

Asia: VN/21883/2020

Luonnos hallituksen esitykseksi työehtodirektiivin täytäntöönpanosta ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Ehdotuksessa esitetään kannatettavia parannuksia vaihtelevan työajan sopimuksiin, mutta on syytä myös huomioida ehdotuksen vaikutukset runko- ja puitesopimusten käyttöön. Runko- ja puitesopimusten käyttö on yleistynyt viime vuosina myös sosiaali- ja terveyspalvelualalla. Korkein oikeus (KKO 2017:37) on linjannut, ettei puitesopimuksessa sellaisenaan ollut kysymys toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta. Näin ollen työkeikat ovat erillisiä määräaikaista työsopimuksia. Tehyn arvion mukaan vaihtelevan työajan sopimusten käytön tiukentaminen saattaa johtaa yhä laajempaan runko- ja puitesopimusten käyttöön. Ei ole tarkoituksenmukaista, että työntekijän työsuhdeturvaa kierretään käyttämällä runko- ja puitesopimuksia. Määräaikaista työtä koskevan neuvoston direktiivin 1999/70/EY tarkoituksena on estää määräaikaistyyppien väärinkäyttö, mutta nykyinen kansallinen lainsäädäntö ei vastaa tähän tarpeeseen runko- ja puitesopimusten osalta. Direktiivin täytäntöönpanossa on huomioitava myös näiden sopimusmuotojen käyttö. Lisäksi Tehy katsoo, että tarvittaessa on ryhdyttävä erilliseen lainsäädäntövalmisteluun, jossa runko- ja puitesopimusten käyttöä arvioidaan ja estetään niiden käyttö työsuhdeturvan kiertotarkoituksessa.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Direktiivin 9 artiklan tarkoitus ei käy ilmi työsopimuslaista. Direktiivin 9 artiklassa todetaan, että ”jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä tekee näin”. Tämä on pääsääntö, jota voidaan kansallisesti rajoittaa esimerkiksi liikesalaisuuksien suojelemisen vuoksi. Lisäksi perustuslain 18 §:ssä on taattu jokaiselle oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Työsopimuslaissa kyseistä artiklaa ei ole huomioitu riittävällä tavalla, vaan laissa lähdetään rajoituksen eikä pääsäännön kautta. Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 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”. Myös työsopimuslakia koskeva hallituksen esitys (HE 157/2000 vp) lähtee ajatuksesta, että on tarpeen rajoittaa työntekijän oikeutta työhön työnantajan suojelemiseksi kilpailevalta toiminnalta.

Sosiaali- ja terveystalvvelualla on käytössä työsopimuksia, joissa velvoitetaan työntekijä hakemaan niin sanottua sivutoimilupaa tai ilmoittamaan sivutoimestaan, vaikka kyse on esimerkiksi sairaanhoitajan tai fysioterapeutin työstä. Tämän tyyppiset kirjaukset aiheuttavat perusteettomasti työntekijöille epäselvyyttä, vaikka lähtökohtaisesti näissä tapauksissa on selvää, että työntekijällä on oikeus työskennellä myös toiselle työnantajalle. On syytä kirjata työsopimuslakiin selkeämmin työntekijän oikeus tehdä työtä myös toiselle työnantajalle.

Esityksen vaikutukset

Huomionne esityksessä arvioiduista vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

1 luku 11 §: Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Tehy kannattaa sitä, että työsopimuslakiin kirjattaisiin työajan vakiintumisen tarkasteluvelvollisuus työnantajalle. Käytännössä työntekijän on vaikeaa itse puuttua asiaan nykyisen työsopimuslain säännöksen perusteella. Tarkastelujakson osalta on kuitenkin huomioitava muutamia seikkoja.

Ehdotuksessa esitetään, että tarkastelujakso olisi jatkossa 12 kuukautta. Tarkastelujakson pituus tulee säilyttää 6 kuukaudessa. Työntekijän näkökulmasta 12 kuukauden tarkastelujakso on liian pitkä. Mikäli työnantaja perustelee, ettei työajan muutokseen ole tarvetta, seuraava tarkastelupiste saattaisi olla vasta tästä 12 kuukauden kuluttua, jolloin tosiasiallisesti työajan muutoksiin ryhdyttäisiin mahdollisesti vasta kahden vuoden kuluttua alkuperäisestä työajan määrittelystä. Lisäksi ehdotuksen mukaan tarkastelu voitaisiin tehdä 12 kuukauden välein, jolloin yhdelle työntekijälle tarkastelujakso saattaisi olla 1 kuukausi ja toiselle 11 kk. Tarkastelu pitää tehdä työntekijäkohtaisesti 6 kuukauden välein, jotta tarkastelu johtaa tosiasiallisesti työajan muutoksiin.

Perusteluissa ei huomioida vuosilomien, sairauspoissalujen tai perhevapaiden vaikutusta tarkastelussa. Tällaiset poissaolujaksot tulisi jättää arvioinnissa huomioimatta. Tällaiset viikot jätettäisiin siis kokonaan pois tarkastelusta ja huomioon otettaisiin vain ne viikot, jolloin työntekijä on työskennellyt koko viikon.

Vaihtelevan työajan osalta hallituksen esityksen yksityiskohtaiset perustelut ovat kirjoitusasultaan epätarkat. Pykäläehdotus ei itsessään sisällä vahvaa velvoitetta tarjota korkeampaa tuntimäärää työntekijälle, joka on tosiasiallisesti työskennellyt säännöllisesti yli työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, vaan se jätetään toteutuneiden työtuntien määrän lisäksi ”työnantajan työvoiman tarpeen” arvioinnin varaan. Hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on käytetty epätarkkaa ilmaisumuotoa siitä, milloin säännöksessä tarkoitettu työnantajan työvoiman tarve täyttyy. Kirjoitusasua olisi täsmennettävä ja luovuttava epätarkasta termistöstä (mm. ”sattumanvarainen poikkeama”, ”keinotekoinen kiertäminen”, ”poikkeuksellista tai tilapäistä”).

Tulkinnan jättäminen oikeuskäytännön varaan ei ole toivottavaa, sillä käytännössä 0-tuntisopimuksella työtä tekevän työntekijän on vaikea tai mahdoton riitauttaa tuomioistuimessa työnantajan päätöstä olla korottamatta tuntimäärää siitä huolimatta, että tuntimäärän perusteella korotusedellytys olisi olemassa.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajan lopettaessa työn tarjoamisen kokonaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt. Tehy ei pidä hyvänä, että kyseisen pykälän kohdalla työehtodirektiivin implementointi toteutetaan minimisääntelynä. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla on tavanomaista, että työsopimuksen vähimmäistuntimäärä on hyvin pieni, olematta kuitenkaan nolla. Vaihtelevan työajan sopimuksia on esimerkiksi työajalla 1 – 40 tuntia viikossa, vaikka työntekijä tekisi säännöllisesti lähes täyttä työaikaa. Jos työnantaja lakkaa yllättäen tarjoamasta työtä tällaiselle työntekijälle yhtä tuntia enempää, rinnastuu toimenpide tosiasiallisesti työsuhteen päättämiseen työntekijän toimeentulon kannalta. On kohtuutonta, että siinä asemassa olevalle työntekijälle ei olisi velvollisuutta kirjallisesti selvittää, mistä äkillinen huomattava vähentäminen johtuu. Tehy esittää, että säännöksessä otetaan tämä huomioon, esimerkiksi sanamuodolla ”Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan tai huomattavasti vähentää tarjottavan työn määrää, työnantajan ...”.

Ehdotetussa uudessa vaihtelevaa työaikaa koskevassa sääntelyssä tulee ottaa huomioon myös se, että mikäli työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan vaihtelevaa työaikaa tekeväälle, toimenpide rinnastuu oikeusvaikutuksiltaan työsuhteen päättämiseen. Pelkkä säännöksen ehdotettu 4 momentti työnantajan selvitysvelvollisuudesta ei ole riittävä oikeusturvakeino, mikäli olosuhteista on muutoin pääteltävissä, että työnantaja on tosiasiallisesti päättänyt työsuhteen. Työntekijän on käytännössä erittäin vaikea hankkia näyttöä työnantajan syistä olla tarjoamatta työtä hallituksen esityksessä mainituista seikoista, kuten työnantajan asiakassopimusten pysyvyydestä, työtä luovien olosuhteiden sattumanvaraisuudesta sekä työn ja toiminnan luonteesta. Tosiasiassa nämä vastaavat tuotannollisia ja taloudellisia perusteita lopettaa työn tarjoaminen. Tehy esittää, että työsuhteen päättämiseen rinnastettavassa tilanteessa näytötaakka säädetään käännettyksi kuten vastaavassa TSL 7:3 §:n perusteella tehdyssä työsuhteen päättämisessä.

2 luku 4 §: Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Tehy pitää hyvänä, että työsuhteen keskeiset ehdot annettaisiin kirjallisesti nykyistä nopeammin. Lähtökohtana kuitenkin on, että työnteon keskeiset ehdot sovitaan ja ne ovat työntekijän tiedossa jo työsuhteen alkaessa. Ehdotuksen mukaan työsopimuslaissa säädettäisiin nykyistä lakia vastaavasti, että määräaikaisten työsopimusten osalta on selvityksessä ilmoitettava määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste. On hyvä, että määräaikaisuuden perusteen antamisen aikarajaa lyhennetään 7 päivään. Käytännössä lain tarkoitus ei kuitenkaan toteudu tälläkään hetkellä runko- ja puitesopimusten osalta. Työkeikoista sovitaan suullisesti runkosopimuksen puitteissa, mutta työnantajat eivät pääsääntöisesti toimita määräaikaisuuden perustetta kirjallisesti jälkikäteen.

Hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa olisi täsmennettävä 2 luvun 4 § 3 mom. 9 kohdan osalta erikseen tilannetta, jossa työpaikka on ympärivuorokautisesti toiminnassa. Nyt esitetyn mukaan riittävänä selvityksenä voidaan pitää yrityksen aukioloaikoja. Tehy esittää, että hallituksen esitykseen lisättäisiin työnantajan velvollisuus antaa mahdollisimman tarkka ja yksilökohtainen selvitys työaikojen sijoittelusta myös ympärivuorokautisesti auki olevissa työpaikoissa.

2 luku 6 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Hallituksen esityksen yksityiskohtaisia perusteluja tulee täsmentää sen osalta, onko työnantajalla velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen vastaus kerran 12 kuukauden välein siitä riippumatta, että työntekijä on esittänyt pyynnön jo aikaisemmin. Nyt esitetystä muotoilusta ei käy ilmi, onko suullinen selvitys tällöin riittävä. Tehy pitää tärkeänä, että pyynnöstä selvitysvelvollisuus on täytettävä kirjallisesti kerran 12 kuukauden välein riippumatta siitä, onko työntekijä jo joskus saanut kirjallisen selvityksen.

2 luku 19 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

-

13 luku 7 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Merityösopimuslaki

1 luku 3 §: Työsopimuksen muoto ja sisältö

-

1 luku 3a §: Työntekijälle annettavat tiedot

-

2 luku 5 §: Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

-

2 luku 24 §: Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

-

13 luku 9 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Työaikalaki

30 §:n 4 momentin kumoaminen ja uusi 30 a §: Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

Tehy katsoo, että 48 tunnin aikaraja on liian lyhyt. Käytännössä työntekijän on vaikea löytää korvaavaa työtä näin lyhyellä varoitusajalla, ja työntekijä on jo saattanut kieltäytyä työvuoroista toiselle työnantajalle. Aikaraja on näin ollen perustelua nostaa 72 tuntiin. Termit ”haitta” ja ”kohtuullinen korvaus” ovat epämääräisiä ja aiheuttavat monenlaisia tulkintaongelmia. Kohtuullinen korvaus ei välttämättä korvaa työntekijän tosiasiallista ansionmenetystä, vaan työvuoron peruminen saattaa jäädä työntekijän vahingoksi. Lisäksi tällainen kirjaus saattaisi johtaa myös lukuisiin oikeusprosesseihin, kunnes oikeuskäytäntö vakiintuu. Näin ollen lakiin on selvästi kirjattava, että työnantajan peruessa työvuoron myöhemmin kuin 72 tuntia ennen sovitun työvuoron alkamista työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan perutulta vuorolta.

34 §: Poikkeaminen työehtosopimuksella

Ehdotetussa työaikalain 30 a §:ssä säädettäisiin kohtuullisen korvauksen maksamisesta haitasta, joka aiheutuu työnantajan peruessa työvuoron yksipuolisesti. Direktiivin tarkoituksena on taata vähimmäistaso, joten tästä ei ole perustelua enää sopia toisin työehtosopimuksella. Tämä on kirjattava lakiin pakottavana säännöksenä, eikä sitä näin ollen pidä lisätä työaikalain 34 §:n työehtosopimuksella toisin sovittavien asioiden luetteloon.

Muut mahdolliset huomiot

-

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

9 §: Viranhoitomääräys

-

16 b §: Pakollinen koulutus ja työajaksi lukeminen

-

22 a §: Velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta virkasuhteesta

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §: Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

-

Muut mahdolliset huomiot

-

Työntekijän eläkelain 148 §:n kumoamiseddotus

Huomionne ehdotuksesta

-

Työtaturma- ja ammattitautilain 272 §:n kumoamisehdotus

Huomionne ehdotuksesta

-

Nyman Matias
Tehy ry