

TEM raportteja

33/2013

Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys

Työryhmän jäsenet:

Susanna Siitonen, TEM (pj)
Anne-Mari Mäkinen, TEM (siht.)
Juha Ojala, PAM ry
Erkki Rantamaa, SEL ry
Inka Douglas, STTK
Kari Eskola, AKAVA
Elina Koivu, Kaupan liitto
Aki Raudas, MaRa ry
Petri Linkoneva, ETL ry
Kaj Schmidt, PALTA ry
Timo von Boehm, Kirkon työmarkkinalaitos

Työelämä- ja markkinaosasto
Selvitys
10.9.2013



Sisältö

Sisältö.....	1
1. Työryhmän tehtävät ja toimeksianto.....	2
2. Työaikaehdot työsopimuksissa	2
2.1 Määritelmiä	2
2.2 Käyttö ja yleisyys eri aloilla.....	3
3. Nollatyösopimukset ja työlainsäädäntö	6
3.1 Nollatyösopimus työsopimuksena.....	6
3.1.1 Työaikaehdosta sopiminen.....	6
3.1.2 Nollatyösopimus ja työsopimustyytit.....	7
3.2 Työaikaehdon sitovuus.....	10
3.3 Työaikaehdon vakiintuminen ja muuttuminen.....	13
3.4 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus.....	15
3.5 Nollatyösopimukset ja muut työsuhteen ehdot	17
3.6 Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen.....	23
4. Johtopäätökset.....	25
4.1 Palkansaajapuolen edustajien kanta	25
4.2 Työnantajapuolen edustajien kanta	26
4.3 Työryhmän puheenjohtajan ja sihteerin kanta.....	28

1. Työryhmän tehtävät ja toimeksianto

Vuonna 2011 työmarkkinajärjestöjen välillä solmitussa raamisopimuksessa on sovittu selvitettäväksi kolmikantaisesti ns. nollatyösopimusten epäsäännöllisiin työaikoihin liittyviä mahdollisia lainsäädännön muutostarpeita.

Työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantainen Työelämän sääntely -ryhmä asetti syksyllä 2012 ryhmän selvittämään nollatyösopimukseen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Ryhmän jäsenet ovat edustaneet palvelualoja (mm. kauppa sekä majoitus- ja ravitsemisalat), elintarviketeollisuutta, toimihenkilöitä sekä korkeastikoulutettuja palkansaaajia. Työryhmä on lisäksi kuullut edustajia metalli- ja teknologiateollisuudesta, terveydenhuollosta ja opetusosalta sekä työttömyysturva-asioihin perehtyneitä asiantuntijoita.

Työryhmä on selvittänyt nollatyösopimukseen liittyviä kysymyksiä työlainsäädännön näkökulmasta. Tarkastelun tulokset sekä työryhmän niistä tekemät johtopäätökset on koottu tähän muistioon. Nollatyösopimukseen liittyviä juridisia kysymyksiä on sivuttu alan kirjallisuudessa, mutta kattavaa lainopillista tutkimusta nollatyösopimuksista ei ole saatavilla.¹ Myös nollatyösopimukseen liittyvä oikeuskäytäntö on vähäistä.² Päällekkäisyyksien välttämiseksi muistiossa ei ole käyty läpi yleisesti osa-aikatyöhön liittyviä juridisia kysymyksiä. Osa-aikatyöhön liittyviä tilastotietoja sekä juridisia kysymyksiä on käsitelty muun muassa työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittäneen ja kehittäneen työryhmän väliraportissa³ sekä osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistiossa⁴.

2. Työaikaehdot työsopimuksissa

2.1 Määritelmiä

Nollatyösopimusta ei ole määritelty laissa. Laajassa merkityksessä nollatyösopimuksella voidaan tarkoittaa erilaisia työaikaa koskevia sopimuksia. Näille työsopimuksille on yhteistä työaikaa ja työntekoa koskevien ehtojen väljyys ja joustavuus.

Eri alojen työehtosopimukseen on sen sijaan saatettu sisällyttää nollatyösopimuksia koskevia määräyksiä. Määräyksillä on voitu rajoittaa sopimustyyppin käyttöä, määritellä sopijapuolten oikeudellista asemaa sekä asettaa työtä koskevia vähimmäisehtoja. Tähän liittyvä määräys on muun muassa kaupan työehtosopimuksessa, jonka mukaan työsopimuksessa tulee sopia keskimääräisestä vähimmäistyöajasta. Toisaalta useimmilla aloilla nollatyösopimusten käytöstä ei ole erikseen työehtosopimuksessa sovittu, vaan näissä työsuhteissa sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä.

Alla kuvataan eri aloilla käytössä olevia sopimustyyppisiä.

¹ Ks. kuitenkin Häyrinen: ”Osa-aikatyöntekijän asema, erityistarkastelussa tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työajan vakiintuminen”, pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto (2012).

² Nollatyösopimuksista ei myöskään ole annettu EU:n lainsäädäntöä. EY- tuomioistuin on kuitenkin ratkaisussaan C-313/02 (*Wippel*) katsonut, että osa-aikatyötä koskevaa direktiiviä (97/81/EY) sovelletaan myös tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteisiin.

³ TEM raportteja 16/2012.

⁴ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 6/2013.

Nollatuntisopimus

Nollatuntisopimuksessa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä. Vaihteluvälin yläraja voi olla myös vähemmän kuin 40 viikkotuntia. Lisäksi työaika on voitu sopia pidemmällä, esimerkiksi kolmen viikon tarkastelujaksolla. Sopimus voi olla kestoaltaan määräaikainen tai voimassa toistaiseksi.

Vaihteleva työaika

Työajan on sovittu vaihtelevan tiettyjen rajojen välissä vaihteluvälin alarajan ollessa kuitenkin yli nolla tuntia viikon tai sovitun pidemmän tarkastelujakson aikana. Työajan on voitu sopia vaihtelevan esimerkiksi 10 ja 30 tunnin välillä viikossa tai 50 ja 100 tunnin välillä kolmen viikon aikana, jolloin kyse on lähtökohtaisesti osa-aikatyöstä. Joillain aloilla puhutaan ns. takuutunneista, joilla tarkoitetaan työsopimuksen mukaista vähimmäistyöaikaa. Sopimus voi olla kestoaltaan määräaikainen tai voimassa toistaiseksi.

Työajan on voitu niin ikään sopia vaihtelevan kausivaihteluiden mukaan esimerkiksi siten, että kesä kautena työtä tehdään kokoaikaisesti ja talvikaudella noudatetaan tarvittaessa työhön kutsuttavan työaikaa.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimus / työvoimareservi

Työsopimuksen mukaan työntekijä tulee työhön ”tarvittaessa” tai ”kutsuttaessa”. Vähimmäis- tai enimmäistyöajasta ei ole sovittu. Sopimus voi olla kestoaltaan voimassa toistaiseksi, jolloin puhutaan usein ”vakituisista ekstroista” tai määräaikainen, jolloin kyse on ”varsinaisista ekstroista”. Tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä on erityisesti kaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemisalalla.

Keikkasopimus / puitesopimus

Tarvittaessa työhön kutsuttavan kanssa on voitu solmia ns. keikka- tai puitesopimus työsuhteen ehdoista. Sopimuksen mukaan siinä sovittuja työsuhteen ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaisissa työsuhteissa eli ”keikoissa”. Sopimuksen mukaan työnantaja voi tarjota työntekijälle yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen. Sopimuksessa voi lisäksi olla ehto, jonka mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta. Keikka- ja puitesopimuksia käytetään muun muassa kaupan alalla.

Työehtosopimukseen perustuva järjestely

Joustavan työajan ja työn teon järjestelyt voivat perustua työehtosopimuksen määräyksiin. Työehtosopimuksessa on voitu sopia muun muassa työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen ehdoista ja työehtosopimuksen soveltamisesta kyseessä olevaan järjestelyyn. Esimerkiksi rahankäsittelypalvelut-alalla sekä viestinvälitys- ja logistiikka-alalla on erillisellä työehtosopimuspyytämällä sovittu tarvittaessa työhön kutsuttavan tilapäistyövoiman työsuhteen niistä ehdoista, jotka poikkeavat työehtosopimuksen määräyksistä.

2.2 Käyttö ja yleisyys eri aloilla

Nollatyösopimukset tilastoissa

Nollatyösopimusten käytöstä ja yleisyydestä ei ole tehty kattavaa tutkimusta. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa selvitetään ainoastaan palkansaajien säännöllistä työaikaa sekä sitä, onko henkilö tarvittaessa työhön kutsuttava (ns. tuuraaja tai reservi). Tarvittaessa työhön kutsuttavia oli vuoden 2012

tilastojen mukaan noin 23.000, joista 60 % oli naisia. Alle 30-vuotiaita tarvittaessa työhön kutsuttavista oli 56 % ja yli 60-vuotiaita 20 %. Suurin osa (n. 80 %) tarvittaessa työhön kutsuttavista kertoi tekevänsä osa-aikatyötä.⁵

Vuokratyöntekijöiden työaika on selvitetty osana huhtikuussa 2013 työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemaa määräaikaisten työsopimusten yleisyyttä vuokratyössä koskevaa tutkimusta. Selvityksen mukaan 16 %:lla vastaajista työaika perustui tarvittaessa työhön kutsumiseen, jolloin työtunteja ei ollut sovittu tai työsuhde oli määritelty siten, että sen vähimmäistuntimäärä oli nolla tuntia. Noin 30 %:lla niistä vuokratyöntekijöistä, jotka olivat tehneet vuokratyötä yli vuoden tai sitä lyhyemmän ajan jaksottaisesti, oli sovittuja työtunteja nolla. Yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneistä nollatyösopimus oli noin kymmenesosalla. Eniten nollatyösopimuksia tai keikkasopimuksia vuokratyössä oli selvityksen mukaan majoitus- ja ravitsemistoiminnan, koulutuksen sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla.⁶

Palvelualat

Työryhmässä esitettyjen arvioiden mukaan nollatyösopimuksia on perinteisesti käytetty palvelualoilla. Palvelualoilla nollatyösopimuksilla tarkoitetaan usein tarvittaessa työhön kutsuttavien työsopimuksia, mutta myös toistaiseksi voimassa olevia nollatuntisopimuksia ja vaihtelevan työajan sopimuksia on palvelualoilla käytössä.

Teollisuus

Teollisuudessa työtä on sen sijaan perinteisesti tehty kokoaikaisissa työsuhteissa tuotantovaihteluista riippumatta. Toisaalta palkansaajapuolen edustajat ovat työryhmässä esittäneet, että myös teollisuuden töissä nollatyösopimusten käyttö on lisääntynyt, vaikka työtehtävissä ja työajoissa ei ole samaan aikaan tapahtunut muutoksia. Tiedossa on tapauksia, joissa esimerkiksi kesätyöntekijän kanssa on solmittu nollatyösopimus, vaikka hänet olisi palkattu kokoaikaisen työntekijän sijaiseksi. Myös toteutunut työaika saattaa vastata alan kokoaikaisen työntekijän työaika.

Työryhmässä kuultujen asiantuntijoiden mukaan uudemmissa teollisuuden aloilla nollatyösopimuksia käytetään erityisesti tietotekniikan palvelualoilla, kuten koodaustehtävissä, ja nollatyösopimukset tehdään usein vuokratyöyritysten kanssa. Perinteisillä teollisuusaloilla tarkkaa selvitystä nollatyösopimusten yleisyydestä ei ole tehty, mutta työryhmässä on arvioitu, että vaihtelevan työajan sopimusten käyttö teollisuudessa on lisääntynyt. Vuokratyöntekijöitä teollisuudessa arvioidaan olevan 5–6 % työvoimasta ja osa tästä työskentelee nollatyösopimuksella.

Julkinen sektori

Julkisella sektorilla tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä käytetään jonkin verran. Muun muassa kirkon palveluksessa on Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan noin 400 tarvittaessa työhön

⁵ Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimuksessa kysymys ”Työskentelettekö vain työhön kutsuttaessa?” esitetään vain niille vastaajille, jotka ovat ilmoittaneet, ettei heillä ole säännöllistä työaika, vaan työaika vaihtelee. On mahdollista, että henkilö työskentelee nollatyösopimuksella ja työaika on muodostunut jokseenkin säännölliseksi. Tällainen henkilö ei lukeudu ”tarvittaessa työhön kutsuttaviin”. Kysymys ”Työskentelettekö vain työhön kutsuttaessa?” esitetään vain työllisille palkansaajille. Näin ollen esim. freelancerit, maatalousyrittäjät ja muut yrittäjiksi luokiteltavat eivät kuulu vastaajien joukkoon. Samoin henkilöt, jotka työskentelevät hyvin satunnaisesti eivätkä ole työskennelleet tutkimusviikolla yhtään tuntia tai ovat olleet tilapäisesti pois työstä yli 3 kk, eivät ole työvoimatutkimuksessa tarkoitettuja työllisiä.

⁶ Huotari – Pitkänen: Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 16/2013, s. 32–36.

kutsuttavaa työntekijää (n. 2 % tilastoiduista työntekijöistä). Terveystieteiden osalta on arvioitu, että kunta ei suoraan solmi nollatyösopimuksia, mutta vuokratyöyritysten kautta nollatyösopimuksilla työskenteleviä työntekijöitä on myös kuntasektorin työpaikoilla.

Opetusalalla nollatyösopimuksia vastaavia työaikajärjestelyjä on sivutoimisilla tuntiopettajilla. Työryhmässä kuullun asiantuntijan mukaan opetuslalla on ryhdytty yhä enenevässä määrin palkkaamaan tuntiopettajia ilman taattua vähimmäistuntimäärää siten, että tuntimäärä jää niukasti alle työ- ja virkaehtosopimuksessa sovitun päätoimisuuden (vähintään 16 opetustuntia/vko). Sivutoimisia tuntiopettajia arvioidaan toimivan yksityisellä opetuslalla ja kuntasektorin työ- ja virkasuhteissa yli 20.000. Opetusalalla käytetään lisäksi ns. sijaisreserviä, joka muodostuu usein alan opiskelijoista. Sijaisreservissä olevat työskentelevät pääsääntöisesti lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa.

Syitä nollatyösopimusten käytölle

Yrityksille työsuopimuksessa sovitut vaihtelevat työaika mahdollistaa työvoiman joustavan käytön, kun työnantaja voi tarjota työtunteja tietyn vaihteluvälin puitteissa. Tällaisilla työsuopimuksilla yritykset voivat hallita työvoiman käyttöä ja sijoittaa henkilöstöresursseja kohdennetusti niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin. Esimerkiksi teollisuudessa tuotteiden varastointiaika pyritään pitämään mahdollisimman lyhyenä, mikä osaltaan edellyttää työvoiman käytön säätelyä tuotantovaihtelujen mukaan. Nollatyösopimuksella työskenteleviä käytetään muun muassa ruuhkahuippujen tasaamisessa ja äkillisten sijaisuustarpeiden täyttämässä. Toisaalta nollatyösopimuksilla alennetaan työnantajapuolen käsityksen mukaan työllistämisen kynnystä, mikä lisäksi suuri osa nollatyösopimuksista tehdään nimenomaan työntekijöiden aloitteesta. Nollatyösopimukset toimivat myös rekrytointikanavana: varsinkin tarvittaessa työhön kutsuttavina aloittaneita työntekijöitä on myöhemmin palkattu vakituiseen työsuhteeseen esimerkiksi opiskelijien päätyttyä.

Pienien yritysten ja työnantajien tarpeet nollatyösopimusten käyttöön liittyvät usein siihen, että työtä on tarjolla vain vähän ja satunnaisesti. Työnantajan haasteena on myös saada työntekijä nopeasti tarjolla olevaan työtehtävään. Nollatyösopimuksilla pyritään joustavasti täyttämään näitä usein lyhytkestoisia työvoimatarpeita.

Työntekijöiden näkökulmasta nollatyösopimus voi helpottaa esimerkiksi työn ja opiskelun yhteensovittamista. Myös eläkkeellä oleville tai satunnaisten lisäansioiden hankkijoille nollatyösopimus voi antaa mahdollisuuden tehdä työtä silloin, kun se henkilön omaan elämäntilanteeseen parhaiten sopii. Palkansaajapuolen arvion mukaan, jotta nollatyösopimuksella olisi työntekijälle myönteisiä joustavuuden vaikutuksia, edellytyksenä on, että nollatyösopimus on tehty työntekijän omasta halusta ja että hän voi vaikuttaa työaikojen järjestelyihin esimerkiksi valitsemalla työvuoronsa itse. Palkansaajapuolen mukaan nollatyösopimuksia ei käytännössä tehdä työntekijöiden tarpeista käsin, vaan aloite tulee pääsääntöisesti työnantajalta. Näin ollen nollatyösopimusten käytöllä ei myöskään juuri ole työntekijöille myönteisiä vaikutuksia. Palkansaajapuolen näkemysten mukaan käytännön työelämässä on päinvastoin koettu, että nollatyösopimusten yleistymisen on aiheuttanut työntekijöille epävarmuutta, työsuhteeseen ja sosiaaliturvaan liittyvien etuuksien menetyksiä sekä toimeentulo-ongelmia. Nollatyösopimuksella työskentelevä ei pysty suunnittelemaan talouttaan mihinkään keskimääräiseen ansiotasoon, koska hän ei tiedä, paljonko työtä on tulevaisuudessa tarjolla. Taloudellisesta epävarmuudesta johtuen työntekijä ei välttämättä saa lainaa tai luottokorttia.

3. Nollatyösopimukset ja työlainsäädäntö

3.1 Nollatyösopimus työsopimuksena

3.1.1 Työaikaehdosta sopiminen

Laissa ei ole säädetty vähimmäistyöaikaa, jota työsuhteissa olisi noudatettava. Laki ei siten estä sopimasta lyhyestäkään työajasta eikä siitä, että työajan sovitaan vaihtelevan tietyn tuntimäärän puitteissa. Työaikaa koskeva ehdon sisältönä voi käytännössä olla esimerkiksi maininta kokoaikaisuudesta, tietty tuntimäärä, vaihteleva tuntimäärä tai työajan voidaan sopia määräytyvän esimerkiksi alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaan.

Jos työsuhteen ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta, työnantajan on työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Selvitys on annettava myös työnteon keskeisten ehtojen muutoksista, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta. Näihin työnteon keskeisiin ehtoihin kuuluu mainitun säännöksen 2 momentin 9-kohdan mukaan myös säännöllinen työaika. Työnantajan antama selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ei sinänsä luo työsopimusosapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia, vaan kyse on työsopimusehtojen informatiivisesta luettelosta.

Työryhmässä on keskusteltu, minkälainen selvitys työnantajan on säännöllisestä työajasta lain mukaan annettava. On pohdittu, voiko työnantaja ilmoittaa säännöllisen työajan vaihtelevan (esim. 0–40 viikkotuntia) vai tuleeko työnantajan antaa selvityksessä säännöllisestä työajasta aina yksi, kiinteä tuntimäärä. Palkansaajapuoli on katsonut, että säännöllinen työaika tulee ilmoittaa täsmällisesti, eikä maininta vaihtelevasta työajasta ole mahdollista. Työnantajapuolen edustajat ovat puolestaan työryhmässä katsoneet, että useissa tilanteissa työajan täsmällinen määrä ei ole vielä työsuhdetta solmittaessa ennakoitavissa, vaan se tarkentuu vasta myöhemmin työsuhteen aikana.

Laissa säännöllinen työaika on määritelty enimmäistyöajan kautta: säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (TAL 6 §). Näin ollen lain sanamuodon valossa työajan alaraja, kuten myös työajan mahdollinen vaihtelu, kuuluvat lähtökohtaisesti sopimusvapauden piiriin. Työryhmässä on kuitenkin todettu, että jos työajasta ei ole nimenomaisesti sovittu, ennakoitavuuden näkökulmasta työnantajan tulisi kirjallisessa selvityksessä ilmoittaa säännöllisen työajan määrä mahdollisimman täsmällisesti.

Työehtosopimuksissa on voitu sopia alalla noudatettavasta *vähimmäistyöajasta*, mikä rajoittaa myös nollatyösopimusten käyttöä alalla⁷. Esimerkiksi vartiointialan työehtosopimuksen 4 §:n mukaan osaaikatyöntekijän työsopimuksesta tulee ilmetä säännöllisen työajan määrä tai työhönkutsumistapa (esim. erikseen työhön kutsuttava).

Myös *työvuoron* vähimmäiskestosta voi olla määräyksiä työehtosopimuksessa. Esimerkiksi kaupan työehtosopimuksen 6 §:n mukaan alle neljän tunnin työvuoroa ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai

⁷ Vuosien 2003–2004 tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa työmarkkinakeskusjärjestöt katsoivat, että epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää ja että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Lisäksi keskusjärjestöt kehottivat liittoja alakohtaisesti neuvottelemaan vähimmäistyöaikaa koskevien työ- ja virkaehtosopimusmääräysten käyttöön otosta.

muu perusteltu syy tätä edellytä. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen 7 §:n 3. kohdan mukaan työvuoron tulee olla vähintään neljä tuntia. Työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy voi liittyä esimerkiksi palvelujen kysynnästä johtuvaan työvoiman tarpeen määrään, liikkeen aukiolo- ja palveluaikaan tai työn lyhytkestoisuuteen.⁸

3.1.2 Nollatyösopimus ja työsopimustyypit

Lainsäädäntö

Työsopimuslaissa erilaisina työsopimustyyppinä ovat sopimuksen keston mukaan määrittyvinä *toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset* ja *määräaikaiset työsopimukset* sekä työajan mukaan määrittyvinä *kokoaikaiset työsopimukset* ja *osa-aikaiset työsopimukset*.

Muun muassa koeaikaa, työsuhteen päättymistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevia säännöksiä sovelletaan toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin osittain eri tavalla kuin määräaikaisiin työsopimuksiin. Kokoaikaisen ja osa-aikaisen työsuhteen keskeinen ero lain tasolla puolestaan liittyy työnantajan velvollisuuteen tarjota lisätyötä. Vuosilomalaisissa on erityisiä säännöksiä vuosiloman kertymisestä ja lomapalkan määräytymisestä kokoaikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa. Lisäksi koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteen ehdot voivat esimerkiksi työehtosopimuksen perusteella määräytyä eri tavalla.

Työsopimusten päätyypinä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus: työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.

Määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle työntäjän aloitteesta on oltava laissa tarkoitettu perusteltu syy. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään lain mukaan toistaiseksi voimassa olevana. Näyttötaakka työsopimuksen määräaikaaisuudesta ja lainmukaisesta perusteesta on sillä, joka vetoaa määräaikaaisuuteen.

Osa-aikaisen työsopimuksen tekemiselle ei ole laissa säädetty perusteita, vaan työnantaja voi halutessaan täyttää esimerkiksi avoinna olevan kokoaikaisen työn palkkaamalla kaksi osa-aikaista työntekijää, ellei lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta muuta johdu⁹.

Työsopimuksen väliaikaisesta tai pysyvästä osa-aikaistamisesta työsuhteen kestäessä työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia. Sen sijaan työnantajan yksipuolisesti toteuttama työsopimuksen pysyvä osa-aikaistaminen on mahdollista taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa ja muita irtisanomiseen liittyviä menettelyjä noudattaen. Työnantajan yksipuolisesti toteuttama työajan väliaikainen lyhentäminen puolestaan edellyttää lomautusperusteiden olemassaoloa ja lomauttamiseen muutoin liittyvien neuvottelu- ja muiden velvoitteiden noudattamista.

Onko nollatyösopimus toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus?

⁸ Mainittujen työehtosopimusten määräykset koskevat yksittäisen työvuoron vähimmäisaikaa. Kyse ei siten ole alalla noudatettavasta vähimmäistyöajasta, joka rajoittaisi nollatyösopimusten käyttöä alalla. Määräykset eivät myöskään ole ehdottomia, vaan yksittäinen työvuoro voi olla alle neljä tuntia, jos ”perusteltu syy” tätä edellyttää.

⁹ Ks. lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta jäljempänä luku 3.4.

Kuten edellä erilaisia nollatyösopimuksia jaotellaessa on todettu, nollatyösopimuksissa on voitu sopia työajasta ja työnteosta usealla eri tavalla. Tästä syystä myös nollatyösopimusten ja eri työsopimustyyppien välinen rajanveto voi olla epäselvä.

Erlaisilla puitejärjestelyillä on voitu etukäteen sopia työsuhteen keskeisistä ehdoista, jolloin työhönkutsun yhteydessä sovittavaksi jää lähinnä työaika ja työrupeaman pituus. Tällaisten sopimusten osalta on siten ensinnäkin arvioitava, onko työntekijä kutsusopimuksen perusteella toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vai muodostaako kukin työjakso oman määräaikaisen, työjakson ajan voimassa olevan työsopimuksen. Jos kutakin työjaksoa varten solmitaan määräaikainen työsopimus, työnantajan on esitettävä aloitteestaan tehdylle määräaikaiselle työsopimukselle perusteltu syy. Sen sijaan kun määräaikainen työsopimus tehdään työntekijän pyynnöstä, määräaikaisuudelle ei edellytetä perusteltua syytä.

Sen selvittäminen, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva työsuhte, ei kaikissa tilanteissa ole yksinkertaista. Erityisesti tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimukseen liittyy usein piirteitä, jotka voivat viitata niin toistaiseksi voimassa olevaan kuin määräaikaiseenkin työsuhteeseen.

Rajanvetoa toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen välillä voidaan oikeuskirjallisuuden mukaan arvioida esimerkiksi seuraavien kysymysten avulla¹⁰:

- Kutsuuko työnantaja työntekijän työhön toistuvasti? Onko työntekijän työvuorot merkitty työvuoroluetteloon? Kuinka pitkäksi aikaa työvuoroja on työntekijän kohdalla ilmoitettu? Jos työhönkutsut toistuvat säännöllisesti ja usein, kyse voi olla toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta.
- Tehdäänkö määräaikainen työsopimus työntekijän aloitteesta? Työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus ei edellytä perusteltua syytä.
- Onko työntekijällä oikeus kieltäytyä tarjotusta työtehtävästä tai työvuorosta?
- Onko työntekijällä oikeus tehdä työtä muille työnantajille? Jos työntekijä on työhönkutsujen välissäkin tosiasiallisesti sidottu yhteen työnantajaan ilman tosiasiallista mahdollisuutta työskennellä toisen palveluksessa, työsuhte arvioidaan helpommin toistaiseksi voimassaolevaksi kuin määräaikaiseksi.
- Missä vaiheessa palkka maksetaan – tavanomaisena palkkapäivänä vai kunkin työrupeaman päätteeksi? Onko työntekijällä mahdollisuus pitää vuosilomaa vai maksetaanko lomakorvaukset kunkin työrupeaman päättyessä? Määräaikaisessa työsuhteessa palkka ja lomakorvaukset maksetaan työsuhteen päättyessä, jollei toisin ole sovittu.

Myös oikeuskäytännössä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimukseen on katsottu liittyvän sekamuotoisia – sekä määräaikaiseen että toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen viittaavia – piirteitä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:159 tilausravintolan ns. extratarjoilijoiden työsuhteiden katsottiin olleen määräaikaisia. Määräaikaisuutta puolsi ratkaisun mukaan se, että työntekijät olivat voineet kieltäytyä heille tarjotuista työvuoroista jopa sen jälkeen, kun he olivat ilmoittaneet halukkuutensa määrättyyn työvuoroon sekä se, että työntekijät olivat voineet tehdä samanlaista työtä muidenkin työnantajien palveluksessa. Ratkaisun mukaan työsopimuksia ei voitu pitää toistaiseksi voimassa olevina pelkästään sillä perusteella, että palkanmaksu oli tapahtunut säännöllisin väliajoin.

¹⁰ Ks. esim. Moilanen 2008, s. 68–69.

Toisaalta työnteon tosiasialliset olosuhteet ja työsuhteessa noudatettu käytäntö voivat tapauskohtaisesti johtaa tarvittaessa työhön kutsuttavien työsopimuksen luonteen arvioinnissa myös päinvastaiseen lopputulokseen. Esimerkiksi erilaiset työtehtäviin, työaikaan ja vuosilomiin liittyvät järjestelyt saattavat viitata työsuhteen pysyvyyteen. Vastaavasti esimerkiksi työtilaisuuksien suuri määrä ja toistuvuus sekä työntekijän tosiasiallinen velvollisuus ottaa tarjottua työtä vastaan liittyvät usein pikemminkin toistaiseksi voimassa olevaan kuin määräaikaiseen työsuhteeseen.¹¹

Toiseksi, jos jokainen työjakso muodostaa erillisen määräaikaisen työsopimuksen ja jaksot toistuvat vain lyhyin keskeytyksin, tulee arvioitavaksi kysymys määräaikaisten työsopimusten ketjutuksesta. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole lain mukaan sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työjakson pituudella ei ole työsopimusten ketjutuksen arvioinnissa merkitystä, vaan työsopimus voidaan tehdä myös hyvin lyhyen, jopa vain muutamia tunteja kestävän työjakson ajaksi. Lyhyidenkin työjaksojen toistuminen säännöllisesti voi kuitenkin osoittaa työnantajan kokoaikaisen tai osa-aikaisen työvoiman tarpeen pysyväksi, jolloin perusteltua syytä toistuvien määräaikaisten sopimusten tekemiselle ei ole.

Kuten yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisessa, myös määräaikaisten työsopimusten ketjutuksessa on merkitystä sillä, kenen aloitteesta toistuvat määräaikaiset työsopimukset on tehty. Jos työntekijän on tarvittaessa työhön kutsuttavana omasta aloitteestaan ilman halua vakituiseen työsuhteeseen, määräaikaiselle työsopimukselle ei myöskään tarvitse tällöin esittää laissa tarkoitettua perusteltua syytä. Jos sen sijaan tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimus on tehty työnantajan aloitteesta, työnantajan on esitettävä jokaiselle työjaksolle solmittua määräaikaista työsopimusta koskeva perusteltu syy. Sen osoittaminen, kenen aloitteesta tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimus kulloinkin on tehty, voi kuitenkin olla käytännössä vaikeaa.

Onko nollatyösopimus kokoaikainen vai osa-aikainen työsopimus?

Nollatyösopimusten ja osa-aikatyön välinen rajanveto tulee arvioitavaksi erityisesti niissä tilanteissa, joissa työajan on sovittu vaihtelevan tietyn tuntimäärän puitteissa. Jos sovittun vaihteluvälin yläraja on alle alan kokoaikaisen työntekijän tuntimäärän, nollatyösopimusta voidaan pitää osa-aikaisena. Sen sijaan 0–40 tuntia sisältävän sopimuksen tyyppi määräytyy lähtökohtaisesti vasta toteutuneiden työtuntien mukaan. Jaottelu kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn välillä on keskeistä muun muassa lisätyön tarjoamisvelvollisuuden näkökulmasta¹².

Nollatyösopimusten luonne koko- tai osa-aikaisena työsopimuksena vaikuttaa myös työttömyysturvaetuuksien maksamiseen. Työttömyysturvasäännösten näkökulmasta nollatyösopimuksia pidettäneen lähtökohtaisesti joko osa-aikaisina tai määräaikaisina (kokoaikaisina) työjaksoina. Arvioinnissa huomiota ei kiinnitetä pelkästään työsuhteen jatkuvaan voimassaoloon, vaan merkitystä annetaan todelliselle, toteutuneelle työajalle. Esimerkiksi yli kaksi viikkoa kestävän kokoaikaisen työskentelyjakson ajalta työntekijällä ei olisi oikeutta soviteltuun etuuteen, mutta osa-aikaisen työskentelyjakson osalta soviteltua etuutta voidaan muiden edellytysten täytyessä maksaa.

Esimerkki:

¹¹ Vaasan hovioikeus 15.12.2010 Nro 1497.

¹² Ks. tästä jäljempänä luku 3.4.

Henkilö tekee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen työnantajan kanssa. Työaika sovitaan suullisesti joka viikko erikseen. Yleensä työaika alittaa 80 % alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta, mutta joinakin viikkoina se ylittyy. Kysymyksessä on maksuperusteen kannalta työttömyysturvalain tarkoittama osa-aikatyö. Päivärahaa maksetaan lain 4 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella, mikäli henkilö muutoin – erityisesti 4 luvun 3 §:ssä säädetty työaikarajoitukset huomioon ottaen – täyttää päivärahan saamisen edellytykset.¹³

Työehtosopimusmääräykset

Vartiointialan työehtosopimuksessa on lueteltu työsuhdemuodot, joiden puitteissa työtä voidaan tehdä. Työehtosopimuksen mukaan työsopimus voi olla kuukausipalkkainen, tuntipalkkainen (osa-aikainen) tai erikseen työhön kutsuttava tuntipalkkainen (työvoimareservi). Kaupan työehtosopimuksessa vastaavia määräyksiä ei ole, mutta työehtosopimuksen osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tarvittaessa työhön kutsuttavat ovat määräaikaisessa työsuhteessa ja että työntekijät voivat kieltäytyä työtunneista. Alalla noudatetun käytännön mukaan tarvittaessa työhön kutsuttavat voivat myös kieltäytyä tarjotuista työtunneista. Viestinvälitys- ja logistiikka-alalla noudatettavan työehtosopimuspytökirjan mukaan kukin tarvittaessa työhön kutsuttavan työjakso muodostaa oman määräaikaisen työsuhteen, joka voi kestää enintään kaksi viikkoa kerrallaan.

3.2 Työaikaehdon sitovuus

Lainsäädäntö

Työn tekemisen ehtoista voidaan sopia työsopimuksessa lainsäädännön asettamissa rajoissa. Työaika koskevien ehtojen osalta rajoja sopimiselle asetetaan lähinnä työaikalaissa, jossa säädetään muun muassa enimmäistyöajasta, ylityöstä sekä lepoajoista. Myös työsuhteessa sovellettavassa työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä, jotka rajoittavat työajasta sopimista.

Käytännön työaikajärjestelyjen osalta keskeinen asiakirja on työvuoroluettelo (TAL 35 §). Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Työnantaja saa muuttaa työvuoroluetteloita vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä säännöllistä työaika. Työntekijä voi työaikalain 18 §:n 2 momentin mukaan antaa suostumuksen lisätyön tekemiseen jo työsopimuksessa.

Käytännöt ja työehtosopimusmääräykset

Velvollisuus tarjota työtä – oikeus kieltäytyä työstä

¹³ STM:n ohje työttömyyskassoille (Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus) 2012, s. 7.

Kun työsuhteessa noudatettavan työajan on sovittu määräytyvän tietyn vaihteluvälin rajoissa, ehdon sitovuudesta on käytännössä syntynyt epäselvyyttä. Epäselvyys on koskenut yhtäältä sitä, miten tällainen työaikaehto sitoo työnantajaa ja työntekijää ja toisaalta sitä, onko tai voiko eri osapuolten sidottuudessa olla eroja.

Työnantajan näkökulmasta kyse on työn tarjoamisvelvollisuuden laajuudesta. Työntekijän kannalta työaikaehdon sitovuus liittyy puolestaan yhtäältä velvollisuuteen vastaanottaa työtä ja toisaalta oikeuteen kieltäytyä tarjotuista työtunneista. Lähtökohta on, että työsuhteessa, jossa viikkotyöajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 tunnin välillä, työnantajan on tarjottava työtunteja tämän vaihteluvälin puitteissa. Työnantaja voi näin ollen tarjota työtä täyteen viikkotuntimäärään asti – tai vastaavasti olla tarjoamatta tunteja. Sen sijaan voidaan kysyä, onko työntekijä sidottu ottamaan vastaan työtä saman vaihteluvälin rajoissa.

Niin nollatyösopimuksessa, vaihtelevan työajan sopimuksessa kuin tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimuksessakin tarjottavien töiden määrä kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan päätäntävaltaan¹⁴. Työnantaja arvioi liikkeenjohto-oikeuden perusteella kulloinkin tarvittavan työvoiman määrän ja tarjoaa työtä sen mukaan.

Sitovuuden merkitys käytännössä

Työntekijän näkökulmasta erityisesti työtuntien ennakoitavuus voi aiheuttaa ongelmia esimerkiksi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa varsinkin, jos tieto työvuorosta tulee lyhyellä varoitusajalla. Toisaalta nollatyösopimus voi edistää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työvuorojärjestelyihin omaan elämäntilanteeseen parhaiten sopivalla tavalla. Tähän kuitenkin vaikuttaa olennaisesti se, onko työntekijällä tarpeen mukaan oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä vai ei. Laissa ei ole säännöksiä työntekijän oikeudesta kieltäytyä ottamasta vastaan tarjottuja työtunteja. Työsopimuksesta riippuu, kuinka laaja nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä on. Työntekijä on voinut antaa suostumuksen lisätyöhön jo työsopimuksessa, mikä osaltaan laajentaa työntekijän velvollisuutta ottaa työtä vastaan. Työntekijä voi lain mukaan tällöin kieltäytyä lisätyöstä vain perustellusta syystä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Tiukimmin tulkittuna työntekijän työstä kieltäytyminen voi muodostaa työnantajalle oikeuden viime kädessä purkaa työsopimus. Toisaalta työntekijällä voi myös tosiasiallisesti olla vain vähäiset mahdollisuudet kieltäytyä tarjotuista työtunneista, jos kieltäytyminen vaikuttaa työnantajan jatkossa työntekijälle tarjoaman työn määrään¹⁵. Näistä syistä erityisesti palkansaajapuoli on katsonut, että käytännössä nollatyösopimukset sitovat työntekijää työnantajaa vahvemmin: työnantaja voi harkintansa mukaan tarjota tai olla tarjoamatta työtunteja, kun taas työntekijän on aina otettava tarjottu työ vastaan.

Palkansaajapuolen mukaan nollatyösopimuksen sitovuus tulee työntekijälle usein yllätyksenä, sillä työsopimusta tehtäessä työaikaehdon merkitys ja sitovuus jäävät työntekijälle epäselviksi. Työsopimuksen tekemistä edeltäneissä neuvotteluissa työnantaja on voinut kertoa töitä olevan tarjolla kokoaikaisesti, vaikka työajan on työsopimuksessa sovittu vaihtelevan 0 ja 40 viikkotunnin välillä. Lisäksi suostumus työaikalain mukaisen lisätyön tekemiseen voi olla työsopimuksen vakioehtona. Näillä perusteilla työntekijä on voinut saada käsityksen, että kyse on tosiasiallisesti kokoaikaisesta työstä.

¹⁴ Tämä pätee sikäli, kun asiasta ei ole työsopimuksessa toisin sovittu eikä työsuhteessa ole vakiintunut tiettyä vähimmäistyöaikaa. Ks. työajan vakiintumisesta jakso 3.3.

¹⁵ Oma kysymyksensä on, minkälaiset syyt voisivat oikeuttaa työntekijän kieltäytymään tarjotuista työtunneista ilman haitallisia seuraamuksia. Kieltäytyminen voisi olla mahdollista ainakin sairastumisen perusteella, mutta tätä ”lievempien”, henkilökohtaisiin syihin liittyvien kieltäytymisperusteiden riittävyys on epäselvää.

Työnantajapuolen edustajat ovat työryhmässä käydyissä keskusteluissa puolestaan pitäneet itsestäänselvyytenä sitä, että yritykset tarjoavat työntekijöille kaiken tarjolla olevan työn ja että työntekijällä ei ole velvollisuutta ottaa tarjottua työtä vastaan. Työnantajapuolen edustajat ovat myös katsoneet, että työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ei ole käytännössä aiheuttanut ongelmia. Työntekijälle epäsovinnasta työvuoroista on voitu työpaikalla keskustella etukäteen, jolloin työnantaja ei ole tarjonnut näitä työvuoroja työntekijälle. Lisäksi työnantajapuolen mukaan nollatyösopimukseen liittyvät epävarmuudet eivät koske yksinomaan työntekijän asemaa. Työnantajan näkökulmasta epäselvyyttä on voinut liittyä esimerkiksi siihen, kuinka laaja työnantajan työntarjoamisvelvollisuus nollatyösopimuksen perusteella on. Toisaalta mitä laajempi työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä on, sitä vaikeampi työnantajan on käytännössä täyttää äkillisiä työvoimatarpeita.

Työaikaehdon sitovuutta arvioitaessa ensisijaista on osapuolten yhteinen tarkoitus. Työryhmässä on kuitenkin todettu, että työaikaehdon sitovuudessa tulee ottaa huomioon myös tasapaino työsuhteen osapuolille asetetuissa velvoitteissa. Niin työsopimuslain kuin koko työoikeudellisen lainsäädännön keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on työntekijän suojelun periaate. Työntekijän suojelun kannalta tärkeät säännökset ovat pakottavia, eikä niistä voida sopia työntekijän vahingoksi.¹⁶ Merkitystä tulee antaa myös työsuhteen osapuolten keskinäiselle lojaliteettivelvoitteelle. Tästä näkökulmasta tulkinta, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä, mutta työntekijän on aina otettava työnantajan tarjoama työ vastaan, on lain hengen vastainen paitsi, jos työntekijä on työaikain 18 §:n 2 momentin mukaisesti antanut suostumuksen lisätyöhön.

Työryhmässä on todettu, että toistaiseksi voimassa oleva työsuhtesuhde on kesto- ja määräaika-suhteita, mikä asettaa sopimuksen osapuolille tiettyjä vaatimuksia. Kyse on sopijapuolen yleisestä lojaliteettivelvoitteesta, mikä paitsi ilmenee lainsäädännöistä, myös vaikuttaa yleisenä sopimusoikeudellisena periaatteena sopijaosapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien määrittelyssä. Lojaliteettivelvoite voi ilmetä erilaisena ja eri vahvuisena erilaisissa tilanteissa ja työsuhteissa.

Työsuhteen kesto vaikuttaa lojaliteettivelvoitteen sisältöön ja vahvuuteen. Työnantajan ja työntekijän velvollisuus toimia siten, että myös toisen sopijapuolen etu tulee otetuksi huomioon, on sitä vahvempi, mitä pitempään työsuhteeseen on jatkunut. Mielenkiintoinen kysymys tässä yhteydessä on, miten lojaliteettivelvoitteen vahvuutta on arvioitava tilanteessa, jossa toistaiseksi voimassa oleva nollatyösopimus on ollut voimassa pitkään, mutta työtä sen perusteella ei ole juurikaan tehty tai viimeisestä työrupeamasta on kulunut pitkä aika.

Työvuoroluettelo

Ilmoitetut työvuorot sitovat työnantajaa ja työntekijää. Työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä¹⁷. Työryhmässä kuultujen ammattiliittojen asiantuntijoiden mukaan työnantaja voi tällä hetkellä muuttaa työvuoroluetteloa liian helposti ja jopa ilman todellisia perusteita. Työvuoroluettelosta huolimatta työaikoja ei voida käytännössä ennakoita, vaan työvuorot voivat muuttua lyhyelläkin varoitusajalla, mikä on työntekijöiden näkökulmasta

¹⁶ Ks. esim. työsopimuslakikomitean mietintö 2000:1, s. 4.

¹⁷ Työehtosopimuksessa on voitu sopia tiukemmista edellytyksistä työvuoroluettelon muuttamiselle. Esim. matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen 9 §:n mukaan työvuorolista on laadittava etukäteen niin, että se asetetaan työntekijöiden nähtävillä vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkamista. Työvuorolistaa ei saa muuttaa ilman työntekijän ja työnantajan suostumusta.

ongelmallista. Käytännössä on lisäksi esiintynyt tilanteita, joissa nollatyösopimuksilla työskentelevien osalta ei ole lainkaan laadittu työvuoroluetteloita, millä on vaikutusta mm. sairausajan palkan maksamiseen¹⁸.

Työryhmässä on käyty keskustelua työvuoroluettelon muuttamisen edellytyksistä. Käytännön tilanteet vaihtelevat ja siten myös tarpeet ja perusteet työvuoroluettelon muuttamiselle ovat erilaisia. Toisaalta on huomattava, että työvuorolistan muuttaminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, kun työjärjestelyjä koskevat todelliset ja painavat tarpeet sitä vaativat. Tässä mielessä laissa edellytetty ”töiden järjestelyihin liittyvä painava syy” ottaa työryhmän käsityksen mukaan erilaiset käytännön tilanteet laajasti huomioon. Työryhmässä on lisäksi todettu, että laissa työvuoroluettelon muuttamiselle säädettyjen edellytysten tiukentaminen voisi aiheuttaa yrityksille paineita siirtyä käyttämään muita työnteon muotoja, kuten vuokratyötä ja tarvittaessa työhön kutsuttavaa ”ekstratyövoimaa”.

Työsuhteen päättäminen

Työaikaehdon sitovuuteen liittyy myös kysymys työsuhteen päättymisestä niissä tilanteissa, joissa työtunteja ei ole ollut tarjolla pitkähköön aikaan. Käytännössä on syntynyt epäselvyyttä siitä, onko nollatyösopimus tällöin edelleen voimassa vai lakkaako se tietyn ajan kuluttua. Selvää on, että työsuhteen osapuolet voivat yhteisesti sopia työsuhteen päättämisestä. Laissa ei sen sijaan ole säännöksiä työsuhteen ”lakkaamisesta” tai ”purkautumisesta” niissä tilanteissa, joissa työtunteja ei ole nollatyösopimuksen perusteella tarjottu. Toisaalta epäselvyyttä liittyy myös siihen, voiko työntekijä lain mukaan purkaa työsuhteen, kun työtunteja on ollut tarjolla vain työsuhteen sovitun vaihteluvälin alarajan tasolla. Sen sijaan työsuhteen irtisanomiselle työntekijän ei lain mukaan tarvitse esittää perustetta.

Työntekijän näkökulmasta työaikaehdon sitovuudella voi olla merkitystä hänen oikeutensa saada työttömyysetuutta, jos hän irtisanoutuu tarjottujen työtuntien vähäisyyden perusteella. Lähtökohtaisesti työn vähäisyyttä ei ole pidettävä pätevänä syynä työstä eroamiselle, ja henkilö voi menettää oikeutensa työttömyysetuuteen joko määräajaksi (ns. karenssi) tai joissakin tapauksissa toistaiseksi. Vastaavasti korvaukseton määräaika tai työssäolovelvoite saatetaan asettaa tilanteessa, jossa työntekijä on kieltäytynyt ottamasta työnantajan tarjoamia työtunteja vastaan, kun työajasta on sovittu nollatyösopimuksella.

Työehtosopimuksissa on voitu sopia tarvittaessa työhön kutsuttavan työsuhteen kestosta ja työsuhteen lakkaamisesta. Esimerkiksi vartiointialan työehtosopimuksen 8 §:n mukaan tilapäistyöntekijän, jolle ei ole sovittu vähimmäistyöaika, työsuhteet päättyy, jos kolmeen jaksoon ei ole tehty työtä, ellei toisin ole sovittu. Samantyyppinen säännös on viestinvälitys- ja logistiikka-alalla tarvittaessa työhön kutsuttavia koskevassa työehtosopimuspytäkirjassa. Nollatyösopimuksen päättymistä koskevia kysymyksiä käsitellään tarkemmin jaksossa 3.6.

3.3 Työaikaehdon vakiintuminen ja muuttuminen

Lainsäädäntö

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen aikana sopia työaikaehdon muuttamisesta siten, että aiemmin sovittua työaika pidennetään, lyhennetään tai työaikaan tehdään muita muutoksia. Yhteisesti sovittu työaikaehdon muutos voi olla voimassa vakituisesti tai määräajaksi. Käytännössä nollatyösopimusten

¹⁸ Ks. sairausajan palkasta jäljempänä kohta 3.5.

osalta tulee usein arvioitavaksi se, milloin ja millä edellytyksillä työaikaa koskeva ehto voi vakiintua tietyllä tasolle toteutuneen työajan perusteella. Laissa ei ole säännöksiä työaikaehdon vakiintumisesta tai muuttumisesta käytännön vakiintumisen myötä.

Oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa käytännön vakiintumisen edellytyksinä on pidetty sitä, että käytäntöä on sovellettu pitkähkö aika, käytäntö on ollut selvä ja yksiselitteinen, käytäntöä on noudatettu poikkeuksitta tai vain vähäisin poikkeuksin, eikä sovellettu käytäntö perustu virheeseen. Arvio käytännön vakiintumisesta tehdään tapauskohtaisesti.¹⁹

Käytäntö ja työehtosopimusmääräykset

Vaihtelevaa työaikaa koskevissa työ sopimuksissa arvioitavaksi tulee ensinnäkin, *minkä ajan kuluessa* tietty työaika voi vakiintua. Toiseksi on arvioitava, *mille tasolle* työaika vakiintuu. Jos työtä on tehty epäsäännöllisesti ja työtuntien määrä on vaihdellut viikoittain, vakiintuneen tason määrittäminen voi käytännössä olla vaikeaa. Oikeuskäytännössä työajan vakiintumista arvioitaessa merkitystä on annettu myös muun muassa työ sopimuksen sisällölle sekä työnantajan työvoiman tarpeelle.²⁰

Työryhmässä käydyissä keskusteluissa on todettu, että kysymys työajan vakiintumisesta voi aktualisoitua paitsi työsuhteen kestäessä esimerkiksi erilaisten työsuhte-etuksien määräytymistä pohdittaessa, mutta myös työsuhteen päättymisen yhteydessä. Tyypillisenä esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa työnantaja lopettaa tarjoamasta työtunteja tai tarjoaa niitä aikaisempaa vähemmän, ja työntekijä riitauttaa asian joko työsuhteen perusteettomana päättämisenä tai työsuhteen ehtojen perusteettomana muuttamisena.

Ennakoitavuuden ja oikeusvarmuuden näkökulmasta nykytila ei ole työsuhteen ehtojen vakiintumisen osalta palkansaajapuolen näkemyksen mukaan tyydyttävä. Kuten edellä on todettu, epäselvyys koskee sitä, minkä ajan kuluessa ja mihin tasoon työaika voi vakiintua. Oikeustilan epäselvyys on hankalaa yhtäältä työntekijälle, joka ei tiedä, ovatko hänen työsuhteeseen perustuvat oikeutensa vakiintumisen kautta laajentuneet. Epävarmuutta aiheutuu niin ikään työnantajalle, joka kantaa oikeudellisen riskin siitä, että voi joutua jälkikäteen suorittamaan työajan vakiintumisen perusteella työntekijälle korvausta tarjoamatta jääneistä työtunneista.

Työryhmä toteaa, että työsuhteen osapuolet voivat omalta osaltaan vähentää vakiintumiseen liittyviä epävarmuustekijöitä. Työsopimuksessa sovitun työajan tulisi jo lähtökohtaisesti vastata sopijapuolten tarkoitusta tehtävän työn määrästä ja muista työnteon edellytyksistä. Ennakoitavuuden parantamiseksi työsuhteen osapuolten voivat työsuhteen aikana tarkastella toteutunutta työaikaa sekä päivittää työ sopimus

¹⁹ Ks. oikeuskäytännöstä esim. Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja Yrittäjyys 6/2013 s. 25.

²⁰ Ks. esim. Turun hovioikeus 7.5.2008 Nro 988. Tapauksessa A:n viikoittainen työaika oli yhden vuoden ja viiden kuukauden aikana vaihdellut hieman yli kymmenestä tunnista aina täyteen työaikaan ylitöineen. Hovioikeus katsoi, ettei tehdyn työn määrän suhteen ollut erotettavissa sellaista yksiselitteistä, selväpiirteistä ja vakiintunutta käytäntöä, joka olisi mainitulla tarkastelujaksolla muodostunut A:n työ sopimuksen työaikaa koskevaksi ehdoksi. Lisäksi hovioikeuden mukaan A:n työaika olivat hänen työ sopimuksensa sisältö (osa-aikainen kiireapulainen) ja työnantajan muiden työntekijöiden poissaolosta sekä toisaalta sesonkivaihteluista johtunut vaihteleva työvoiman tarve huomioon ottaen voineet vaihdella ilman, että kysymyksessä olisi ollut työsuhteen ehtojen muuttaminen.

vastaamaan mahdollisesti muuttuneita olosuhteita. Esimerkiksi työajan muuttuessa pysyvästi uusi, yhteisesti todettu työaika voidaan kirjata työsopimukseen²¹.

Työajan vakiintumisen edellytyksistä on sovittu muutamissa työehtosopimuksissa. Kaupan työehtosopimuksen mukaan työnantaja ja luottamusmies voivat paikallisesti sopia ns. yksilöllisestä työaikatarkastelusta, jossa työntekijä ja työnantaja tarkastelevat vuosittain työsopimuksessa sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista. Alle 37,5 tuntia tekevän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittoa työaika pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaika vastavaksi. Vastaavanlaisesta tarkasteluvollisuudesta on sovittu myös matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa, jonka mukaan tarkasteluvollisuutta ei kuitenkaan ole tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteissa. Vartiointialan työehtosopimuksen 9 §:n mukaan osa-aikaisen työntekijän vähimmäistyöaika määritellään jommankumman osapuolen sitä vaatiessa viimeisten 9 kolmiviikkoisjakson keskimääräisen tuntimäärän perusteella. Vähimmäistyöaika ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 5 tunnilla työsopimuksen mukaisesta kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta. Mainitut määräykset koskevat vain niitä osa-aikaisia työntekijöitä, joiden vähimmäistyöajasta on työsopimuksessa sovittu.

Elintarviketeollisuudessa sovellettavan työehtosopimuksen mukaan osa-aikaisen työntekijän siirtyessä tilapäisesti tekemään 40/vähintään 37,5 -tuntista työaika tulee hän työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen (ns. Pekkas-sopimus) piiriin tehtyään 40/vähintään 37,5 -tuntisia työviikkoja yhdenjaksoisesti vähintään neljän viikon ajan.

3.4 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Lainsäädäntö

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n 1 momentin mukaan, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta. Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta koskeva säännös ilmentää työnantajan lojaliteettivelvollisuutta: työnantaja ei voi palkata uusia työntekijöitä ennen kuin se on selvittänyt palveluksessaan jo olevien osa-aikaisten työntekijöiden mahdollisuudet tehdä tarjolla olevaa työtä. Lojaliteettivoitetta kuvastaa myös työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukainen työnantajan velvoite ilmoittaa vapautuvista työpaikoista siten, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin tehtäviin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

Jos lisätyön vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on työsopimuslain 2 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan annettava tällainen koulutus. Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden etusija lisätyöhön suhteessa uusiin työntekijöihin on ratkaistu oikeuskäytännössä.²²

²¹ Työsuhteen työaikaehdon muuttaminen tarjolla olevan työn vähentymisen perusteella (työajan lyhentäminen) edellyttää joko työsuhteen osapuolten yhteistä sopimusta tai työnantajan yksipuolisesti toteuttamana irtisanomisperustetta.

²² Ks. KKO 2006:49.

Etusijajärjestyksen mukaan työnantajan on tarjottava lisätöitä ensin lomautetuille työntekijöille, toiseksi osa-aikatyöntekijöille, kolmanneksi takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville ja vasta sen jälkeen työnantajan palveluksessa oleville määräaikaisille työntekijöille tai uusille työnhakijoille.

Työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus ei edellytä työntekijän etukäteen antamaa suostumusta lisätyön tekemiseen. Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työntekijä on ilmoittanut työnantajalle, ettei halua tehdä lisätyötä.

Työaikalaisissa lisätyöllä tarkoitetaan sovitun työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ylitä työaikalain mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaa. Suostumus työaikalaisissa tarkoitetun lisätyön tekemiseen voidaan antaa kertakaikkisena jo työsopimuksessa. Työaikalain 18 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä on kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Lisätyöllä voidaan siten tarkoittaa:

- 1) *työaikalain* mukaista lisätyötä, jonka tekemiseen työntekijä voi antaa kertakaikkisen suostumuksen, tai
- 2) *työsopimuslain* mukaista lisätyötä, joka ei edellytä työntekijän suostumusta ja jota työnantajan on tarjottava osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uuden työntekijän palkkaamista.

Lisätyö ja nollatyösopimukset

Työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus kohdistuu osa-aikaisiin työntekijöihin. Jos työnantajan palveluksessa on työsopimuslain 2 luvun 5 §:n perusteella lisätyöhön oikeutettuja työntekijöitä, työnantajan mahdollisuudet palkata uusia työntekijöitä ovat rajatut. Ensinnäkin niitä rajoittaa mainittuun säännöksen perustuva työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus. Toiseksi uusien työntekijöiden palkkaamista rajoittaa työsopimukseen sisältyvä työaikaehto, jonka mukaan työnantaja on velvollinen tarjoamaan työntekijälle työtä aina työsopimuksen mukaiseen työajan enimmäismäärään asti.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus merkitsee sitä, että työnantaja ei voi palkata uusia työntekijöitä työhön, jota sen palveluksessa olevat osa-aikatyöntekijät voisivat tehdä. Työnantaja ei myöskään voi lähtökohtaisesti palkata uusia työntekijöitä ”työvoimareserviin” tai tarvittaessa työhön kutsuttaviksi, vaan lisätyötä on ensin tarjottava osa-aikaisille työntekijöille. On kuitenkin epäselvää, voiko työnantaja lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta huolimatta ottaa uusia työntekijöitä ”listoille” tulevia työvoimatarpeita silmälläpitäen, jos uutta työsopimusta solmittaessa lisätyötä ei vielä ole tarjolla.

Työryhmässä on oltu yhtä mieltä siitä, että nollatyösopimukseen perustuvat työsuhteet ovat työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden piirissä työsuhteen voimassaoloajan. Nollatyösopimuksella ei voida kiertää työnantajalle laissa asetettua velvollisuutta tarjota lisätyötä. Merkitystä ei lähtökohtaisesti ole sillä, miten työaikaehto on työsopimukseen kirjattu, vaan lisätyötä on tarjottava myös nollatyösopimuksilla työskenteleville työntekijöille aina kokoaikaiseen työaikaan tai työsopimuksessa sovittuun alempaan tuntimäärään asti.

Jos kuitenkin tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän ja ns. työvoimareservissä olevan työsuhde syntyy kunkin työhönkutsun yhteydessä erikseen, työhönkutsujen välissä työsuhde ei välttämättä ole voimassa. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla ei työhönkutsujen välissä myöskään ole velvollisuutta tarjota tarvittaessa työhön kutsuttaville ja työvoimareserviläisille lisätyötä. Jos sen sijaan tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä on toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa myös työhönkutsujen välissä, työnantajan on tarjottava lisätyötä myös tällaiselle työntekijälle.

Nollatyösopimusten osalta saattaa olla epäselvää, missä järjestyksessä työnantajan on lisätyötä tarjottava, jos työnantajan palveluksessa on useita nollatyösopimuksella (vaihteleva työaika) työskenteleviä työntekijöitä sekä muita osa-aikaisia työntekijöitä. Lisätyön jakamiseen liittyviä kysymyksiä on tarkasteltu osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistiossa. Muistiossa todetaan, että lisätöiden jakaminen osa-aikaisten työntekijöiden kesken kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Työnantajan on työtä ja työtehtäviä jakaessaan kuitenkin noudatettava tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja syrjimättömyyttä.²³

Palkansaajapuolen edustajien mukaan lisätyön vastaanottamiseen liittyy käytännössä useita ongelmia. Yhtäältä nollatyösopimuksella työskentelevien on usein toimeentulosityistä mahdotonta kieltäytyä tarjotuista lisätyötunneista. Toisaalta ennakoimattomasti ja nopealla aikataululla tarjotut lisätyötunnit asettavat haasteita työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Esimerkiksi lasten päivähoidon järjestäminen lyhyellä aikavälillä on ongelmallista. Näistä syistä palkansaajapuolen edustajat ovat työryhmässä pitäneet tärkeänä, ettei pysyvää työvoiman tarvetta täytetä jatkuvasti lisätyötunteja tarjoamalla. Jos työtä on säännönmukaisesti tarjolla, myös käytännön vakiintumiseen liittyvät seikat edellyttävät, että nollatyösopimuksessa sovittua vähimmäistyöaikaa (”takuutunteja”) tulee nostaa.

3.5 Nollatyösopimukset ja muut työsuhteen ehdot

Lainsäädäntö

Työryhmässä on keskusteltu siitä, voiko nollatyösopimusten käytöllä olla vaikutusta muihin työsuhteen ehtoihin kuin työaikaehtoon. Tarkastelussa ovat olleet erityisesti koeaikaehdo, kilpailevan toiminnan kieltö, vuosilomat, sairausajan palkka, erilaiset lisät ja edut, työterveyshuolto ja perhevapaat.

Työsopimuslaki sääntelee työsuhteessa tehtävää työtä. Laissa on säännökset muun muassa koeajan määräytymisestä (1:4), kilpailevasta toiminnasta (3:3) ja kilpailukieltosopimuksesta (3:5), sairausajan palkasta (2:11) ja perhevapaista (4 luku). Vuosilomaan liittyvistä kysymyksistä, kuten vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta säädetään vuosilomalaisissa. Työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin.

Tasapuolinen kohtelu

Yleisellä tasolla työsuhteen ehtojen määräytymisessä erityyppisissä työsuhteissa lähtökohtana on tasapuolinen kohtelu. Työnantajan on lain mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

²³ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 6/2013.

Osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa sovelletaan suhteellisuusperiaatetta (*pro rata temporis*) silloin, kun se on tarkoituksenmukaista. Periaate perustuu EU:n osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevaan direktiiviin ja sen mukaan työntekijän oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajan suhteessa. Periaatetta sovelletaan työsuhde-etuihin, jotka riippuvat työajan pituudesta, kuten palkkaan. Oikeuskäytännössä *pro rata temporis* -periaatetta on sovellettu esimerkiksi työajan lyhennysvapaiden²⁴ määräytymiseen.

Tasapuolista kohtelua ilmentää myös työsopimuslain 2 luvun 6 §, jonka mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

Koeaika

Koeaika voidaan työsopimuksessa sopia enintään neljän kuukauden mittaiseksi. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän, yli neljä kuukautta kestävä koulutuksen, koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta.

Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa työsopimuslain 3 luvun 3§:n 1 momentin mukaan ilman työnantajan lupaa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa muutoinkaan sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Myös kilpailevan toiminnan valmistelu on kielletty. *Kilpailevan toiminnan kielto* ilmentää työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä säädettyä työntekijän lojaliteettivelvoitetta.

Säännös rajoittaa kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Arvioitaessa työntekijän toiminnan sallittavuutta otetaan huomioon työntekijän työn luonne ja tämän asema.

Perustuslain 18 §:n 1 momentissa turvataan jokaisen oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n säännös rajoittaa tätä perusoikeutta. Tämä säännöksen perusoikeutta rajoittava luonne on otettava tulkinnassa huomioon. Kilpailevan toiminnan kieltoa koskevaa säännöstä tulisikin tulkita suppeasti.

Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijän työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä on jo mainittu perustuslain 18 §:n 1 momentin säännös huomioon ottaen oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin. Tällainen oikeus työntekijältä voidaan evätä vain poikkeuksellisesti, lähinnä työntekijän työtehtävien erityisluonteen perusteella ja työnantajan toiminnan luonne ja toimialan kilpailuherkkyys huomioiden.

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä lukien. Jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Lisäksi työntekijän uskollisuusvelvollisuutta sääntelee työsopimuslain 3 luvun 5 §, joka koskee *liike- ja ammattisalaisuuksia*.

²⁴ TT 2001-58 ja TT 2007-40.

Niin kilpailukieltosopimusta kuin liike- ja ammattisalaisuuksia koskevien säännösten tulkinnassa on otettava huomioon työn ja toiminnan luonne sekä työntekijän asema ja tehtävät.

Vuosiloma

Vuosilomalain mukainen vuosiloman ansaintasääntö määräytyy työsopimuksessa sovitun työajan mukaisesti ja työntekijään sovelletaan kerrallaan vain yhtä ansaintasääntöä. Työsopimuksen työaikaehdon mukaan määräytyvää ansaintasääntöä sovelletaan niin kauan kuin työntekijän säännöllinen työaika pysyy samana.

Tässä yhteydessä voidaan perustellusti kysyä, miten määräytyy säännöllinen työaika, jos työsopimuksen mukainen työaika voi vaihdella 0 – 40 tuntiin. Käytännössä tällaisten työntekijöiden osalta loman ansaintasääntö joudutaan valitsemaan jälkikäteen toteutuneen työajan perusteella. Jos työaika tällöin vaihtelee jaksoittain, voidaan eri ansaintasääntöjä joutua soveltamaan peräkkäin saman lomanmääräytymisvuoden aikana.

Työsopimukseen kirjatusta joustavasta työaikaehdosta huolimatta työntekijän työajaksi voi vakiintua tietty tuntimäärä. Tämä vakiintunut tuntimäärä määrittää myös vuosiloman ansaintaa, jos työsopimusta pidempi työaika on muodostunut työnantajaa sitovaksi käytännöksi tai hiljaisen sopimuksen luonteiseksi sopimusehdoksi.

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta tai jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, vuosilomaa ansaitaan kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 35 työtuntia (*vuosiloman ansaintasäännöt*).

Työntekijälle maksettava loma-ajan palkka määräytyy ansaintasäännön ja palkkaustavan mukaan. Viikko- ja kuukausipalkkaisille työntekijöille maksettava loma-ajan palkka lasketaan eri tavalla kuin tuntipalkkaisille tai suorituspalkkaa saaville työntekijöille. Käytännössä suurimmalle osalle nollatuntisopimuksella työtä tekevästä työntekijöistä vuosilomapalkka maksetaan prosenttiperusteisena. Tällöin loma-ajan palkan suuruus määräytyy lomanmääräytymisvuoden ansioiden perusteella.

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Vuosilomalain 18 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia, että ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Viimeksi mainitulla säännöksellä on haluttu turvata toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa ja oikeutta pitää lomaa työsuhteiden lyhyistä keskeytyksistä huolimatta.

Jos taas työtä on tehty niin vähän, ettei työntekijälle kerry lainkaan palkallista vuosilomaa, hänen oikeutensa saada vapaata työstä määräytyy vuosilomalain 8 §:ssä säädetyn mukaisesti. Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Tältä vapaan ajalta työnantaja vuosilomalain säännösten nojalla ei ole velvollinen maksamaan vuosilomapalkkaa, vaan työntekijällä on oikeus prosenttiperusteiseen lomakorvaukseen.

Sairausajan palkka

Sairausajan palkkaan on oikeus työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkka sairastuspäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään siihen asti, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Sairausajan palkkaa koskevasta säännöksestä voidaan sopia työehtosopimuksella toisin.

Työsuhde-etuuksien määräytyminen

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan *työsuhde-etuuksien* määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Käytännössä kyse voi olla esimerkiksi vuosiloman ansainnasta tai erilaisista työsuhteen keston perustuvista palkkaetuksista. Työsuhteen kestosta riippuvien työsuhte-etuuksien kertymisestä voidaan sopia toisin työehtosopimuksella.

Työterveyshuolto

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä *työterveyshuolto* työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuollon laajuudesta ja sisällöstä säädetään tarkemmin työterveyshuoltolaissa.

Perhevapaat

Perhevapaita ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä sekä poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Työntekijän oikeudesta perhevapaaseen ei voida sopia työehtosopimuksella toisin.

Käytännöt ja työehtosopimusmääräykset

Työryhmässä on käyty läpi käytännön esimerkkejä nollatyösopimusten vaikutuksista työsuhteen eri ehtoihin. Lisäksi on selvitetty, mitä työehtosopimuksissa on eri tilanteiden varalta sovittu.

Koeaika

Palkansaajapuolen edustajat ovat katsoneet, että nollatyösopimuksella työskentelevä on käytännössä *koeajalla* koko työsuhteensa ajan ja siten yli laissa koeajalle säädetyn neljän kuukauden enimmäiskeston. Kun 0–40 -sopimuksella työtunnit voidaan pudottaa nolnaan ilman syytä, lainmukaisena koeaikanakaan tapahtuneen purun epäasiallisuus ei tule missään vaiheessa arvioitavaksi. Työnantaja voi siten kiertää koeaikasäännöstä käyttämällä nollatyösopimuksia. Vastaavasti tarvittaessa työhön kutsuttavan osalta koeaikasäännöksen kiertäminen on mahdollista niin, että työhön ei enää kutsuta, vaikka työrupeamia olisi aikaisemmin ollut useita ja vaikka työnantajan tarjolla oleva työ ei olisi vähentynyt. Usein syyt työtuntien vähentämiseen ovat palkansaajapuolen käsityksen mukaan epäasiallisia liittyen esimerkiksi erimielisyyksiin työpaikalla.

Työntekijän mahdollisuus tehdä työtä toiselle työnantajalle

Toimeentulonsa turvaamiseksi nollatyösopimuksella työskentelevällä työntekijällä voi olla tarve tehdä työtä samaan aikaan usealle työnantajalle. Voimassa oleva nollatyösopimus ei sinänsä muodosta työntekijälle

estettä tehdä työtä useassa työsuhteessa ottaen kuitenkin huomioon *kilpailevan toiminnan kieltoa* koskevat säännökset. Toisaalta työntekijän tosiasiallisesti tekemien työtuntien määrä voi vaikuttaa työntekijän mahdollisuuteen tehdä työtä useassa työsuhteessa samanaikaisesti: mitä enemmän työtunteja tehdään, sitä rajoitetummat työntekijän mahdollisuudet tehdä töitä toiselle työnantajalle käytännössä ovat. Eteen saattaa myös tulla tilanteita, joissa on ratkottava työntekijän suhde eri työnantajiin. Epäselvää voi olla esimerkiksi se, miten eri työsuhteiden välinen ”etusijajärjestys” määräytyy silloin, kun eri työnantajat tarjoavat työntekijälle työtä samalle ajanjaksolle.

Työryhmässä on todettu, että nollatyösopimuksella työskentelevät työntekijät eivät yleensä toimi sellaisissa tehtävissä, joissa *kilpailukieltosopimusten* tekeminen tulisi kyseeseen.

Vuosiloma

Palkansaajapuolen edustajien mukaan nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän oikeus *vuosilomaan* ei käytännössä aina toteudu. Palkansaajapuolen käsityksen mukaan määräaikaisista työsuhteista johtuen tarvittaessa työhön kutsuttava ansaitsee vuosilomaa kaksi päivää kuukaudessa, vaikka työhönkutsuja olisi ollut usean vuoden ajan. Toisaalta mahdollisuutta palkallisen vuosiloman pitämiseen ei useinkaan edes ole, vaan vuosiloma korvataan lomakorvauksella. Toimeentulonsa turvaamiseksi työntekijät ovat enemminkin halunneet tehdä töitä kuin pitää heille kertynyttä vuosilomaa.

Lisäksi erityisesti vaihtelevan työajan työsuopimusten osalta on käytännössä noussut kysymys siitä, millä edellytyksillä vuosiloman ansaintasääntö voi vaihtua kesken lomanmääräytymisvuoden. Yleisellä tasolla kyse on tällöin työajan vakiintumisen edellytyksistä.

Useissa työehtosopimuksissa on vuosilomaa koskevia määräyksiä. Esimerkiksi vuosilomapalkan laskentatavasta on voitu sopia eri tavalla kuukausipalkkaisten ja tuntipalkkaisten työntekijöiden osalta. Sairaankuljettajia koskevassa työehtosopimuksessa työntekijät on vuosiloman määräytymisen osalta jaettu päätoimisiin (vähintään 19 viikkotyötuntia) ja osa-aikaisiin (alle 19 viikkotyötuntia) työntekijöihin. Erikseen töihin kutsuttavalle työntekijälle maksetaan muuttopalvelualan työehtosopimuksen mukaan 9,5 % lomarahaa, ja maksu suoritetaan aina palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Muilla työntekijöillä lomarahan määrä on muuttopalvelualan työehtosopimuksen mukaan 18 % työehtosopimuksessa erikseen sovitusta palkasta.

Sairausajan palkka

Sairausajan palkan maksamisen edellytyksistä on määräyksiä useissa työehtosopimuksissa. Esimerkiksi vartiointialan työehtosopimuksen 41 §:n mukaan työvoimareservissä olevan sairausajan palkanmaksu edellyttää työvuorolistaan merkittyjä työvuoroja. Kaupan työehtosopimuksen mukaan palkallisen sairausajan pituus määräytyy työsuhteen keston mukaan. Esimerkiksi, kun työsuhde on kestänyt sairastumishetkellä alle kuukauden, maksetaan sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta. Kaupan työehtosopimuksen 16 §:n 6 kohdan mukaan alle 37,5 tuntia tekevien sairausajan palkka maksetaan työvuoroluettelon merkityiltä tunneilta. Työvuoroluettelon puuttuessa palkka maksetaan sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Kaupan työehtosopimuksen mukaan työsuopimuksessa sovitaan keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta. Työnantajapuolen tulkinnan mukaan tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan, kun työnteko on alkanut. Tarvittaessa työhön kutsuttavien osalta sairausajan palkan maksamisessa voi eri aloilla olla erilaisia käytäntöjä. Vartiointialan työehtosopimuksen 41 §:n mukaan työvoimareserviin kuuluvan työntekijän sairausajan palkanmaksu edellyttää työvuorolistaan merkittyjä työvuoroja. Työnteon aloittamista ei kuitenkaan edellytetä.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen 22 §:n 4 kohdan 2 alakohdan mukaan tuntipalkkaiselle työntekijälle sairausajan palkkana maksetaan perustuntipalkkaa työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta. Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, kuitenkin enintään 7,4 tunnilta työpäivää kohti.

Myös sairausajan palkan suuruudesta on määräyksiä työehtosopimuksissa. Esimerkiksi sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen 19 §:n 4 kohdan mukaan osa-aikatyöntekijällä, jolla ei ole työehtosopimuksessa sovittu keskimääräistä työaika, sairausloma-ajan palkka määräytyy suunnitellun työvuoroluettelon mukaisesti ja sen jälkeiseltä ajalta kuuden viimeisen kuukauden aikana maksetun keskimääräisen palkan perusteella.

Työryhmässä käytyjen keskustelujen perusteella voidaan todeta, että keskeisin ongelma sairausajan palkan maksamisessa liittyy puutteellisiin työvuoroluetteloihin. Lähtökohta on, että sairausajan palkkaa maksetaan vain työvuoroluetteloon merkityiltä tunneilta. Jättämällä työvuoroluettelon kokonaan laatimatta työnantaja voi käytännössä kiertää sairausajan palkan maksun, jollei työehtosopimuksesta tai työsuhteen ehdoista muuta johdu. Mahdollista on myös, että säännöllisesti työnantajan palveluksessa työskennelleelle työntekijälle ei enää merkitä tunteja työvuorolistaan sen jälkeen, kun työnantaja on saanut tietää työntekijän sairastumisesta. Palkansaajapuolen edustajat ovat pitäneet tärkeänä, että nollatyösopimuksella työskentelevillä olisi yhtäläinen oikeus sairausajan palkkaan kuin ns. kiinteää työaika tekevillä työntekijöillä, joilla vähimmäistyöajasta on sovittu.

Työsuhde-etuuksien määräytyminen

Nollatyösopimuksella työskentelevät tai tarvittaessa työhön kutsuttavat on voitu työehtosopimuksessa rajata tiettyjen *lisien ja etujen* ulkopuolelle tai niiden soveltamisesta on näiden työntekijäryhmien osalta voitu sopia erikseen. Esimerkiksi vartiointialan työehtosopimuksen 31 §:n mukaan työvoimareserviin kuuluville ei suoriteta hälytyskorvausta. Viestinvälitys- ja logistiikka-alalla tarvittaessa työhön kutsuttavalle maksettava kokemusvuosilisä määräytyy työehtosopimuspyötkirjan mukaan eri tavalla kuin pysyvän henkilöstön osalta. Kaupan työehtosopimuksen mukaan tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhde-edut karttuvat kuten vakituisillakin työntekijöillä silloin, kun peräkkäisiä määräaikaaisia sopimuksia tehdään ilman keskeytyksiä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin.

Palkansaajapuolen edustajat ovat työryhmässä katsoneet, että nollatyösopimuksella työskentelevien työntekijöiden *koulutus- ja uralla etenemisen mahdollisuudet* ovat käytännössä vakituisia työntekijöitä heikkomat. Laki kuitenkin edellyttää, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työsuhteen kestosta ja sovitusta työajasta riippumatta ja tarvittaessa *pro rata temporis* -periaatetta soveltamalla. Työryhmässä on pidetty tärkeänä, ettei nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä syrjitä koulutukseen valitsemisessa tai muissa henkilöstöetuuksien myöntämisessä.

Työterveyshuolto

Työryhmässä edustettujen palkansaajajärjestöjen mukaan nollatyösopimuksilla työskentelevien työntekijöiden työterveyshuolto voi olla käytännössä heikompi kuin pysyvissä, kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä työntekijöillä. Lain mukaan työnantajan on kuitenkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti työsuhteen kestosta ja työaika muodosta riippumatta. Työnantaja voi rajata työterveyshuollon palvelujen saatavuutta esimerkiksi siten, että täyden työterveyshuollon saa vasta tietyn ajan työssä ollut työntekijä. Sen sijaan nollatyösopimuksen taikka osa- tai määräaikaaisen työehtosopimuksen perusteella työntekijöitä ei voida asettaa vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä heikompaan asemaan.

Perhevapaat

Perhevapaiden käytöstä on nollatyösopimuksella työskentelevälle käytännössä seurannut työtuntien vähentymistä. Nollatyösopimuksella työtä tekevä saattaa myös jäädä ilman työehtosopimuksen mukaista äitiys- ja isyysvapaan palkkaa. Toisaalta perhevapaalle jääminen on palkansaajapuolen käsityksen mukaan nollatyösopimuksella työskentelevälle käytännössä ylipäättään hankalampaa kuin vakituisessa, kokoaikaisessa työskentelevälle, sillä nollatyösopimuksella työskentelevällä takeita työn jatkumisesta vapaan jälkeen ei ole.

3.6 Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

Lainsäädäntö

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos hänellä on taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste taikka työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (enintään 90 päivää) eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työnantajalla on lain mukaan velvollisuus antaa ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Työntekijöille on varattava tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Lomautusilmoitus on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia määräaikaisesta lomauttamisesta, jos se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää osapuolten yhteisellä sopimuksella taikka jommankumman osapuolen suorittamalla irtisanomisella tai purkamisella laissa tarkemmin säädetyin edellytyksin. Määräaikainen työsopimus puolestaan päättyy automaattisesti työsopimuksen voimassaololle asetetun määräajan kuluttua, jollei määräaikaista työsopimusta ole sovittu irtisanomisenvaraiseksi.

Yhteistoimintalain (334/2007) soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä on noudatettava yhteistoimintamenettelyä koskevia säännöksiä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Jos yrityksessä on lain mukaan laadittava yhteistoimintalain 16 §:n mukainen henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, näihin on irtisanomista koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tehtävä tarvittavat muutokset.

Takaisinottovelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä. Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanomalleen, TE-toimistosta työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus (TSL 2:5) on ensisijainen työntekijän takaisin ottamiseen (TSL 6:6) nähden. Jos työnantaja on lomauttanut työntekijöitä, on heillä kuitenkin etusija lisätyöhön ennen työnantajan palveluksessa olevia osa-aikatyöntekijöitä.

Työsuhteen päättämistä ja lomauttamista koskevat säännökset ovat lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. Työehtosopimuksella voidaan poiketa lomautuksen ennakkoselvitystä ja työntekijän kuulemista, työntekijän takaisin ottamista sekä lomautusilmoitusta koskevista säännöksistä sekä rajoitetusti myös lomautusperusteiden osalta (työsopimuslaki 13 luvun 7 §). Irtisanomisaika voidaan lain mukaan sopia

enintään kuudeksi kuukaudeksi siten, että työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Irtisanomisperusteista tai irtisanomiseen liittyvistä menettelyistä ei voida sopia toisin edes työehtosopimuksella.

Käytännöt ja työehtosopimusmääräykset

Työryhmä on ollut yhtä mieltä siitä, että nollatyösopimuksella ei voida sivuuttaa työsuhteen lomauttamista ja päättämistä koskevia pakottavia lainsäännöksiä. Nollatyösopimuksia ei saa käyttää työsuhteturvan kiertämisen tarkoituksessa edes yhteisesti sopimalla. Lain toteutuminen käytännössä on kuitenkin usein epäselvää.

Palkansaajapuolen edustajat ovat työryhmässä katsoneet, että nollatyösopimukset mahdollistavat työsuhteen yksipuolisen päättämisen ilman lainmukaisia perusteita, menettelyjä ja irtisanomisajan noudattamista erityisesti silloin, kun takuutunneista ei ole työsopimuksessa sovittu. Käytännössä on esiintynyt tilanteita, joissa työntekijän työtunnit on vähennetty nolnaan, vaikka työnantajan edellytyksissä tarjota työtä ei ole tapahtunut muutoksia. Työtuntien vähentämisen taustalla on saattanut olla esimerkiksi työntekijän sairastuminen, raskaus, ylitöistä kieltäytyminen tai esimiehen kanssa eripuraa joutuminen. Toisaalta myös yritystoiminnan muutostilanteissa nollatyösopimuksia on käytetty työvoiman vähentämiseen pudottamalla työntekijöiden työtunnit minimiin noudattamatta irtisanomisaikaa ja muita laissa säädettyjä velvoitteita.

Myös nollatyösopimusten suhde lomautusta koskeviin säännöksiin on palkansaajapuolen mukaan epäselvä. Ongelmallista on, jos nollatyösopimuksella pyritään kiertämään lomautukseen liittyviä menettelyjä. Käytännössä työnantaja on voinut lomautuksen sijasta yksipuolisesti vähentää nollatyösopimuksella työskentelevien työntekijöiden työtunnit nolnaan. Näin ollen työnantajalla ei ole ollut edes tarvetta lomauttaa työntekijöitä, koska nollatyösopimuksen työaikaehto on joustava. Joustavaa työaikaehto käyttämällä työnantaja on välttänyt paitsi noudattamasta lomautukselle säädettyjä perusteita myös antamasta työntekijöille ennakkoselvitystä lomautuksesta sekä noudattamasta lomautusilmoitukselle asetettua 14 päivän määräaika. Kun nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä ei ole lomautettu, työntekijöillä ei myöskään ole ollut oikeutta saada irtisanomisajan palkkaa, jos työsopimus on irtisanottu TSL 5 luvun 7 §:n 2 ja 3 momenteissa tarkoitetuissa tilanteissa.

Työehtosopimuksissa on määräyksiä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteen automaattisesta päättymisestä, jos työtä ei ole ollut tarjolla. Vartiointialan työehtosopimuksen 8 §:n mukaan tilapäistyöntekijän, jolle ei ole sovittu vähimmäistyöaika, työsopimus päättyy, jos kolmeen jaksoon ei ole tehty työtä, ellei toisin ole sovittu. Muuttopalvelualan työehtosopimuksen 5 §:n mukaan, jos erikseen töihin kutsuttava ei ole tehnyt työtä kolmen kuukauden aikana, työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta. Työsuhteen päättymisestä on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti.

Rahankäsittelypalvelualalla on puolestaan sovittu, että tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsuhde päättyy automaattisesti, jos työtä ei ole tehty 12 viikkoon, ellei toisin ole sovittu. Viestinvälitys- ja logistiikka-alalla tarvittaessa työhön kutsuttavan työhön kutsumisen menettelytavoista tehty sopimus katsotaan päättyneeksi, jos työntekijälle ei ole ollut tarjolla työtä kolmen kuukauden kuluessa viimeksi päättyneen työsuhteen jälkeen, jollei muuta ole sovittu.

4. Johtopäätökset

Työryhmän tehtävänä on ollut selvittää nollatyösopimukseen liittyviä kysymyksiä työlainsäädännön näkökulmasta.

Nollatyösopimuksilla tarkoitetaan erilaisia työaikajärjestelyjä, jotka vaihtelevat aloittain. Palvelualoilla nollatyösopimuksilla viitataan usein tarvittaessa työhön kutsuttaviin, ekstraajiin ja työvoimareservissä oleviin työntekijöihin. Työsuhde voi olla voimassa toistaiseksi tai työsuhde voi puitesopimuksen perusteella syntyä jokaisen työhönkutsun osalta erikseen. Teollisuudessa nollatyösopimuksilla tarkoitetaan puolestaan vaihtelevaa työaikaa, joka on voitu sopia esim. 0–40 tunniksi viikossa. Vaihtelevan työajan työsopimukset ovat teollisuudessa pääsääntöisesti voimassa toistaiseksi.

Tarvittaessa työhön kutsuttavien osalta tarkastelun keskiöön nousevat edellytykset tehdä määräaikaista työsuhdetta. Jos työhönkutsut toistuvat säännönmukaisesti ja ilman pitkiä taukoja, voi tilanne osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi. Työnantajan aloitteesta tehdyille määräaikaiselle työsopimukselle tulee olla laissa tarkoitettu perusteltu syy. Jos työsuhde tehdään määräaikaiseksi työntekijän aloitteesta ja toiveesta, perusteltua syytä ei edellytetä. Arvio perustellun syyn olemassa olosta tehdään työsopimuslain säännösten mukaan.

Sen sijaan **vaihtelevan työajan sopimukseen** liittyy työryhmän käsityksen mukaan useita avoimia kysymyksiä. Kun työajan on sovittu vaihtelevan 0–40 viikkotunnin välillä, epävarmuutta aiheutuu paitsi työaikaehdon sitovuudesta, myös ehdon vaikutuksista työsuhdetta koskeviin lainsäännöksiin ja muihin työsuhteen ehtoihin, kuten työsuhdeturvaan ja sairausajan palkkaan. Yleisellä tasolla kyse on työryhmän mielestä siitä, kuinka laaja työsuhteen osapuolten sopimusvapaus lain mukaan on. Sopimusvapautta rajoittavat lain ehdottomat säännökset, jotka kuvastavat työlainsäädännön taustalla olevaa työntekijän suojelun periaatetta. Näistä ehdottomista lainsäännöksistä ei voida poiketa edes yhteisesti sopimalla. Ongelmallista on, jos nollatyösopimuksilla pyritään kiertämään esim. lomautusta, irtisanomista tai sairausajan palkan maksamista koskevia säännöksiä.

Nollatyösopimukseen liittyvien ongelmien sisällöstä ja niiden mahdollisista ratkaisukeinoista työryhmässä on esitetty erilaisia näkemyksiä, jotka kuvataan tarkemmin seuraavassa.

4.1 Palkansaajapuolen edustajien kanta

Työsopimuslain sekä koko työoikeudellisen lainsäädännön keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on työntekijän suojelun periaate.

Työryhmän raportissa on esitetty lukuisia työlainsäädännön kohtia, joiden mukaiset työntekijää suojaavat oikeudet eivät ulotu nollatuntisopimuksella solmittuihin työsuhteisiin. Tällaisia ovat mm. koeaikaan, sairausajan palkkaan, lisättyoikeuteen, lomautukseen ja irtisanomiseen liittyvät työsopimuslain määräykset.

Nollatuntisopimuksen solmimisella voi käytännössä mahdollistaa, että pakottavakaan työlainsäädäntö ei keskeisiltä osiltaan tule sovellettavaksi. Tämä on täysin ristiriidassa työoikeudellisen lainsäädännön keskeisen periaatteen kanssa. Lisäksi nollatyösopimukset aiheuttavat työntekijöille epävarmuutta, työsuhteeseen ja sosiaaliturvaan liittyvien etuuksien menetystä ja toimeentulo-ongelmia.

PAM:n, SEL ry:n ja STTK:n mukaan lainsäädäntö ei tälläkään hetkellä tunne nollatyösopimuksia, mutta niitä käytännössä solmitaan eri muodoissa. Lainsäädäntöä tulee muuttaa siten, että nollatyösopimusten solminen ei ole mahdollista. Toissijaisesti selvityksessä esitetyt nollatyösopimukseen liittyvät epäkohdat on poistettava muuttamalla lainsäädäntöä. Tällä tarkoitetaan mm. sitä, että työsopimusta solmittaessa työajan tulee vastata mahdollisimman lähelle todellista toteutuvaa työaika ja toteutuneen työajan tulee vakiintua työsuhteen ehdoksi tietyn ajan kuluttua työsuhteen alusta. Lisäksi mm. lisätyöstä ei tule voida työsopimuksessa sopia, ja työtuntien vähentäminen ei saa olla yksipuolisesti mahdollista ilman työsopimuslaissa ja yhteistoimintalaissa mainittuja edellytyksiä.

AKAVAn mukaan nykyllä lainsäädäntö ei edellytä erityistä perustetta nollatyön teettämiselle eikä mitenkään ota kantaa vähimmäistyöaikaan tai työajan vakiintumiseen. Nollatyötä tehdään lukuisilla eri aloilla, joiden käytännöt ovat kirjavia eikä epäkohtia ole kattavasti kyetty korjaamaan työsopimuksin tai työehtosopimuksin. Nollatyöntekijän oikeudellista asemaa tuleekin vahvistaa ensi sijassa lainsäädäntöteitse.

Palkansaajapuolen edustajat katsovat, että tämä työryhmän selvitystyö kuvaa riittävällä tavalla nollatyöstä tulevaa ongelmakenttää ja ilmiötä. Erityiset lisäselvitykset jatkotyöskentelyn muotona hidastavat jo olemassa olevien oikeudellisten epäkohtien korjaamista ja ovat epätarkoituksenmukaisia. Tarvittavat lainsäädäntömuutokset epäkohtien poistamiseksi on toteutettava viipymättä kolmikantaisesti.

Sen sijaan palkansaajapuolen edustajien mielestä jatkossa tulisi selvittää tarkemmin nollatyösopimusten ja työttömyysturvalainsäädännön välisiä suhteita tilanteessa, jossa työnantaja ei ole tarjonnut työntekijälle työtä pitkään aikaan ja joka käytännössä rinnastuu ns. roikkolomautukseen. Nollatyösopimuksella työskentelevällä on oikeus mm. soviteltuun työttömyyspäivärahaan niiltä ajoilta, jolloin työtunnit jäävät vähäisiksi. Sen sijaan työttömyysturvaetuuksien maksamiselle asetettava karenssiaika voi nollatyösopimuksen perusteella työskentelevälle työntekijälle olla joissain tilanteissa kohtuuton. Karenssi asetetaan lähtökohtaisesti silloinkin, kun työntekijä päättää nollatyösopimukseen perustuvan työsuhteen, vaikka työtä ei olisi sopimuksen mukaan tarjottu pitkään aikaan.

4.2 Työnantajapuolen edustajien kanta

Työryhmässä jäsenenä olleiden työnantajapuolen edustajien mukaan tarve sopia työsopimuksessa vaihtelevasta työajasta tai jättää sopimatta vähimmäistyöajasta voi johtua työntekijän tai työnantajan tarpeista. Työntekijöillä tarpeet liittyvät erityisesti erilaisten elämäntilanteiden edellyttämään joustavaan työskentelyyn. Koska vähäisen työajan sopimuksissa työllistämiskynnys on todennäköisesti kokoaikaista työsuhdetta matalampi, tarvittaessa töihin kutsuttavana työskentely on myös väylä kokoaikaiseen työhön ja hyvä tapa varsinkin nuorille kerryttää työkokemusta. Jos on ollut pitkään poissa työmarkkinoilta, extratyöntekijänä oleminen on tapa palata sinne takaisin.

Muun muassa kysynnän ja tuotannon vaihteluista johtuva työn määrän ennakoimattomuus ja akuutit lisähenkilöstön tarpeet johtavat työnantajapuolella extraajien käyttämiseen. Palvelualoilla asiakaskysyntä määrää työvoiman tarpeen, ja teollisuudessa tuotteita ei välttämättä voida hiljaisen kysynnän aikana valmistaa varastoitavaksi. Lisäksi joillakin työpaikoilla käytössä olevat työaikajoukot ja työntekijöiden eri syistä pitämät vapaat aiheuttavat työvuorolistoihin aukkoja, joiden paikkaaminen antaa työmahdollisuuksia extratyöntekijöille.

Työsopimukset, joissa ei ole sovittu vähimmäistyöajasta, ovat yksi joustavan työskentelyn muoto. Sellaisia työsopimuksia tarvitaan työelämässä, jossa kaikki työ ei ole pakotettavissa toistaiseksi voimassa olevan ja kokoaikaisen työsuhteen muottiin. Työsuhteiden moninaisuus on voimavara sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta. Työsuhteiden kokonaisuutta tarkastellen vähimmäistyöaika vailla olevat työsuhteet ovat kuitenkin varsin suppea ilmiö. Tarkastelua vaikeuttaa se, että käytössä ei ole luotettavaa tilastotietoa niiden käytön laajuudesta. Yhtenä jatkotyöskentelyn mahdollisuutena voisikin tulla kyseeseen tilastollinen tutkimus kokonaiskuvan saamiseksi puheena olevasta ilmiöstä. Olisi myös hyödyllistä selvittää, missä määrin tarvittaessa töihin kutsuttavat siirtyvät kokoaikaisiksi työntekijöiksi.

On odotettavissa, että tarve joustavien työaikojen käyttämiseen sekä työntekijöillä että työnantajilla lisääntyy tulevaisuudessa. Ilmiötä onkin tarkasteltava osana muuta osa-aikaista työskentelyä. Työelämää koskevien uudistusten suunnittelussa myös vaihtelevien työaikojen näkökulma on otettava huomioon. Tarvittaessa työhön kutsuttavat eivät voi jäädä huomiotta, sillä käytäntö on osoittanut, että heitä tarvitaan. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota osa-aikaisten työntekijöiden syrjimättömyyteen ja siihen, että myös voimassa olevia säännöksiä – olivatpa ne sitten lakinormeja tai työehtosopimusmääräyksiä – sovelletaan syrjimättömästi. Niin sanottu *pro rata temporis* -periaate suojaa osa-aikaisten työntekijöiden etuja ja siitä yleensä seuraa, että pelkästään työsuhteen osa-aikaisuus ei voi olla peruste osa-aikaisten työntekijöiden jättämiselle työsuhte-etuuksien ulkopuolelle. Tämän periaatteen merkitystä on korostettava.

Työryhmä on tarkastellut monipuolisesti niin sanottuihin nollatyösopimuksiin liittyvää sääntelyä. Keskeisinä tällaisissa työsuhteissa työskenteleviä suojaavina piirteinä on tullut esiin syrjintäsuoja ja työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä. Molemmat sisältyvät jo voimassa olevaan lakiin. Työntekijöitä suojaa se, että työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä omille osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uusien työntekijöiden palkkaamista, jos lisätyö on omille työntekijöille sopivaa. Mikäli lisätyötä on tarjolla, ei siten yleensä synny tilannetta, jossa työnantaja ei olisi velvollinen tarjoamaan työtä tarvittaessa töihin kutsuttaville tai muille osa-aikaisille. Eri asia on, että työn tarjoaminen voi estyä sen vuoksi, että tarjottava työ ei sovellu jo palveluksessa oleville työntekijöille. On myös syytä korostaa, että lisätyön tarjoamisessa tulee noudattaa tasapuolisen kohtelun velvoitetta. Työntekijän suojaa vahvistavana sääntelynä on huomattava myös työaikalaissa säädetyt työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus ja työntekijän oikeus kieltäytyä lisätyöstä.

Niin sanottuja nollatyösopimuksia koskevan sääntelyn tarkastelussa on ilmennyt, että nykyinen suojataso huomioon ottaen tarvetta lakimuutoksille ei ole. Kehityksen tulee jatkossakin perustua alakohtaisiin ratkaisuihin, jotka parhaiten ottavat huomioon kunkin alan erityispiirteet ja tämääntyyppisten työsopimusmuotojen käytön laajuuden. Alakohtaisesti voidaan myös määritellä edellytyksiä niin sanottujen reservityöntekijöiden käyttämiselle ja sopia heidän työsuhteissaan noudatettavista ehdoista. Näin on jo joillakin aloilla tehtykin, kuten muistiossa on tarkemmin selostettu.

Työryhmässä on keskusteltu siitä, että joissakin tapauksissa työsuhteen osapuolet ovat voineet sopia vähimmäistyöaika vailla olevasta työsopimuksesta, vaikka työsuhteen aikana työntekijälle on osoitettu ehkä huomattavakin määrä työtä. Tähän on useimmiten syynä työaikamuotojen joustamattomuus monilla aloilla. Mikäli työaikasuunnittelu ei esimerkiksi työehtosopimuksen joustamattomien työaikamääräysten vuoksi voi riittävällä tavalla heijastella työn määrän vaihtelua, työnantaja saattaa päättää käyttämään niin kutsuttuja nollatyösopimuksia vastauksena joustavuuden vaatimuksiin. Tämä kysymys ilmenee kuitenkin vain yksittäisillä työpaikoilla ja siihen voidaan vaikuttaa kehittämällä ala- tai työpaikkakohtaisesti joustavia työaikamuotoja.

Perusteltuna ei voida pitää ehdotusta säätää lailla työajan vakiintumisesta. Tällainen sääntely lisäisi epävarmuutta työsuhteen ehdoista, sillä se johtaisi osapuolten välisen työaika koskevan työsopimusehdon

syрjäytymiseen. Työsuhteen ehtojen vakiintumisesta ei ole laissa säännöksiä, ja käytännössä vakiintumista koskevan säännöksen ei voisi edes ajatella olevan muotoiltavissa tyydyttävällä tavalla niin, että työsuhteen osapuolten oikeusvarmuutta koskevat intressit otettaisiin huomioon. Työryhmässä ei ole ilmennyt perusteita nostaa työaika muiden työsuhteen ehtojen joukosta eri asemaan vakiintumisen suhteen. Työajasta määräämisen on perinteisesti katsottu kuuluvan työ sopimuksessa sovitussa rajoissa työnantajan direktio-oikeuden keskeisen alan piiriin. Sen vuoksi oikeuskäytännössä on suhtauduttu pidättyväisesti työajan vakiintumiseen työsuhteessa noudatetun, työ sopimuksesta poikkeavan käytännön perusteella. Työ sopimusosapuolten mahdollisuutta saada varmuus sopimussuhteessa noudatettavista ehdoista parantaa se, että työaika järjestelyistä sovittaisiin aina kirjallisesti työ sopimuksessa. Olisi suositeltavaa ottaa yrityksissä käyttöön menettelytapoja, jolloin niin sanottujen nollatyö sopimusten käyttöön liittyvät kysymykset olisivat selviä molemmille työsuhteen osapuolille.

Työryhmässä on keskusteltu siitä, pitäisikö niin sanotut nollatyö sopimukset kieltää säätämällä vähimmäistyöajasta. Työsuhteessa noudatettavan pakkotyöajan säätäminen on toteuttamiskelvoton ehdotus. Vaikka työsuhteessa olisi pakollista sopia tietyistä vähimmäistyöajasta, vaihtelevan työajan käyttö olisi kuitenkin edelleen mahdollista niin että alarajana olisi pakollinen vähimmäistyöaika ja ylärajana työaikalain mukainen säännöllisen työajan enimmäismäärä. Myös tällöin työ sopimukseen liittyisi samanlaisia tulkintakysymyksiä kuin vähimmäistyöaika vailla oleviin työ sopimuksiin. Pakkotyöajan säätäminen merkitsisi asiallisesti, että työnantaja tulisi velvolliseksi maksamaan palkkaa, vaikka työntekijälle ei voitaisi osoittaa työtä. On selvää, että pakollinen vähimmäistyöaika heikentäisi työnantajien mahdollisuuksia luoda työtä ja työpaikkoja. Se olisi vastoin niitä työoikeuden uudistamisen luonnollisena lähtökohtana olevia pyrkimyksiä, joiden tavoitteena on Suomen kilpailukyvyv ja työllisyyden parantaminen.

4.3 Työryhmän puheenjohtajan ja sihteerin kanta

Työryhmän puheenjohtajan ja sihteerin mukaan selvitys osoittaa, että nollatyö sopimukseen liittyy useita oikeudellisesti epäselviä tulkintatilanteita. Laissa ei määritellä nollatyö sopimuksen käsitettä, eikä nollatyö sopimuksia koskevaa lainsäädäntöä ole annettu. Tulkintatilanteita voidaan ratkaista paitsi yritys- ja alakohtaisilla sopimuksilla ja järjestelyillä, myös lainsäädäntöä täsmentämällä. Lähtökohtana on oltava se, ettei nollatyö sopimuksilla voida kiertää työ lainsäädännön pakottavia, työntekijän turvaksi annettuja säädöksiä. Toisaalta ratkaisuja pohdittaessa on otettava huomioon ala- ja yritys kohtaiset tarpeet.

Nollatyö sopimusten kohdalla on käytännössä ollut epäselvyyttä siitä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työ sopimus osapuolille luo. Tältä osin työntekijöiden kannalta nollatyö sopimukseen liittyy useita epävarmuustekijöitä, kuten työvuorojen ennakoimattomuutta ja tosiasiallisesti vain rajattu mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin. On esitetty, että työntekijän velvollisuus vastaanottaa työtä on käytännössä laajempi kuin työnantajan velvollisuus tarjota työtä. Jos työntekijä on antanut kertakaikkisen suostumuksen lisätyöhön, työntekijän velvollisuus vastaanottaa työtä tiukentuu entisestään. Myös työnantajalle voi olla epäselvää, miten työtä on nollatyö sopimuksen mukaan työntekijälle tarjottava. Oikeudellisesti on siten epäselvää, velvoittaako nollatyö sopimus työantajaa ja työntekijää samassa laajuudessa.

Keskeinen nollatyö sopimukseen perustuvissa työsuhteissa epävarmuutta aiheuttava seikka on työajan vakiintumista koskevien säännösten puute. Käytännössä on epäselvää, millä edellytyksillä ja missä ajassa työaika voi vakiintua työsuhteen ehdoksi, sillä myös asiaa koskeva oikeuskäytäntö on vähäistä ja täsmentymätöntä. Työajan vakiintumisella on vaikutusta mm. sairausajan palkan ja työnteon estymisen ajalta maksettavan palkan suuruuteen sekä työsuhteen päättämisen edellytyksiin ja irtisanomisajan palkan

määräytymiseen. Joillakin aloilla on työehtosopimuksilla sovittu säännöllisin väliajoin tehtävästä tarkastelusta, jossa työsopimuksessa sovittua työaikaan verrataan toteutuneeseen työaikaan ja toteutuneen työajan ollessa työsopimuksessa sovittua työaika pidempi, työaika sovitaan toteutuneen työajan mukaan. Vastaavaa velvollisuutta ei ole kuitenkaan säädetty laissa. Tältä osin olisikin perusteltua harkita, tulisiko työajan ja muiden työsuhteen ehtojen vakiintumisen edellytyksistä ja niihin liittyvistä menettelyistä säätää tarkemmin laissa.

Selvitystyön aikana on keskusteltu, tulisiko nollatyösopimusten käyttö kieltää esimerkiksi säätämällä työsuhteissa noudatettavasta vähimmäistyöajasta. Jos nollatyöajan käyttö olisi kiellettyä, vaihtelevan työajan käyttö olisi kuitenkin edelleen mahdollista. Tällöin on oletettavaa, että vaihteluvälin alaraja sovitaisiin työsopimuksissa lain salliman vähimmäistyöajan (esim. 1 h/vko) tasolle. Myös näihin työsopimuksiin liittyisi todennäköisesti samanlaisia tulkintakysymyksiä ja epävarmuustekijöitä kuin ns. nollatyöajan työsopimuksiin. On myös huomattava, että työelämässä esiintyy sekä työntekijän että työnantajan tarpeista tilanteita, joissa tilapäisen työvoiman käyttö on perusteltua ja joihin ei liity tarkoitusta kiertää työntekijän suojaksi tarkoitettuja säännöksiä. Lisäksi nollatyösopimusten kieltämisestä voisi seurata lyhytkestoisten määräaikaisten työsopimusten käytön lisääntyminen, kun toistaiseksi voimassa olevien sijaan ryhdyttäisiin käyttämään tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä. Nollatyösopimusten kieltäminen ei näistä syistä vaikuta tarkoituksenmukaiselta.

Kategorisen nollatyösopimusten kiellon sijaan lainsäädännössä voitaneen vahvistaa elementtejä, jotka turvaavat työntekijälle lain mukaan kuuluvat oikeudet myös nollatyösopimuksissa. Tällaisia elementtejä liittyy mm. työsuhdeturvaan. Myös lainsäädännön noudattamista ja toteutumista käytännössä on edistettävä.

Nollatyösopimuksella työskentelevällä on oikeus mm. soviteltuun työttömyyspäivärahaan niiltä ajoilta, jolloin työtunnit jäävät vähäisiksi. Sen sijaan työttömyysturvaetuuksien maksamiselle asetettava karenssi aika voi nollatyösopimuksen perusteella työskentelevälle työntekijälle olla joissain tilanteissa kohtuuton. Karenssi asetetaan lähtökohtaisesti silloinkin, kun työntekijä päättää nollatyösopimukseen perustuvan työsuhteen, vaikka työnantaja ei ole tarjonnut työtä pitkään aikaan.

Normaalitilanteessa työntekijä lomautetaan, kun tarjolla oleva työ vähenee. Lisäksi lomautettu työntekijä voi päättää työsuhteen ilman vaikutuksia työttömyysturvaetuuksien maksamiseen, kun lomautus on kestänyt yli 200 päivää. Näin ollen nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän asema voi työttömyysturvaetuuksien näkökulmasta olla tällaisissa tilanteissa lomautettua työntekijää heikompi. Jatkossa tulisi harkita, voitaisiinko nollatyösopimuksella työskentelevä rinnastaa työttömyysturvaetuuksien osalta lomautettuun työntekijään tilanteessa, jossa työntekijä päättää työsuhteen, kun työnantaja ei ole tarjonnut työtä pitkään aikaan.