

## **Paltan lausunto nollatuntisopimuksia koskevaan työryhmän mietintöön**

31.8.2017

### **Yleistä**

Vaihtelevan työajan sopimukset (ns. nollatuntisopimukset) ovat yksi joustavan työskentelyn muoto, jollaista tarvitaan työelämässä nyt ja jatkossa. Työsuhteiden moninaisuus on mahdollisuus ja voimavara sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta. Hyvin usein työsopimuksissa on ehto vaihtelevasta työajasta nimenomaisesti työntekijän aloitteesta. Toisaalta globalisaatio mutta myös digitalisaatio edellyttävät työnantajilta ja työntekijöiltä entistä joustavampaa mahdollisuutta tehdä työtä ja tarjota työn tuloksia.

Työntekijän aloitteesta tehdään joustavan työajan sopimuksia mm. opiskelun ja työssäkäynnin yhteensovittamiseksi, satunnaisten lisäänsioiden hankkimiseksi sekä johonkin alaan tai yritykseen tutustumiseksi ennen sitoutumista vakinaiseen ja kokoaikaiseen työsuhteeseen.

Myös työnantajien tarpeet vaihtelevan työajan sopimuksille ovat moninaiset. Palvelualan yrityksille on tärkeää, että palveluja voidaan tarjota silloin, kun niille on kysyntää. Henkilöresursseja on voitava kohdentaa tarpeen mukaan mm. ruuhkahuippujen ja yllättävien sairauspoissaolojen aikana. Toisaalta varsinkin pienissä yrityksissä työtä voi olla tarjolla vain satunnaisesti. Ja tietyillä aloilla, joilla työntekijältä edellytetään viranomaislupaa alalla työskentelyyn (esimerkiksi vartiointiala), yrityksillä on oltava riittävästi joustavasti käytettävää työvoimareserviä, jotta palvelutoiminta voidaan turvata kaikissa tilanteissa.

Hallituksen toimeksiannon mukaan nollatuntisopimuksia koskevalla sääntelyllä tavoitellaan sopimukseen liittyvien epäkohtien korjaamista vaarantamatta kuitenkaan työllisyyttä ja työpaikkojen luomista. Työryhmän mietinnössä esitetyt muutokset johtavat kuitenkin Paltan käsityksen mukaan rekrytointikyynnyksen nousuun ja siten työllisyyden vaarantumiseen. On todennäköistä, että muutosten perusteella lyhytaikaisten määräaikaisten sopimusten tekeminen yleistyy, mitä ei ole pidettävä hyvänä kehityksenä edes yksilön suojan kannalta. Myös nuorten työllistymisen kannalta ja syrjäytymisen estämiseksi parempi vaihtoehto on toistaiseksi voimassa oleva vaihtelevan työajan sopimus kuin jatkuva epävarmuus mahdollisista lyhytaikaisista määräaikaisista sopimuksista.

Paltan näkemyksen mukaan osa-aikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden, ml. nollatuntisopimukset, lainsäädännöllinen suoja on jo nyt riittävällä tasolla. Nollatuntisopimukseen liittyvät mahdolliset epäkohdat ovat hyvin alakohtaisia. Sen vuoksi epäkohtiin pitää ensisijaisesti puuttua työmarkkinajärjestöjen alakohtaisilla työehtosopimusratkaisuille. Näin toimien ei tarpeettomasti rajoiteta työsopimuksen osapuolten sopimisvapautta eikä luoda epävarmuutta sovittujen ehtojen pysyvyydestä.

Esitys on myös ristiriidassa voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 5 §:n säännöksen kanssa, jonka mukaan työnantajalla on ennen uusien työntekijöiden palkkaamista velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijöille. Toisin sanoen työnantaja voisi mietinnössä esitetyn perusteella toimia lain vastaisesti tarjotessaan lisätyötä osa-

aikatyöntekijöille tai olemalla tarjoamatta lisätyötä. Tämä on työnantajan oikeusturvan kannalta erittäin ongelmallista.

Esitys on myös työryhmän toimeksiannon vastainen, koska esityksen perustelujen mukaan säännöstä sovellettaisiin myös sellaisiin osa-aikasopimuksiin, joissa sopimukseen perustuva kiinteä työaika on vähäinen ja joissa teetetään lisätyötä. Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevia säännöksiä ei tule ulottaa koskemaan sellaisia osa-aikatyötä koskevia sopimuksia, joissa työaika on kiinteä.

### **Vaihteleva työaikaehto**

Vaihtelevasta työajasta saisi sopia työnantajan aloitteesta vain, kun työnantajalla tarjolla olevan työn määrä vaihtelee sillä tavoin ennakoimattomasti ja epäsäännöllisesti, ettei kiinteää työaikaa ole mahdollista määritellä tarjolla olevaa työtä vastaavasti. Jos työajasta on työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa sovittu tämän vastaisesti, työsuhhteessa on työntekijän vaatimuksesta noudatettava työnantajan työvoimatarvetta vastaavaa kiinteää työaikaa.

Ehdotettu säännös on monessa mielessä ongelmallinen käytännön työelämän kannalta. Sillä rajoitetaan selvästi mahdollisuutta käyttää joustavaa työaikaehtoä työnantajan aloitteesta ja siten samalla nostetaan rekrytointikynnystä. Toisaalta säännös voi johtaa siihen, että työnantaja pidättäytyy lisätyön tarjoamisesta kokonaan, mikä taas voi olla ristiriidassa voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 5 §:n lisätyön tarjoamisveloitteen kanssa. Käytännössä työnantajan on vaikea arvioida, voiko lisätyötä tarjota vai onko sitä tarjottava ja johtaako lisätyön tarjoaminen mahdollisesti työsopimuksen ehdon muuttumiseen työntekijän sitä vaatiessa. Toisen säännöksen noudattaminen voi samalla tarkoittaa toisen rikkomista, mikä ei ole oikeusturvan kannalta oikeudenmukaista.

Esimerkiksi vartiointialalla työntekijällä on oltava viranomaisen myöntämä vartijakortti voidakseen toimia vartijana. Se rajoittaa vartiointiliikkeiden mahdollisuuksia tilapäistyövoiman käyttämiseen työvoimatarpeen vaihdellessa. Sen vuoksi yrityksillä on oltava mahdollisuus pitää osa-aikaista työvoimaa ja erikseen työhön kutsuttavia työntekijöitä sovitun palvelutuotannon ylläpitämiseksi myös yllättävissä tilanteissa. Vaikka esimerkiksi alan sairauspoissaolojen määrä on tiedossa, sitä ei tiedetä etukäteen, kuka sairastuu ja milloin sairastuu sekä missä kohteessa tai kohteissa tarvitaan lisätyövoimaa sairastumisista johtuen. Yrityksillä onkin oltava reservityövoimaa siten, että kaikkiin kohteisiin on saatavissa vapaana oleva henkilö työvuoroon ennakoimattoman poissaolon sattuessa. Kun jo työsopimuslain 2 luvun 5 §:n soveltaminen aiheuttaa vartiointialalla ajoittain kysymyksiä, aiheuttaa esityksen mukainen vaihtelevan työaikaehdon käyttöä rajoittava säännös entistä enemmän haasteita palvelutuotannon ylläpitämiseksi laillisesti työvoimatarpeen vaihdellessa.

Myös lentoliikenteen maapalveluiden osalta koko Suomen lentokenttäverkon toiminta on rakennettu osa-aikaisten vaihtelevatuntisten sopimusten varaan. Helsingissä muutostarvetta aiheuttavat lentoliikenteen ruuhkahuiput ja maakunta-asemilla puolestaan harvakseltaan lennettävät lennot sekä tilapäiset charter lennot. Vuokratyövoiman käyttö on käytännössä kielletty työehtosopimuksella, joten esitetty muutos vaikuttaisi merkittävästi töiden järjestelyihin Suomen lentoasemilla. Nykyisillään osa-aikaisten käyttöä valvotaan jo

työehtosopimusosapuolten rajoituksin, mikä on katsottu alalla riittäväksi ja jopa liikaa toiminnan kehittymistä rajoittavaksi suojaksi työntekijöille.

### **Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista**

Edellä vaihtelevaa työaikaehto koskien on todettu, että esimerkiksi vartiointialalla työnantajilla on sairaustapauksien osalta mahdoton ennakoida, missä kohteissa lisätyövoimaa tarvitaan. Sen vuoksi työnantajien on myös hyvin vaikea arvioida työntekijäkohtaisesti säännöllisen työajan vaihteluväliä, kun on sovittu vaihtelevasta työajasta. Siitä seuraa, että toteutunut työaika useissa tapauksissa poikkeaa työnantajan esittämästä arviosta. Jo arvion esittämisvelvollisuus saatikka velvollisuus aina uuden arvion esittämiseen lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa selvästi. Sama koskee lentoliikenteen maapalveluja.

### **Sairausajan palkka**

Esityksen mukaan työntekijälle olisi maksettava sairausajan palkkana määrä, joka hänelle olisi työkykyisenä maksettu palkkana sairausajan palkkaan oikeuttavalta ajalta. Säännös johtaisi voimaan tullessaan tulkintaongelmiin sairausajan palkan määrästä. Sen vuoksi Paltta katsoo, että jo voimassa olevan lainsäädännöllä sekä eri alojen työehtosopimusmääräyksillä on turvattu riittävällä tavalla vaihtelevan työajan sopimuksilla työskentelevien oikeus sairausajan palkkaan. Tämän takia esitetty säännös on tarpeeton.

### **Irtisanomisajan palkka**

Kuukauden tai sitä pidempään kestäneissä työsuhteissa olisi esitetyn säännöksen perusteella maksettava irtisanomisajan palkkana vähintään palkkaa, joka vastaa viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräistä työmäärää. Säännöstä ei voi pitää oikeudenmukaisena, koska se voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä saisi irtisanomisajalta todellisuudessa korkeampaa palkkaa kuin työsuhteen jatkuessa ilman irtisanomista.

Vaihtelevan työajan sopimuksen perusajatus on, että työaika voi vaihdella sovituisissa rajoissa työnantajalla tosiasiallisesti tarjolla olevan työn perusteella. Myös irtisanomistilanteessa irtisanomisajan palkan määrän tulee perustua työnantajalla tosiasiallisesti tarjolla olevan työn määrään. Työnantajille ei tule aiheuttaa aiheettomia kustannuksia eikä työntekijälle oikeutta palkkaan, joka ei perustu työsuhteen mukaiseen tarkoitukseen tarjolla olevan työn määrästä ja sitä vastaavasta palkasta. Esitetystä muodosta säännös myös nostaa rekrytointikynnystä eikä siten vastaa työryhmän toimeksianto-olla vaarantamatta työllisyyttä ja työpaikkojen luomista.

Paltan mielestä säännöstä vaihtelevan työaikaehdon sisältävän työsuhteen irtisanomisesta ei tule toteuttaa esitetystä muodosta.