

# **Nollatuntisopimuksia koskevat muutokset tulivat voimaan 1.6.2018**

**Useisiin työoikeudellisiin lakeihin tehdyillä muutoksilla on tarkoitus parantaa vaihtelevaa työaika noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistaa työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Lainsäädäntö koskee nollatuntisopimuksia ja muita sopimuksia, joissa työaika on sovittu kiinteän työtuntimäärän sijasta liukuvana (esim. 0-40 tuntia/viikossa tai 10-30 tuntia/viikossa). Sääntely koskee myös työntekijöitä, jotka kutsutaan työhön tarvittaessa.**

Kesäkuun alussa voimaan tulleissa laeissa tällaisia sopimuksia kutsutaan vaihtelevan työajan sopimuksiksi. Sääntelyllä ratkaistaan työelämässä havaittuja epäkohtia, joita näiden sopimusten käyttöön liittyy.

## **Selkeyttää nollatuntisopimuksia**

Laissa nyt määritellään, milloin vaihtelevasta työajasta voidaan sopia työnantajan aloitteesta. Vaihtelevasta työajasta ei saa sopia, jos työnantajalla on kiinteä työvoimatarve. Työnantajan työvoimatarpeen ja työaikaehdon välillä on siten riippuvuussuhde. Jos työvoimatarve on kiinteä, työaikaehdonkin on oltava kiinteä. Jos työvoimatarve sen sijaan vaihtelee, on mahdollista sopia työvoimatarvetta vastaavasta vaihtelevasta työaikaehdosta.

Vaihtelevan työaikaehdon alarajaa ei saa sopia pienemmäksi kuin todellinen työvoimatarve edellyttää. Jos työvoimatarve esimerkiksi vaihtelee 20 ja 30 tunnin välillä, ei ole sallittua sopia 0-30-tunnin sopimuksesta.

Säännöksen tarkoituksena on ennen kaikkea estää tilanteita, joissa työsuhdeturvaa pyritään kiertämään vaihtelevaa työaika koskevan ehdon kautta.

Jos vaihtelevasta työajasta sovitaan työnantajan aloitteesta, työnantajan on annettava työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Selvitysvelvollisuudella pyritään siihen, että työsuhteen osapuolilla on sopimussuhteen sisällöstä samanlaiset odotukset. Työnantajalla on lisäksi asiassa neuvotteluvollisuus, jos toteutuva työaika muuttuu pysyvästi kiinteämääräiseksi tai vähimmäistyöaika koskeva ehto ei vastaa todellisuutta.

Lain voimaan tullessa olemassa olleiden vaihtelevan työajan sopimusten osalta selvitys oli annettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta eli viimeistään 30.11.2018. Jos ennen lain voimaantuloa tehty vaihtelevaa työaika koskeva ehto ei täyttänyt lain vaatimuksia, työnantajan oli tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Jos tämä on jäänyt tekemättä, selvitys on syytä antaa heti.

## **Sairausajan palkkaan täsmennyksiä**

Muutokset täsmentävät sairausajan palkan maksuvelvollisuutta vaihtelevaa työaika käyttäessä. Sairausajan palkka pitää maksaa silloin, kun työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu tai olosuhteisiin nähden voidaan pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.

Viimeksi mainittu kohta on tulkinnallinen. Jos esimerkiksi asianomaisella on aikaisemmin ollut työvuoroja säännöllisesti mutta niitä ei enää anneta sairauden tultua työnantajan tietoon, sairausajan palkka tulee maksaa.

## **Irtisanomiseen korvaus ansionmenetyksestä**

Irtisanomisajan tarkoituksena on antaa toiselle sopijapuolelle mahdollisuus varautua työsuhteen päättymisen seurauksiin. Käytännössä tämä tarkoitus voi jäädä täyttymättä, jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen irtisanomisaikana. Tästä syystä työsopimuslakia muutettiin siten, että jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetykset.

## **Työvuoroluettelolla ennakoitavuutta**

Jokaisella työpaikalla on oltava työvuoroluettelo, josta ilmenee muun muassa työajan alkamiset ja päättymiset. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkäksi ajaksi kuin mahdollista ja se on annettava viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista.

Työvuoroluetteloa koskevaa sääntelyä täsmennettiin vaihtelevan työajan sopimusten osalta. Tavoitteena on ensinnäkin, että työntekijä saa tiedon työvuoroistaan nykyistä aikaisemmin. Toinen tavoite on selkeyttää oikeustilaa sen suhteen, lukeutuuko työaika työaikalain tarkoittamaksi säännölliseksi työajaksi vai lisätyöksi.

Työnantajan ja työntekijän sopima työtuntien vähimmäismäärä eli muu kuin 0 on merkittävä työvuoroluetteloon. Jos työnantaja haluaa teettää työtä sovittua vähimmäismäärää enemmän, tämä edellyttää aina työntekijän myötävaikutusta eli työntekijälle tulee varata tilaisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Käytännössä kyse on suostumuksen antamisesta. Vähimmäismäärän ylittävä työ työvuoroluettelossa on säännöllistä työaikaa. Jos vähimmäismäärän ylittävää työtä ei ole merkattu työvuoroluetteloon ja työntekijä siihen suostuu, kyse on lisätyöstä.

Vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä ei voi antaa työnsopimuksessaan kestoiltaan rajoittamatonta lisätyösuostumusta.

## **Erikseen kauppa ja marava-ala**

Esimerkiksi Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskevan samoin kuin Kaupan työehtosopimuksen mukaan työnsopimuksessa on sovittava keskimääräisestä vähimmäistyöajasta. Lisäksi sovitun työajan ollessa ilman perusteltua syytä työnsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi se tulee sopia todellista työaikaa vastaavaksi. Varsinaiset nollatuntisopimukset eivät siten ole tällaisten työehtosopimuksen mukaan mahdollisia, mutta tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimuksien tekemistä ne eivät estä. Lisäksi esimerkiksi Kaupan työehtosopimuksessa todetaan työvuoroluettelon yhteydessä, että työvuoron keston tulee olla vähintään 4 tuntia. Ainoastaan työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy tulee lisäksi käydä työntekijän kanssa läpi ennen työvuoroluettelon laatimista. Työsuhteen vakiintumista ei laissa liioin säännellä ja se määräytyy vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan.

## **Työttömyysturva selkeytyy**

Nollatuntisopimuksen ajalta saattoi jo aikaisemmin saada soviteltua työttömyysetuutta, jos työtä oli tarjolla vain vähän. Nollatuntisopimuksen irtisanomisen takia mahdollisesti asetettu korvaukseton määräaika eli ns. karenssi saattoi kuitenkin joissakin tilanteissa olla kohtuuton. Korvauksetonta määräaika ei enää aseteta, jos työntekijä irtisanoutuu eikä työtä ole viimeisten 12 viikon aikana ollut millään viikolla tarjolla pääsääntöisesti vähintään 18 tuntia. Tuntiraja on sama, joka kerryttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloa.

Tarkoituksena ei ole ollut luoda yleistä perustetta erota työstä ilman korvauksetonta määräaika. Tämän vuoksi muutoksen ulkopuolelle on rajattu tilanteet, joissa työntekijälle taataan työsopimuksessa jokin tietty määrä työtunteja.