttämiseen sisältyy useita työntekijän aseman kannalta ongelmallisia piirteitä, joita tällä esityksellä pyritään ratkaisemaan. Vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon käyttöalaa koskevan säännöksen tarkoituksena on ennen kaikkea estää sellaiset tilanteet, joissa työsuhdeturvaa pyritään kiertämään työaikaehdon kautta. Tässä mielessä säännös on luonteeltaan väärinkäytössäännös. Sääntelyn kohdistumiselle myös lain voimaan tullessa voimassa oleviin työsopimuksiin on siten perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet. Käyttöalaa koskeva säännös on soveltamisalaltaan tarkkarajainen ja se on kohdennettu tilanteisiin, joissa sopimusehto ja tosiasiallinen työaika eivät vastaa toisiinsa. Tämän vuoksi sääntelyä voidaan pitää myös tarkoituksensa nähden oikeasuhtaisena.

Suhteellisuusperiaatteen kannalta merkityksellisenä voidaan pitää myös säännökseen liittyvää kuuden kuukauden pituisia siirtymäaika a, jonka puitteissa työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuus muuttaa työaikaehdotta vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi muutosta lisätyösuostumusta koskevaan työaikalain 18 §:ään. Voimassa olevan lain mukaan lisätyösuostumus voidaan antaa jo työsopimuksessa rajoituksettomaksi ajaksi. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että vaihtelevaa työaikaa käytettäessä lisätyösuostumus voitaisiin antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Esityksessä ehdotetaan, että muutos koskisi myös niitä tilanteita, joissa työsopimuksessa on ennen lain voimaantuloa sovittu kertakaikkisesta lisätyösuostumuksesta. Lain voimaan tultua tällainen ehto muodostuisi kuitenkin pätemättömäksi työaikalain 39 §:n 1 momentin perusteella. Lisätyösuostumusta koskevan muutoksen ulottaminen myös olemassa oleviin työsopimuksiin on perusteltua, koska vaihtelevan työajan sopimuksissa lisätyötä syntyy ennakkoimattomasti, eikä työntekijällä ole mahdollisuutta varautua työnantajan tarjoamiin työvuoroihin. Kysymys on siten työsuhteen osapuolten tasapainoisesta asemasta ja työntekijän mahdollisuudesta riittävään ennakoitavuuteen.

Huomioon on otettava myös se, että rajoitukseton lisätyösuostumus voisi joissakin tilanteissa rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia hankkia elantoaan toisella työllä. Työntekijällä ei nimittäin ole voimassa olevan lain mukaan oikeutta kieltäytyä tarjotusta lisätyöstä muuna kuin työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä ja tällöinkin perustellusta henkilökohtaisesta syyistä. Perustuslain 15 §:n mukaisessa arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota myös perustuslain 18 §:n 1 momenttiin, joka puoltaa lisätyösuostumuksen rajoittamista myös olemassa olevien työsopimusten kohdalla. Säännöksen mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Eräät palkansaajajärjestöt kiinnittivät esitystä koskevassa lausuntopalautteessaan huomiota ehdotettuun työaikalain 18 §:ään ja siihen, että ehdotuksessa kiellettäisiin rajoituksettoman lisätyösuostumuksen antaminen ainoastaan vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa. Sen sijaan kiinteään osa-aikaiseen työaikaan perustuvissa työsuhteissa rajoituksettoman lisätyösuostumuksen antaminen olisi jatkossakin mahdollista. Järjestöt pitivät tällaista ratkaisua yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallisena ja katsoivat tarpeelliseksi ulottaa vastaava rajoitus koskemaan kaikkea osa-aikatyötä.

HE 188/2017 vp

Lausuntojen arvioinnin kannalta merkityksellisenä voidaan pitää perustuslain 6 §:n 1 momenttia, joka sisältää yleisen yhdenvertaisuuslausekkeen. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Lausekkeella ei kuitenkaan edellytetä kaikkien ihmisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Lainsäädännölle voidaan pitää ominaisena, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa (HE 309/1993 vp, s. 42—43). Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti todennut, ettei yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn (PeVL 38/2006 vp, 1/2006 vp, 59/2002 vp).

Työaikalain 18 §:ään ehdotetulla muutoksella rajoitetaan työsuhteen osapuolten sopimusvapautta eli oikeutta sopia työnantajan oikeudesta teettää tarvittaessa lisätyötä ilman kutakin kertaa varten annettavaa suostumusta. Oikeuspoliittisesti ei ole asianmukaista rajoittaa sopimusvapautta enempää kuin esityksellä tavoitellun lopputuloksen saavuttamiseksi on tarpeen. Tämän vuoksi kiello on rajattu koskemaan nimenomaan vaihtelevan työajan sopimuksia. Rajoituksettoman lisätyösuoistumuksen on nimittäin arvioitu muodostavan merkittävämmät ongelmat nimenomaan vaihtelevan työajan sopimukseen kytkettyinä. Lisäksi yleisellä tasolla voidaan arvioida, että työntekijän suojan tarve on vaihtelevaa työaikaa noudattavilla työntekijöillä suurempi kuin kiinteää työaikaa noudattavilla työntekijöillä.

Rajoituksettoman lisätyösuoistumuksen kieltämisen tarkoituksena on korostaa työvuoroluettelon merkitystä vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa ja sen myötä parantaa työntekijän mahdollisuutta varautua työvuoroon ja suunnitella ajankäyttöään. Jos rajoituksettoman lisätyösuoistumuksen antaminen olisi vaihtelevaa työaikaa käytettäessä mahdollista, työnantaja saattaisi teettää kaiken työn lisätyönä. Sen sijaan kiinteää työaikaa noudatettaessa työnantajalla on jo nykyisin velvollisuus merkitä sovittu työvuoroluetteloon sovittun työajan osalta.

Hallitus katsoo, ettei esityksessä ehdoteta sellaisia muutoksia, joiden vuoksi esitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työ sopimuslain (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 sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työ sopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän 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. 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.

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 työtapaturma- 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 ansionmenetys. 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 säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
- 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvollisuudesta;
- 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 työsuopimuksen päättämismenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos vaihtelevaa työaika koskevan ehdon sisältävä työsuopimus 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 työaika 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.

2.

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 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 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, jolle 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 tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaan 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 .

3.

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:

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;
 - 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 .

4.

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;
 - 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 työssäoloheutoonsa, eikä työsopimuksessa 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

HE 188/2017 vp

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.

Helsingissä 14 päivänä joulukuuta 2017

Pääministeri

Juha Sipilä

Työministeri Jari Lindström

1.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

11 §

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän 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. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä

vä 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) säännöllinen työaika;

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.

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 aloituksesta 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 työaika 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

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 työtapaturma- 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) 4 luvun 48 §:n tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovittu määrän vähintään nelinkertaisesti.

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 työtapaturma- 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 työaika

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 ansionmenetys. 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 sovittun määrän vähintään nelinkertaisesti.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

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

1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;

2) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

3) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;

4) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

5) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;

6) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

7) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

8) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;

9) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin otamisesta;

10) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuudesta koskien tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;

11) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

12) 9 luvussa työsuopimuksen päättämismenetelystä.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

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

1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvelvollisuudesta;

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 otamisesta;

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 työsuopimuksen päättämismenetelystä.

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.

2.

Laki

työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

18 §

18 §

Työntekijän suostumus

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.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitettua 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.

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 työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitettulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitettua 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.

roluettelo, 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. Työvuoroluetteloa 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 tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

roluettelo, 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. Työvuoroluetteloa 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 tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa 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 .
—

3.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

3) työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työnteen keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen, palkkalaskelman, lomautusta koskevan kirjallisen todistuksen, työsopimuksen päättämisperusteita koskevan kirjallisen ilmoituksen tai työtodistuksen antamista;

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;

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 .

4.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 a luku

2 a luku

Työvoimapoliittisesti moitittava menettely**Työvoimapoliittisesti moitittava menettely**

2 §

2 §

*Pätevä syy työstä eroamiseen**Pätevä syy työstä eroamiseen*

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä työ-sopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tar-koitetuissa tapauksissa sekä silloin, kun työtä hänen työkykynsä huomioon ottaen ei voida pitää sopivana.

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä:
 1) työ-sopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momen-tissa tarkoitetuissa tapauksissa;
 2) silloin, kun työtä hänen työkykynsä huomioon ottaen ei voida pitää sopivana;
 3) jos työtä ei 12 kalenteriviikon aikana vä-littömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hä-nen työssäoloehtoonsa, 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 §

5 §

*Pätevä syy työstä kieltäytymiseen**Pätevä syy työstä kieltäytymiseen*

Mitä 4 §:ssä säädetään, sovelletaan vain työhön:

- 1) jota työnhakijan työkyky huomioon ot-taen voidaan pitää hänelle sopivana;
- 2) josta maksetaan työehtosopimuksen mu-kainen palkka tai, jollei työehtosopimusta ole, työpaikkakunnalla sellaisesta työstä

Mitä 4 §:ssä säädetään, sovelletaan vain työhön:

- 1) jota työnhakijan työkyky huomioon ot-taen voidaan pitää hänelle sopivana;
- 2) josta maksetaan työehtosopimuksen mu-kainen palkka tai, jollei alalla ole työehtoso-pimusta, kokoaikatyön palkka on vähintään

maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka; ja

3) joka ei ole lakon, työsulun tai saarron piirissä.

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, 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*).

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.
