

18.6.2018

Seurakunnille

Sisältää: Vaihtelevaa työaikaa noudattavan (tarvittaessa töihin tulevan) työntekijän asemaa koskeva työsopimuslain muutos

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan (tarvittaessa töihin tulevan) työntekijän asemaa koskeva työsopimuslain muutos

Työnantajan velvollisuudet kasvavat niiden tarvittaessa töihin tulevien osalta, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde tai määräaikainen työsuhde, jossa työn määrä vaihtelee. Työsopimuslakia (TSL) ja työaikalakia (TAL) on muutettu laeilla 377/2018 ja 378/2018, jotka tulivat voimaan 1.6.2018. Kysymyksessä on ns. vaihtelevaa työaikaa eli ns. nollasopimuksia noudattavien työntekijöiden asemaa koskevasta lainmuutoksesta. Kirkossa tällaisia tuntipalkkaisia työntekijöitä kutsutaan vakiintuneesti tarvittaessa tuleviksi työntekijöiksi. Lakimuutokset muuttavat vain vähän tarvittaessa tulevien asemaa. Merkittävimmät muutokset ovat seuraavat:

- Jos tarvittaessa tulevan työntekijän työaika on tosiasiansa osittain kiinteä, viikoittain toistuva, se työn osa on sovittava säännölliseksi työajaksi. Sen ylittävistä osista voidaan sopia, että työ tehdään tarvittaessa (TSL 1:11). Työnantajan on työsuhteen alussa annettava arvio työn määrästä työsuhteen aikana (TSL 2:4).
- Työntekijän pyynnöstä on sovittu kiinteän työajan määrää verrattava edellisen 6 kuukauden ajalta teetetyn työn määrään. Jos toteutunut työaika ylittää sovittu kiinteän työajan, työntekijän kanssa on neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta ja jos sopimukseen ei päästä, työnantajan on kirjallisesti annettava asialliset perusteet, miten voimassa oleva työaikaehto vastaa työnantajan tarvetta (TSL 1:11).
- Kiinteän työajan ylittävän työajan merkitsemiseen työvuoroluetteloon tarvitaan työntekijän suostumus (TAL 18 ja 35 §)
- Tarvittaessa tulevan työntekijän oikeutta irtisanomisajan palkkaan on parannettu säätämällä oikeudesta korvaukseen irtisanomisajalta (TSL 6:4a).

Lakimuutokset ja asiaa koskeva hallituksen esitys:

- [Työsopimuslaki](#)
- [Työaikalaki](#)
- [Hallituksen esitys](#)

Seuraavassa on käsitelty lyhyesti työsopimuslakiin ja työaikalakiin tehtyjä muutoksia ja niiden vaikutusta tarvittaessa tulevien työntekijöiden työsuhteisiin. Tällaista työtä kutsutaan jäljempänä tarvit-

taessa tehtäväksi työksi. On huomattava, että muutokset koskevat vain sellaisia tarvittaessa tulevia työntekijöitä, joiden kanssa on sovittu toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta tai sellaisesta määräaikaisesta työsuhteesta, jossa työsuhteen kesto ylittää yksittäisen työvuoron pituuden ja jonka aikana työn määrä vaihtelee. Sen sijaan säännösmuutokset eivät koske niitä työntekijöitä, joiden kanssa tehdään joka kerta vain kyseistä työrupeamaa koskeva määräaikainen työsopimus, jonka jälkeen työsuhde aina päättyy ja työntekijälle maksetaan lomakorvaus (ns. pätkätyöntekijä). Vaikka tällaisiakin työntekijöitä seurakunnissa joskus kutsutaan tarvittaessa tuleviksi työntekijöiksi, työsopimuslain näkökulmasta he eivät ole vaihtelevaa työaikaa noudattavia eli tarvittaessa töihin tulevia työntekijöitä.

Jos tarvittaessa töihin tulevan työntekijän työaika on tosiasiallisesti kiinteä, viikoittain samana toistuva, työajan määrää ei työsopimuksessa saa jättää avoimeksi (TSL 1:11). Jos työaika on vain osittain kiinteä, esim. 10 tuntia viikossa, kiinteästä osasta on sovittava pysyvänä työaikana, vaikka työ määrä ajoittain ylittäisi sen. Tästä ylittävästä työajasta voidaan työsuhteessa sopia, että työhön kutsutaan tarvittaessa.

Laissa edellytetään tämän lisäksi, että jos työntekijä sitä pyytää, työsuhteessä olevan vähimmäistyöaikaehdon ja sen mahdollisesti ylittävän toteutuvan työajan vastaavuutta on arvioitava edeltävän 6 kuukauden tarkastelujaksolla. Säännös on uusi. Jos tarkastelun perusteella todettu säännölliseksi katsottava vähimmäistyöaika ei vastaa työsuhteessä sovittua, työntekijän kanssa on neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

Kun työntekijän kanssa sovitaan tarvittaessa tehtävästä työstä, työnantajan on annettava työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta (TSL 2:4). Kyse on tulevan työmäärän arvioimisesta. Selvityksen avulla työntekijä pystyy paremmin arvioimaan tulevaa tulotasoaan ja työsuhteen ajallista ulottuvuutta.

Selvitysvelvollisuus liittyy lisätyön teettämistä koskevaan ja työvuoroluettelon tekemistä koskevaan säännösmuutokseen (TAL 18 ja 35 §). Tarvittaessa töihin tulevalta työntekijältä tarvitaan suostumus lisätyön teettämiseen yli sen työajan, joka on työsuhteen mukaan kiinteää työaikaa (esim. 10 tunnin kiinteä osa-aikatyö, jonka ylittävä työ on teetetty tarvittaessa). Lakimuutoksen jälkeen työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa tarjottua (mahdollisen kiinteän työajan ylittävää) työtä vastaan. Jos on sovittu tarvittaessa tehtävästä työstä, mahdollisen kiinteän viikoittaisen työajan ylittävän työajan merkitseminen työvuoroluetteloon on työntekijän säännöllisen työajan suunnittelua. Lähtökohtaisesti työntekijä on työsuhteessa velvollinen tekemään säännöllinen työaika siten kuin se on työvuoroluetteloon merkitty. Lakimuutoksen tarkoituksena on, että koska työn määrä kuitenkin voi vaihdella viikosta toiseen, työntekijälle annetaan mahdollisuus ilmoittaa työsuhteen vaarantumatta ottaako hän kiinteän työajan ylittävän työn vastaan vai ei. Käytännössä työntekijän suostumus lienee pyydetty seurakunnissa jo ennen lain muutosta. Tarvittaessa tulevilta työntekijöiltä on kysytty mahdollisuutta tulla työhön, ja jos se ei ole sopinut työntekijälle, työnantaja on etsinyt toisen työntekijän.

Työsuhtelakiin tehdyllä muutoksella (TSL 6:4a) on myös turvattu tarvittaessa töihin tulevan työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan. Jos työnantaja irtisanoo työntekijän, tällä on oikeus saada irtisanomisajalta laskennallinen korvaus, jos lain ehdot täyttyvät. Jos työsuhteessä on sovittu (mahdollisen kiinteän työajan lisäksi) tarvittaessa tehtävästä työstä ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaisi viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan olisi korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetyksensä. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijällä on työsuhteen päättyessä aito irtisanomisaika ja oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, vaikka työnantaja ei irtisanomisaikana tarjoaisikaan työtä tehtäväksi. Jos siis työnantaja ei tarjoa irtisanomisaikana työtä sitä määrää, joka vastaa viimeistä

tehtyä työvuoroa edeltäneiden 12 viikon keskimääräistä työn määrää, erotuksesta aiheutuva ansiomenetys olisi korvattava työntekijälle. Tämä korvausvelvollisuus ei kuitenkaan koske työsuhteita, jotka ovat kestäneet irtisanomishetkellä alle kuukauden.

TSL 2:11 §:ään on tehty muutos vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Tarvittaessa töihin tulevan työntekijän sairausajan palkasta on myös määräys Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) 54 § 4 momentissa. Tämä KirVESTES:sin määräys syrjäyttää TSL:n määräyksen. Sairausajan palkan määrittämisessä noudatetaan ainoastaan KirVESTES:sin määräyksiä, joten lakimuutosta ei tässä selosteta.

Tarvittaessa tulevia työntekijöitä koskevat lakimuutokset ovat aiheuttaneet myös eräitä muutoksia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin sekä työttömyysturvalakiin. Näitä muutoksia ei tässä yhteydessä selosteta. Muutokset ilmenevät edellä mainitusta hallituksen esityksestä.

Työmarkkinajohtaja

Vuokko Piekkala

Lakimies

Timo von Boehm