



9.11.2021

STTK:n täydentävä lausuma työajan vakiintumista koskevasta säännöksestä

Työajan vakiintuminen

Hallitusohjelman kirjaukseen perustuen ehdotetaan työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momenttiin täsmennystä. Sen mukaan työntajan tulle vähintään 12 kuukauden välein tarkastella työsoimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Tarkastelussa arvioitaisiin sitä, osoittavatko toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve, että työsoimuksessa sovitettu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi.

Toteutunutta työaika tarkasteltaessa verrattaisiin toteutuneiden työtuntien määrää suhteessa sovitettuun vähimmäistyöaikaan. Perusteluiden mukaan ”vähimmäistyöajan ylittävälle tasolle vakiintunut työaika voisi ilmentää tarvetta työaikaehdon muuttamiselle, vaikka työaika olisi tarkastelujakson aikana poikkeuksellisesti toteutunut vähimmäistyöajan mukaisena. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa toteutunut työaika on vakiintuneesti ollut 15 tuntia viikossa, mutta tarkastelujaksolla on ollut yksittäinen viikko tai joitakin yksittäisiä viikkoja, jolloin työaika on ollut vähimmäistyöajan mukainen.” Edellä siteeratusta tekstistä herää kysymys siitä, miten tarkastelujakson aikaiset poissaolot esimerkiksi vuosiloman, sairausloman tai perhevapaan vuoksi vaikuttavat toteutuneen työajan tarkastelussa. Perusteluissa ei oteta kantaa tämän tyyppisten poissaolojen aiheuttamiin tuntimääräpoikkeamiin, vaan todetaan ainoastaan, että jos työnantaja on pyrkinyt keinotekoisesti kiertämään sääntelyn tavoitteita asettamalla satunnaisesti työntekijän työajan tarkoituksella minimiin, poikkeamalle ei annettaisi merkitystä.

On hyvä, että tarkasteluvelvollisuus muuttuu automaattiseksi eikä jatkossa enää edellytä työntekijän pyyntöä. Sen sijaan tarkastelussa huomioon otettava työvoiman tarve on kriteerinä ongelmallinen. Esityksen perusteluissa todetaan, että tarvetta arvioitaessa voitaisiin esimerkiksi ottaa huomioon työnantajan asiakassopimusten pysyvyys, työtä luovien olosuhteiden sattumanvaraisuus sekä työn ja toiminnan luonne. Työntekijän on hyvin vaikea esittää mainituista olosuhteista vastanäyttöä. Työnantaja voi helposti työvoiman tarpeeseen vedoten välttää työaikaehdon muuttamisen, vaikka toteutunut työaika osoittaisi työn määrän olleen säännöllisesti selvästi sovitua vähimmäistyöaika enemmän.

STTK, Inka Douglas