



Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
14.6.2022

1/2

VN/17/2022-TEM-67

Viite: HE 60/2022 vp

Työ- ja elinkeinoministeriön lisävastine: Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Laki työaikalain muuttamisesta; 30 a §:n 3 momentti

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lisävastinetta hallituksen esityksessä ehdotetusta työaikalain 30 a §:stä, tarkemmin sanottuna pykälän 3 momentissa säädetystä työvuoron peruuntumisesta maksettavasta kohtuullisesta korvauksesta ja siitä, miten momentissa mainittu ”peruuntumisesta aiheutuva haitta” määritetään.

Työ- ja elinkeinoministeriö lausuu kunnioittavasti seuraavaa:

Momentin mukaan, ”jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta”.

Hallituksen esityksen perusteluissa korvauksen suuruuden määrittämistä ja työntekijälle peruuntumisesta aiheutuvaa haittaa on perusteltu seuraavasti (s. 50-51):

”Korvauksen suuruus riippuisi tilanteesta, mutta korvauksen määrässä olisi huomioitava työntekijälle työvuoron peruuntumisesta aiheutuva haitta. Keskeisin haitta työntekijälle on yleensä ansiomenetyks. Lisäksi työnantajan merkitessä työvuoron työvuoroluetteloon, tai jos siitä muutoin sovitaan, työntekijä varautuu olemaan tuolloin työnantajan käytettävissä. Tämä käytännössä estää työntekijää ottamasta tuolloin vastaan muuta työtä ja se rajoittaa muunkinlaista ajankäytön suunnittelua. Yleisesti on niin, että mitä myöhemmin työvuoro perutaan, sitä rajatummalla mahdollisuudella työntekijällä on mukauttaa ajankäyttöään muuttuneeseen tilanteeseen ja tämä tulisi ottaa huomioon korvauksen suuruutta arvioitaessa. Korvauksen suuruutta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon myös työntekijän mahdollisuudet ennakoita työvuoron peruuntuminen ja sen myötä hänen mahdollisuutensa varautua siihen.

Säännös koskisi nimenomaan työvuoron peruuttamista. Joissakin tilanteissa voi olla epäselvää, onko työvuoroja koskevassa muutoksessa ollut kysymys työvuoron

peruuttamisesta vai työvuoron siirtämisestä toiseen ajankohtaan. Työvuoron peruuttamisesta olisi kysymys silloin, kun työntekijälle luvattu työtuntien kokonaismäärä pienentyy muutoksen myötä. Sen sijaan ehdotettu säännös ei koskisi tilanteita, joissa työnantaja siirtää työvuoroa lain 30 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin edellytyksin toiseen ajankohtaan saman työvuoroluetteloon merkityn jakson aikana tai jos työvuoroluettelosta poistetulla työvuorolla ja uudella työvuorolla muutoin on riippuvuussuhde. Tällaista riippuvuussuhdetta osoittaisi muun muassa se, että korvaavasta työvuorosta sovitaan muutoksen yhteydessä ja uutta työvuoroa ei muutoin olisi. Työvuoron siirtäminen toiseen ajankohtaan voi edellyttää 1 momentissa tarkoitettua työntekijän suostumusta.”

Näistä erityisesti ensimmäisessä kappaleessa on käsitelty sitä, mitä työntekijälle työvuoron peruuntumisesta aiheutuvalla haitalla tarkoitetaan. Keskeinen haitta on peruuntumisesta aiheutunut ansionmenetys. Toisaalta kappaleessa on kuvattu myös niitä elementtejä, joita voitaisiin ottaa huomioon myös korvauksen määrää vähentävästi (työntekijän mahdollisuudet ennakoita työvuoron peruuntuminen ja sen myötä hänen mahdollisuutensa varautua siihen).

Valiokunnan kuulemisessa nousi esiin, että sana ”haitta” voi pitää sisällään muutakin kuin työvuoron peruuntumisesta aiheutunutta ansionmenetystä. Sen voidaan katsoa kattavan esimerkiksi sellaisia järjestelyitä, joita työntekijä on tehnyt voidakseen tehdä työvuoron suunnitellulla tavalla. Mikäli työnantajan yksipuolisesta työvuoron peruuttamisesta aiheutuu se, että työntekijälle koituu taloudellista menetystä näistä järjestelyistä, olisi tämä kohtuullista ottaa huomioon työntekijälle maksettavan korvauksen määrässä.

Edellä todetussa perusteluiden toisessa kappaleessa on käsitelty säännöksen suhdetta työvuoron siirtämistilanteisiin. Perusteluissa on todettu, että työvuoron siirtäminen toiseen ajankohtaan voi edellyttää pykälän 1 momentissa tarkoitettua työntekijän suostumusta.

Jos työnantaja haluaisi siirtää työvuoroluetteloon merkityn työvuoron työaikalain 30 §:ssä tarkoitetulla töiden järjestelyihin liittyvällä painavalla syyllä, eikä työntekijä suostu työvuoron siirtämiseen esimerkiksi siitä syystä, että hän on ottanut jo vastaan työvuoron toiselta työnantajalta, oikeusvaikutukset riippuvat siitä, täytyykö työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika vai ei.

Jos peruuntumisesta huolimatta vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika täyttyy, työntekijällä olisi oltava oikeus ehdotetun työaikalain 30 a §:n 3 momentissa tarkoitettuun kohtuulliseen korvaukseen. Jos taas peruuntumisesta aiheutuisi se, että vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika ei täyty, olisi työntekijälle voimassa olevan lain mukaisesti maksettava peruuntuneesta työvuorosta täysi palkka, sillä työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työntekijälle työtä työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.

Kunnioittavasti,

Elli Nieminen
Erityisasiantuntija