

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantava lainsäädäntö voimaan 1.6.2018

Eduskunta on hyväksynyt 4.5.2018 vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaa lainsäädäntöä koskevan lakiehdotuksen (HE 188/2017), jonka tasavallan presidentti vahvisti 18.5.2018. Keskeisimmät lakimuutokset kohdistuvat työsopimuslakiin ja työaikalakiin. Muutokset tulevat voimaan 1.6.2018. Lakimuutoksia sovelletaan myös muutosten voimaantulohetkellä voimassa oleviin työsuhteisiin, joissa noudatetaan vaihtelevan työajan ehtoa.

Vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon määrittely ja käytön edellytykset (TSL 1 luku 11 § 1 mom.)

Työsopimuslain 1 lukuun on lisätty uusi 11 §, jossa vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ja ehdon käytön edellytykset työsuhteessa on määritelty.

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työsopimuksen ehtoa, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä ja jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle töihin kutsuttaessa. Tällaisia työaikaehtoja olisivat muun muassa ns. nollatuntisopimukset, joissa viikoittaiseksi työajaksi on sovittu esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa sekä työaikaehdot, joissa työaika vaihtelee esimerkiksi 20–30 viikkotyötunnin välillä. Samoin ehto, jonka mukaisesti työntekijä on ns. tarvittaessa töihin kutsuttava, pidettäisiin vaihtelevaa työaikaa koskevana ehtona.

Työnantaja ei saa omasta aloitteestaan sopia vaihtelevan työajan ehtoa, ellei työnantajan työvoiman tarve ole vaihteleva. 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.

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta työsopimuslain vastaisesti, on kyse ehdosta, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, jolloin ehtoa voidaan pitää mitättömänä. Työsuhteessa noudatettavana työaikaehtona on tällöin pidettävä työnantajan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaikaa.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneeltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamista vastaamaan todellista tarvetta. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoiman tarvetta.

Esimerkiksi jos työsopimuksessa on sovittu työajaksi 0–40 t/vk, mutta työntekijällä on teetetty kuusi kuukautta 10–30 t/vk, poikkeaisi vähimmäistyöaika työsopimuksesta. Neuvotteluiden ei tarvitse johtaa työaikaehdon muuttamiseen, jos voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä todellista työvoiman tarvetta. Korkeamman vähimmäistuntimäärän taustalla voivat olla esimerkiksi tilapäiset syyt, kuten sijaisuus tai kausivaihtelut.

Neuvotteluiden on kuitenkin oltava aidot eikä työaikaehdon ja toteutuneen työaikaehdon välisen epäsuhdan sivuuttaminen työvoimatarpeen muuttumattomuutta koskevalla ilmoituksella vielä täytä neuvotteluvelvoitetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa neuvottelupyynnön esittämisestä ja ennen kuin työnantaja antaa ratkaisunsa perusteet kirjallisesti työntekijälle. Neuvotteluvelvollisuudesta voidaan sopia toisin työehtosopimuksella.

Jos ennen lakimuutoksen 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 lakimuutoksen voimaantulosta.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus noudatettavasta vaihtelevan työajan ehdon käytöstä ja perusteista (TSL 2 luku 4 § 2 mom. 9 kohta)

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisesti työnantajan tulee ilmoittaa työsuhteen keskeiset ehdot kirjallisesti, mikäli ne eivät ilmene kirjallisesta työsopimuksesta. Jatkossa työnteon keskeisiä ehtoja koskevasta selvityksestä tulee käydä noudatettavan työajan lisäksi ilmi tieto siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta, mikäli työsuhteessa käytetään työnantajan aloitteesta vaihtelevan työajan ehtoa.

Lakimuutoksen tarkoituksena on, että työntekijä kykenisi arvioimaan työn ajallista sitovuutta ja tulevaa tulotasoaan. Vaihtelevaa työaikaa käytettäessä on ilmoitettava säännöllisen työajan vaihteluväli tunteina tai muulla määrällisellä perusteella. Arvio annetaan pidemmälle aikavälille, eikä tarjottavan työn tarvitse siten sijoittua eri ajankohdille tasaisesti, vaan se ilmentää pidemmän ajan keskiarvoa. Tilanteita, joissa työvoiman tarvetta syntyy, voivat olla esimerkiksi vakinaisen henkilöstön poissaoloja, asiakastilauksia yms. Selvitysvelvollisuus koskee ainoastaan tilanteita, joissa vaihtelevan työajan ehto on sovittu työnantajan aloitteesta. Jos vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen lainsäädäntömuutosten voimaantuloa, tulee työnantajan antaa selvitys työajasta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta, jollei tiedot ilmene työsopimuksesta.

Sairausajan palkan maksuvelvollisuus vaihtelevan työajan työsuhteissa (TSL 2 luku 11 § 2 mom.)

Työsopimuslakiin on tehty lisäys, jonka mukaisesti vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyyden aikainen työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, jos siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan pitää selvänä, että työntekijä olisi ollut työkykyisenä töissä.

Olosuhteisiin nähden selvänä pidettävästä työvuorosta voisi olla kyse esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on säännönmukaisesti ollut maanantaisin työssä ja eräänä maanantaina hän on työkyvytön. Tällöin työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus sairausajan palkkaan, jollei olosuhteista voida muuta päätellä. Pelkkä hypoteettinen mahdollisuus työvuoroon ei kuitenkaan oikeuta sairausajan palkkaan, vaan työvuoron on oltava tietyllä varmuudella selvillä.

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. Määräyksellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän kanssa on sovittu vähäisestä kiinteästä työajasta, mutta työntekijä tekee kuitenkin tosiasiallisesti säännöllisesti huomattavan paljon kiinteän työajan ylittävää määrää töitä. Tilanne rinnastuu tällöin vaihtelevan työajan ehtoon. Säännökseen sisältyvää kuuden kuukauden tarkastelujaksoa arvioidaan työkyvyttömyyden alkamishetkestä taaksepäin. Jos työntekijälle on tuona aikana tarjottu sovitettuun kiinteään työaikaan nähden nelinkertainen määrä lisätyötä, olisi järjestelyyn sovellettava vaihtelevaa työaika koskevia säännöksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos lisätyöstä on sovittu tai muutoin voidaan pitää selvänä, että työkyvyttömyysaikana olisi tarjottu lisätyötä, on tuolta ajalta maksettava sairausajan palkkaa.

Irtisanomisajan palkan määräytyminen vaihtelevan työajan työsuhteissa (TSL 6 luku 4 a §)

Työsopimuslakiin on tehty lisäys irtisanomisajan palkan määräytymisestä vaihtelevaa työaika noudatettaessa. Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetyks. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhte 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.

Säännöksellä on tarkoitus suojata työntekijää työnantajan menettelyltä, jossa työntekijälle ei anneta irtisanomisaikana työvuoroja, jolloin työnantaja voisi välttyä irtisanomisajan palkanmaksulta. Asiallisesti säännös tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava irtisanomisaikana 12 viikon keskimääräisen työajan mukaan määräytyvä palkka. Irtisanomisajan palkkaa koskien lakiin on tehty vähäisen kiinteän työajan työsuhteita koskien vastaavanlainen lisäys, kuin sairausajanpalkkaa koskien. Mikäli työsuhteessa on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti, määräytyy irtisanomisajan palkka vastaavalla tavalla kuin vaihtelevan työajan työehtoissa.

Muutokset työaikasääntelyyn (TAL 18 § 3 mom. ja TAL 35 § 3 mom.)

Työaikalain mukaisesti lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Jatkossa työnantaja saa vaihtelevan työajan työsuhteissa teettää työvuoroluetteloon merkityn työn lisäksi lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antamalla suostumuksella. Työsuhteissa, joissa noudatetaan vaihtelevaa työaika, työntekijä ei siis voi antaa rajoituksetonta suostumusta lisätyöhön työsopimuksessa.

Sääntelyllä ohjataan työnantajaa kattamaan työvoimatarpeensa ensisijaisesti työvuoroluettelon mukaisena säännöllisenä työaika, 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.

Vaihtelevan työajan työsuhteet on lakimuutoksen myötä huomioitu myös työvuorosuunnittelussa. Työnantajan on varattava vaihtelevaa työaikaa tekeväälle työntekijälle tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan, mikäli työnantaja haluaa merkitä työvuoroluettelon työntekijän vähimmäistyöajan ylittäviä työvuoroja. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

EK on julkaissut soveltamisohjeen vaihtelevan työajan lakimuutoksia koskien. Linkki soveltamisohjeeseen: <https://ek.fi/wp-content/uploads/soveltamisohje-vaihteleva-tyoaika.pdf>

Lisätietoja:

Jussi Raatikainen, Sivistystyönantajat

Työmarkkinalakimies

puh. 050 567 6720, email: jussi.raatikainen@sivistystyonantajat.fi