

Asia: VN/26596/2025

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (raskaus- ja perhevapaasyrjintä)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:n muuttamista

Hyvitysvastuun ulottaminen sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun asti raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteiden lisäksi ylittää hallitusohjelmatavoitteet. Hallitusohjelmatavoitteet ylittäviä muutoksia ei tule toteuttaa.

Työvoiman vuokraustilanteissa käyttäjäyrityksen vastuulle on säädetty siirtyvän vain oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin kuuluvat vastuut ja velvoitteet (TSL 7:1.3). Metsäteollisuus ry ei pidä tarkoituksenmukaisena käyttäjäyrityksen työoikeudellisten vastuiden ja siten myös hallinnollisen taakan lisäämistä. Lainsäätäjä on myös jättänyt sekä pykäläehdotuksessa että lain esitöissä epäselväksi, onko työntekijällä oikeus vaatia hyvitystä yksinomaan käyttäjäyritykseltä, vai voiko työntekijä valita, kohdistaaako hyvitysvaativuutensa käyttäjäyritykseen vai työnantajaansa tai voiko työntekijä jopa vaatia hyvitystä samanaikaisesti molemmilta tahoilta.

Ehdotetulla muotoilulla käsillä voi olla tilanteita, joissa käyttäjäyrityksen katsotaan päättäneen tilauksen vaikkapa työntekijän raskauden perusteella. Jos työnantajayrityksellä ei ole tarjota työntekijälle muuta työtä käyttäjäyrityksen päätöksen myötä, käsillä voi olla tuotannollis-taloudellinen irtisanomisperuste työnantajayrityksen näkökulmasta. Voidaanko siis päätyä tilanteeseen, jossa käyttäjäyritys on toiminut lainvastaisesti päätettyään tilauksen raskauden perusteella, mistä joutuu maksamaan hyvitystä työntekijälle, mutta työnantajayrityksellä on käyttäjäyrityksen lainvastaisen päätöksen perusteella käsillä lainmukainen työsopimuksen irtisanomisperuste? Entä jos tuomioistuin tulkitsisi, ettei työnantajayrityksellä ole edellä kuvaillussa tilanteessa lainmukaista perustetta työsopimuksen irtisanomiseen? Työnantajayritys joutuisi maksamaan työntekijälle korvausta teoista, joita se ei ole itse tehnyt ja joihin se ei ole osaksikaan voinut vaikuttaa.

Oikeudellisen varmuuden vuoksi sekä kohtuuttomien käytännön sovellusten estämiseksi työnantajavelvoitteita ei tule jakaa hallituksen esityksessä kuvatulla tavalla käyttäjäyrityksen ja työnantajan välillä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 10 §:n muuttamista

Lakiehdotuksessa esitetty työnantajan selvitys määräaikaishuutojen päättymisen yhteydessä on periaatteellisesti tarpeeton ja käytännössä yritysten hallinnollista taakkaa joissain tilanteissa olennaisestikin lisäävä. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 1 momentti ja 3 momentin 3 kohta jatkavat: ”Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. -- Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaishuutojen peruste --”

Työnantaja saa tehdä määräaikaishuutoja vain TSL 1:3.2:n mukaisilla, oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa vakiintuneilla, perustelluilla syillä tai TSL 1:3a:n mukaisessa erityistilanteessa pitkäaikaistyöttömän kanssa. Työn tarjoamatta jättäminen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella on syrjintää jo tasa-arvolain olemassa olevan 8.1 §:n 2 kohdan kirjauksen perusteella. Työnantajan on jo voimassa olevan lainsäädännön mukaan annettava työntekijän tietoon kirjallisesti määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika ja määräaikaishuutojen peruste (TSL 2:4.3 3 kohta).

Jos uuden selvitysvastuun taustalla on työsopimuslain vireillä oleva muutos mahdollisuudesta solmia enintään 12 kuukauden mittainen määräaikaishuuto työntekijän kanssa ilman lain edellyttämää perusteltua syytä, Metsäteollisuus ry toteaa siihen liittyen seuraavaa:

Vireillä olevaan sääntelyyn on jo lisätty syrjintäkielto, joka kieltää ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen tekemisen tai tekemättä jättämisen syrjivillä perusteilla. Työnantajalle on myös perustettu vastuu antaa työntekijän pyynnöstä kirjallinen selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta uudistetun sääntelyn mukaisissa määräaikaishuutojen työsopimuksissa.

Työnantajalle on perustettu kirjallinen selvitysvastuu työntekijän vaatimuksesta myös jo tasa-arvolain 10.2 §:n mukaisesti väitetyissä syrjintätilanteissa. Nämä pitävät sisällään määräaikaisen työsopimuksen tarjoamatta jättämisen syrjivällä perusteella.

Selvitysvelvollisuuden laajentaminen kaikkiin perheenhuoltovelvollisiin työntekijöihin on Metsäteollisuus ry:n mielestä erittäin ongelmallista ja yritysten hallinnollista taakkaa olennaisesti lisäävää. Selvitysvelvollisuuden piiriin voisivat laajimmillaan tulla kaikki määräaikaisella työsopimuksella työskentelevät työntekijät, joilla on alaikäisiä lapsia hoidossaan. Kun vielä otetaan huomioon, että esityksen mukaan selvitysvelvollisuus koskee myös tilanteita, joissa ei kummankaan osapuolen mielestä ole ollut lainvastaisuutta, kyseessä on tarpeeton ja olennainen hallinnollisen taakan lisäys, mikä on vastoin hallitusohjelman tavoitteita.

Jos selvitysvelvollisuus sisällytettäisiin uudistettuun lakiin, sen tulee olla selvästi nykyistä selvemmin rajattu. Sen tulee koskea vain tilanteita, joissa työntekijä on ilmoittanut työnantajalle raskaudesta tai käyttänyt TSL 4:1:n mukaista perhevapaata viimeisen 6 kk:n kuluessa ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Päällekkäisten selvitysten antamisvelvollisuus on myös poistettava. Selvityksessä tulee todeta vain työnantajan käsitys mahdollisuudesta tarjota jatkoa työntekijän työsuhteelle.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:n muuttamista

Lakiehdotuksessa työhönottotilanteita koskeva yhden vuoden kanneaika poistettaisiin, minkä sijaan myös työhönottotilanteissa noudatettaisiin kahden vuoden kanneaikaa. Metsäteollisuus ry vastustaa kanneajan pidentämistä. Työntekijä ehtii nostaa kanteen vuoden sisällä valintapäätöksen tiedoksisaannista ja vuoden kanneaika varmistaa asian ratkaisussa relevanttien faktojen olevan vielä mahdollisten henkilötodistajien muistissa.

Kanneajan pidentäminen kahteen vuoteen tarkoittaisi jälleen työnantajan hallinnollisen taakan ja kustannusten lisäämistä. Jotta työnantaja voisi suojautua sitä kohtaan mahdollisesti esitettäviltä syrjintäväitteiltä rekrytointiprosessissa, sen tulisi pidentää kaikkien rekrytointiin liittyvien asiakirjojen säilyttämisaikaa vuodesta kahteen. Sekä asiakirjojen sähköinen että fyysinen säilyttäminen aiheuttavat työnantajalle kustannuksia ja aiheuttavat lisäriskejä työntekijän henkilötietojen suojalle.

Kanneajan kulumista ei tule myöskään keskeyttää asian tultua vireille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa siihen saakka, kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu. Lautakunnan ratkaisusta on normaali valitustie hallinto-oikeuden kautta korkeimpaan hallinto-oikeuteen asti. Tämän valitustien kulkeminen pidentäisi kanneaikaa kohtuuttomasti oikeusvarmuutta heikentäen.

Huomiot esityksen muuhun sisältöön

Metsäteollisuus ry vastustaa työlainsäädäntöhankkeita, joilla yritysten hallinnollista taakkaa lisätään. Ehdotetussa lakiluonnoksessa työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaistuu päättymisen yhteydessä on yritysten hallinnollista taakkaa lisäävä elementti, kuin myös ehdotettu kanneajan jatkaminen kahteen vuoteen työhönottotilanteissa. Metsäteollisuus ry ei myöskään pidä

tarkoituksenmukaisena työnantajavastuiden vyöryttämistä käyttäjäyrityksille työvoiman vuokraustilanteissa.

Ehdotetulla uudistuksella ei paranneta työntekijän asemaa. Sillä lisätään työnantajan hallinnollista taakkaa ja siten heikennetään edellytyksiä harjoittaa kannattavaa liiketoimintaa.

Honkanen Paavo
Metsäteollisuus ry