



Lakimuutokset vaikuttavat vaihtelevaa työaikaa noudattavien työntekijöiden asemaan

– Myös nykyiset työsopimukset tulee käydä läpi

Eduskunta on tänä vuonna hyväksynyt lakiesityksen vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden aseman parantamisesta, ja muutos on tullut voimaan 1.6.2018. Henkilökohtaisessa avussa on paljon työsopimuksia, joihin muutokset vaikuttavat, ja työsopimukset tulisi käydä läpi kuuden kuukauden siirtymäajan kuluessa. Siirtymäaika päättyy marraskuun 2018 lopussa. **Kannattaa siis ehdottomasti ennen marraskuun loppua tarkistaa nykyiset työsopimukset.**

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrätyn ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Kyse on siis siitä, että työn kokonaismäärä vaihtelee. Työn tekeminen eri kellonaikoina ei tarkoita, että kyse olisi laissa tarkoitettua vaihtelevan työajan sopimuksesta. Vaihtelevan työajan sopimuksia ovat esimerkiksi:

- ns. nollatuntisopimus, jossa ei ole sovittu vähimmäistyöaikaa, mutta on sovittu työajan enimmäismäärästä (esim. 0-30 h /kk)
- sopimuksia, joissa työaika on sovittu vaihteluväliseksi (esim. 20-40 h /vko)
- sopimuksia, joissa on sovittu, että työntekijä on tarvittaessa työhön kutsuttava

Aikaisemmin tämän tyyppisiä sopimuksia ei ole lainsäädännössä tunnustettu tai juurikaan säännelty, ja eduskunta on halunnut tähän asiaan puuttua. Tämän kaltaisten työsopimusten käyttöä on nyt rajoitettu. Lisäksi muutokset tarkoittavat, että työnantajan vastuut lisääntyvät.

Uusi sääntely ei pääsääntöisesti koske työsuhdetta, jossa on sovittu kiinteästä osa-aikaisesta työajasta. Jos osa-

kaisesta työstä on siis sovittu kiinteästi esim. 15 tuntia viikossa, ei kyse ole lain tarkoittamasta vaihtelevan työajan sopimuksesta.

Monissa kunnissa on vammaispalvelu tai avustajakeskus saattanut ohjeistaa tekemään nollasopimuksia. Tällaisissa kunnissa neuvovien henkilöiden tulisi tavoittaa asiakkaat vielä siirtymäajan kuluessa, jotta tarvittavat muutokset voidaan tehdä. Asia koskee siis muitakin työnantajia kuin Heta-Liiton jäseniä. Myös työntekijöiden kannattaa ottaa asia puheeksi nyt vielä siirtymäaikana.

TOIMINTAOHJEITA TYÖNANTAJILLE

1. Onko avustajalla aina sama määrä työtunteja?

Jos olet tehnyt työntekijän kanssa vaihtelevan työajan työsopimuksen, varmista, että sinulla on peruste sen tekemiselle. Vaihteleeeko työntekijälle tarjoamasi työ vai teetätkö hänellä samaa kiinteää työaikaa? Jos työnantaja teettää työntekijällä kiinteää työaikaa, on työnantajalla velvollisuus siirtymäajan puitteissa tarjota työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työsopimuksen työaikaehdot tämän tekemän kiinteän työajan mukaisesti, jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta.

Työsopimusta solmittaessa on tärkeää huomioida, että vaihtelevan työajan työsopimuksen saa tehdä vain tilanteissa, jossa työn teettämisen tarve aidosti vaihtelee.

Kiinteä työaika esimerkiksi 40 tuntia viikossa tarkoittaa, että työnantajan tulee tarjota työtä 40 tuntia tai ainakin maksaa palkka 40 tunnilta viikossa. Vastaavasti työntekijä on velvollinen tekemään 40 tuntia joka viikko. Tämän vuoksi henkilökohtaisessa avussa kannattaa aina miettiä tarkkaan työsopimuksen tuntimäärä, jotta se ole myöskään liian korkea siihen nähden, kuinka paljon avustajaa tarvitaan tai kuinka paljon työntekijä voi tehdä työvuoroja.

2. Onko vähimmäistuntimäärä oikea?

Vaikka peruste vaihtelevan työajan sopimukselle olisikin, on työnantajan varmistuttava, että vaihtelevan työajan alaraja on oikealla tasolla. Jos työsopimuksen mukainen työaika on 10-20 tuntia viikossa, mutta työntekijä on tehnyt joka viikko 15 tuntia, on työnantajan tarjottava työntekijälle työsopimuksen kirjauksen muuttamista 15-20 tuntiin. Vähimmäistuntimäärän tulisi siis mahdollisimman hyvin vastata oikeaa työvoiman tarvetta niin vanhoissa kuin uusissakin työsopimuksissa.

Työsopimuksen vähimmäistuntimäärä sitoo, eli jos työaika on 15-20 tuntia viikossa, on työnantajan tarjottava vähintään 15 tuntia ja työntekijä on vastaavasti sitoutunut tulemaan töihin 15 tunniksi viikoittain.

3. Onko työaika jo vakiintunut sitovaksi ehdoksi?

Jo aiemmassa oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän työaika voi vakiintua sitovaksi ehdoksi. Tämä tarkoittaa, että vaikka työsopimuksessa olisi sovittu jostain tietystä työajasta (esim. 0-30 tuntia kuukaudessa), mutta työntekijä kuitenkin tekee säännöllisesti enemmän työtä (esim. 10 tuntia joka kuukausi), voi työajan vähimmäismääräksi vakiintua 10 tuntia kuukaudessa. Siitä kauanko työntekijän on pitänyt työaikaa tehdä, jotta se vakiintuu, ei ole säännöstä, mutta oikeuskäytännössä vakiintumisen on katsottu tapahtuvan noin 1,5 - 2 vuotta jatkuneen käytännön jälkeen. Mahdollista kuitenkin on, että vakiintuminen voi tapahtua jo aiemminkin. Jos työaika vaikuttaa vakiintuneen tietylle tasolle, selvyiden vuoksi kannattaa kirjallisesti todeta työsuhteessa noudatettu työaika.

4. Selvitä perusteet vaihtelevalla työajalle

Jos teet vaihtelevan työajan työsopimuksen, anna työntekijälle kirjallinen selvitys noudatettavasta työajasta sekä vaihtelevan työajan osalta selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Selvitys pitää antaa myös nykyisille työntekijöille.

5. Lisätyötä osa-aikaiselle avustajalle

Vaikka työnantajalla olisikin peruste vaihtelevan työajan sopimukselle, on työnantajalla silti työsopimuslain mu-

kainen velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle ennen uuden työntekijän palkkaamista. Jos työnantajalle tulee siis lisää työtä tarjolle, esimerkiksi hänelle myönnetään lisää henkilökohtaisen avun tunteja tai joku työntekijöistä lähtee, on työnantajan tarjottava lisää työ- tunteja vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevälle.

6. Työntekijän kuuleminen

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Muutos koskee myös vanhoja työntekijöitä ja on voimassa ilman siirtymäaikaa.

Jos työaika on siis esim. 15-20 tuntia viikossa ja työnantaja haluaa, että avustaja tekee 20 tuntia eräänä viikkona, on työnantajan kysyttävä, voiko hän tehdä kaikki tunnit. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä 15 tuntia ylittävistä työvuoroista.

7. Onko palkanlaskija perillä muutoksista?

Palkanlaskennassa pitäisi olla tietoa näistä lakimuutoksista, mutta voi olla hyvä varmistaa, että palkanlaskija on tietoinen muutoksista, joita sairausajan ja irtisanomisaajan palkan laskentaan on osa-aikaisten osalta tehty. Nämä määräykset ovat tulleet voimaan heti 1.6.2018, joten palkka on maksettava näiden säännösten mukaisesti.

TYÖNANTAJAN VELVOITTEET JATKOSSA

Työsopimuslaki

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevasta työajasta ei voi työnantajan aloitteesta sopia, jos työvoiman tarve on kiinteä tai jos työntekijällä on tarkoitus teettää kiinteää työaikaa. Työntekijän aloitteesta vaihtelevan työajan työsopimus on mahdollista tehdä. Jos työntekijä itse haluaa työskennellä "keikkailevana" avustajana niin, että jokaisesta vuorosta sovitaan erikseen työntekijän kanssa, on tämä edelleen mahdollista. Jos vaihtelevan työajan sopimus tehdään työntekijän aloitteesta, kannattaa työsopimukseen ehdottomasti kirjata, että kirjaus tehdään työntekijän pyynnöstä ja lisäksi syy miksi työntekijä kirjausta pyytää.

Uusilla säännöksillä halutaan estää, että työnantaja esimerkiksi tekisi varmuuden vuoksi nollatuntisopimukset kaikille työntekijöille. Työnantajan tulee siis parhaansa mukaan pyrkiä arvioimaan työvoiman tarpeensa jo työsuhteen alussa. Jos työntekijällä on tarkoitus teettää jatkuvasti kiinteää työaikaa, ei vaihtelevan työajan sopimusta voida tehdä. Perusteeton vaihtelevan työajan kirjaus on mitätön sopimusehto.

Pelkkä henkilökohtaisen avun saaminen tai pieni henkilökohtaisen avun tuntimäärä ei automaattisesti riitä perusteeksi tehdä vaihtelevan työajan sopimus, vaan kirjauksen tulee perustua työnantajan vaihtelevaan työvoiman tarpeeseen. Toisaalta suurikaan henkilökohtaisen avun tuntimäärä ei voine tarkoittaa, etteikö työnantajalla jossain tilanteessa olisi oikeutta tehdä vaihtelevan työajan sopimus.

Työnantajan kiinteän työvoiman tarve voidaan joissakin tilanteissa todeta vasta, kun työsuhde on kestänyt jonkin aikaa. Jos työntekijällä on jatkuvasti teetetty kiinteää työaikaa esimerkiksi 20 tuntia viikossa, vaikka työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta esimerkiksi 10-30 tuntia viikossa, edellytyksiä vaihtelevan työajan sopimukselle ei ole. Toisaalta pelkästään se, että koko vaihteluväliä ei käytetä, ei ole lainvastaista. Esimerkiksi 10-30 tuntia viikossa sopimuksessa voidaan tehdä 10-20 tuntia ilman, että se on lainvastaista.

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

1.6.2018 jälkeen työnantajalla tulee olla peruste vaihtelevan työajan ehdon käyttämiselle. Tämä koskee niin vanhoja kuin uusiakin työsopimuksia. Vanhojen työsopimusten kohdalle lakiin on säädetty siirtymäaika, jonka aikana työnantaja harkitsee työaikaehdon ja työnantajan tarjolla olevan työn vastaavuutta.

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys siitä missä tilanteessa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta. Kyse on työnantajan yleisestä arviosta, ei tarkasta listasta kaikista mahdollisista tilanteista, jolloin avustajaa saatetaan tarvita. Selvitys ei ole työsuhteen sitova ehto työvoimatarpeen synnystä tai työvoimatarpeen määrästä.

Myös jo palkatuille avustajille tulee selvittää vaihtelevan työajan käytön perusteet. Tarvittaessa työnantajan tulee ehdottaa työntekijälle työaikaehdon tarkistamista. Jos työntekijä ei halua työaikaa muuttaa, se jää entiselleen.

Käytännössä selvityksessä on siis esitettävä, miksi työnantajalla on peruste vaihtelevan työajan sopimukselle. Työnantajan on selvitettävä, miten paljon työtä on tarjolla ja toisaalta missä tilanteessa työntekijälle on työtä tarjolla.

Neuvotteluelvoite

Uudessa pykälässä säädetään työnantajan neuvotteluelvoitteesta, jos työntekijän toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, että sovittu vähimmäistyöaika ei vastaa todellista tarvetta. Tällöin työnantajalla on työntekijän pyynnöstä velvollisuus neuvotella työaikaehdon muuttamisesta eli sopimukseen kirjatun työajan nostamista sen todelliseen tasoon. Käytännössä työnantajan kannattaa itse seurata työajan to-

teutumista ja ehdottaa tarvittavia muutoksia, jos alkaa näyttää, ettei työsopimukseen merkitty työaika vastaa oikeaa työn määrää.

Jos työntekijän työajaksi on sovittu esimerkiksi 0-30 h / vko, mutta hän on tehnyt edeltävänä kuutena kuukaute- na vähintään 15 tuntia joka viikko, neuvotteluelvoite on olemassa. Neuvotteluelvoite edellyttää siis työntekijän pyyntöä. Toisaalta, jos vaihtelevasta työajasta on sovittu työntekijän pyynnöstä, ei neuvotteluelvoitetta ole.

Neuvottelut on lain mukaan käytävä kohtuullisessa ajassa siitä, kun työntekijä on niitä pyytänyt. Lain esitöiden mukaan kohtuullisena aikana pidetään noin 1-2 viikkoa eli neuvottelu täytynee siis pitää viimeistään 2 viikon kuluessa. Työntekijällä on oikeus käyttää neuvotteluissa avustajaa eli esimerkiksi ammattiliiton edustajaa.

Neuvotteluiden on lain esitöiden mukaan oltava todelliset. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta. Jos työnantaja ei toimita kirjallista perustetta, työntekijä voi pyytää työsuojeluviranomaista apua ja nostaa viime kädessä kantteen tuomioistuimessa.

Sairausajan palkka

Työsopimuslakiin on lisätty säännös sairausajan palkasta, kun kyse on vaihtelevan työajan sopimuksesta. Palkka on tähänkin asti pitänyt lähtökohtaisesti maksaa, jos esimerkiksi nollatuntisopimuksella työskentelevällä avustajalla on työvuoro ollut merkittynä työvuoroluetteloon ja työntekijä on työkyvytön.

Lisäyksen jälkeen työntekijälle, joka työskentelee vaihtelevan työajan sopimuksella, on oikeus sairausajan palkkaan myös, jos työvuorosta on muutoin sovittu, taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Tämä koskee esimerkiksi tilannetta, jossa työaikaan on liittynyt sellaista säännönmukaisuutta, että on selvää, että työntekijä olisi ollut työssä, jos olisi ollut työkykyinen. Esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä on yleensä työssä keskiviikkoisin, mutta on eräänä päivänä työkyvytön keskiviikkona, oikeuttaisi työntekijän sairausajan palkkaan, jollei olosuhteista voi päätellä muuta.

Pelkkä mahdollisuus työvuorosta ei kuitenkaan tarkoita, että työntekijälle olisi tarjottu työtä, jolloin hän olisi oikeutettu sairausajan palkkaan. Jos työntekijän työvuorojen toistuvuus ei siis osoita, että hänellä olisi terveenä ollessaan ollut työvuoro, ei työntekijällä ole oikeutta sairausajan palkkaan. Toisaalta sekään, että työnantaja on kysynyt työntekijältä halukkuutta työvuoroon, ei osoita, että työvuorosta olisi sovittu.

Työnantajan on syytä huomioida, että säädöksessä vaihtelevan työajan sopimuksella työskenteleviin työntekijöiden rinnastetaan myös ne työntekijät, joiden työaika on sovitettu kiinteäksi ja joiden lisätyön määrä on sairautta edeltävän kuuden kuukauden aikana on ylittänyt keskimäärin sovitun työajan määrän vähintään nelinkertaisesti. Lain esitöiden mukaan käytännössä tämä tarkoittaa, että jos työntekijälle on sairautta edeltävän kuuden kuukauden aikana tarjottu hänen sovittuun kiinteään työaikaansa nähden nelinkertainen työaika, sovelletaan työntekijän työsuhteeseen sairausajan palkanmaksun osalta edellä mainittua säännöstä.

Muutoin sairausajan palkka maksetaan samalta ajalta kuin aikaisemminkin eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää ovat ajanjakso, jolta sairausajan palkka tulee maksaa. Sairausajan palkkaa koskevat määräykset ovat olleet voimassa heti 1.6.2018 alkaen.

Työsuhteen päättäminen

Työsopimuslakiin lisätään säännös irtisanomisajan palkasta niissä työsuhteissa, joissa noudatetaan vaihtelevaa työaika. Jos tällaisessa työsuhteessa irtisanomisajalla työnantajan tarjoaman työn määrä alittaisi viimeistä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työajan määrän, on työnantajan korvattava tästä aiheutunut ansiomenetyksen työntekijälle. Jos työnantaja siis tarjoaa työtä vähintään keskimääräisen työajan verran, ei korvausvelvollisuutta ole. Korvausvelvollisuutta ei myöskään ole, jos työsuhte on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden.

Säännöksellä on lain esitöiden mukaan tarkoitus varmistaa, että työntekijä saa työsuhteen päättyessä irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen vaikka työnantaja ei tarjoaisikaan irtisanomisajalla työvuoroja. Velvollisuutta korvaamiseen ei ole, jos työsuhte on kestänyt alle kuukauden.

Samalla tavoin kuin sairausajan palkassa, tätä säännöstä sovelletaan myös niihin työntekijöihin, joille on sovitettu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Irtisanomisajan palkkaa koskevia säännöksiä noudatetaan sellaisenaan 1.6.2018 alkaen siltä osin kuin irtisanomisajaka kohdistuu lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

Työaikalaki

Suostumus lisätyöhön

Myös työaikalakia on muutettu kesäkuun alusta vaihtelevalla työajalla työskentelevien työntekijöiden aseman selkeyttämiseksi. Työaikalaisissa on tähänkin saakka säädetty siitä, että lisätyön teettämiseen tarvitaan suostumus

työntekijältä. Työntekijä on voinut antaa suostumuksensa jo työsuhteessa. Työntekijällä on tällöinkin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivinä. Lainsäätäjä on kuitenkin pitänyt tällaista rajoittamatonta suostumuksenantoa ongelmallisena niissä työsuhteissa, joissa on sovitettu vaihtelevasta työajasta tai siitä, että työntekijä on tarvittaessa työhön kutsuttava.

Lakiin on nyt lisätty säännös, jonka mukaan työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella, jos kyse on työnantajan aloitteesta solmitusta vaihtelevan työajan sopimuksesta. Lyhyehkö aika tarkoittaa esimerkiksi ruuhkahuippua tai muuta rajattua ajanjaksoa, jolloin erillisten suostumusten pyytäminen olisi epätarkoituksenmukaista.

Jos työntekijä antaa suostumuksen kertaluontoisen tai ajallisesti rajoitetun suostumuksen lisätyöhön, sitoo se häntä. Lisäksi vaihtelevaa työaika noudattava työntekijä ei voi kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä henkilökohtaisesta syystä, kun kyse on kertaluonteisesta tai ajallisesti rajoitetusta lisätyösuostumuksesta.

Suostumus lisätyöhön on pyydettävä lain voimaantulosta eli 1.6.2018 lähtien. Voimaantulon jälkeen työsuhteessa annettu kertakaikkinen suostumus on pätemätön, kun kyse on vaihtelevan työajan työsuhteesta.

Kuuleminen vähimmäistyöajan ylittävistä työvuoroista

Työaikalakiin on lisätty säännös, jonka mukaan työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan, kun kyse on vaihtelevan työajan työsuhteesta ja työnantaja on tarjoamassa enemmän työtä kuin mikä on työsuhteessä sovitettu vähimmäistyöaika.

Menettely antaa mahdollisuuden työntekijälle suunnitella työvuorojaan sekä elämänsä muutoinkin. Työntekijälle ei siis voi tulla yllätyksenä, että hänelle olisi merkitty vähimmäistyöaika enemmän tunteja. Lakimuutokseen saakka työnantaja on voinut melko vapaasti merkitä työntekijälle työvuoroja työvuoroluetteloon yli työsuhteeseen vähimmäistyöajan ja näistä on tullut työntekijää sitovia työvuoroja.

Mainittu määräaika ei lain mukaan saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista. Kun huomioidaan, että työvuoroluettelo on annettava tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työvuoroluettelon alkua, tarkoittaa tämä sitä, että työnantajan on ennakoitava työvoiman tarvettaan enemmän kuin ennen.

Säännös soveltuu esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa työntekijän työaika on 10-40 tuntia viikossa. Tällöin työnantajan voi yksipuolisesti määrätä työtä 10 tuntia viikkoon. Jos työnantaja haluaa tarjota yli 10 tuntia esimerkiksi 20 tuntia, työnantajan on kuultava siitä työntekijää ennen työvuoroluettelon tekemistä.

Kuulemisen tarkoitus on, että työntekijälle annetaan mahdollisuus kertoa työnantajalle milloin hän voi työvuoron tehdä ja milloin ei. Työntekijä voi jättää mahdollisuuden kertomiseen käyttämättä, jolloin työnantaja voinee merkitä työvuoroja työvuoroluetteloon.

Kuulemisen muotoa ei ole laissa määritelty. Näin ollen myös esimerkiksi puhelimitse tehty kuuleminen riittää. Työnantajan kannalta jonkinlainen kirjallinen kuuleminen on kuitenkin todisteellisuuden kannalta aina hyvä vaihtoehto.



Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry
www.heta-liitto.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
www.henkilokohtaisetavustajat.fi
www.jhl.fi