

Työ- ja elinkeinoministeriö

Lausuntopalvelu

Diaarinumero VN/22728/2024

Lääkäriliiton lausunto hallituksen esitykseen työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Lääkäriliitto vastustaa esitettyä sääntelyä.

1. Nykytilan arviointi

1.1. Määräaikaiset työsopimukset

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaisena. Jos määräaikainen työsopimus on työnantajan aloitteesta tehty ilman perusteltua syytä tai työsopimuksen kestoajasta ei ole sovittu, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Säännös ilmentää periaatetta, jonka mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on työsopimuksen perustyyppi, johon määräaikainen työsopimus muodostaa poikkeuksen.

Voimassa oleva laki mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen solmimisen ilman perustetta pitkäaikaistyöttömän kanssa. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut työttömänä työnhakijana edellisen 12 kuukauden ajan. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusua vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu enimmäiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Voimassa oleva työsopimuslaki ilmentää toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ja työsuhteen ensisijaisuutta. Määräaikainen työsopimus edellyttää aina perustetta tai työntekijän omaa tahtoa – pitkäaikaistyöttömiä koskevaa poikkeusta lukuun ottamatta. Työsopimuslaki kuitenkin mahdollistaa varsin laajan käyttöalan määräaikaisille työsopimuksille. Sopimuksen saa solmia määräajaksi, kun siihen

on työnantajan olosuhteista johtuva ja työn tarjoamisedellytyksiin liittyvä todellinen tarve. Lisäksi tulee huomioda, että vaikka ilman perustetta solmittua määräaikaista työsopimusta samoin kuin perusteettomasti ketjutettuja määräaikaista sopimuksia käsitellään toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena tai työsuhteena, työntekijä ei kuitenkaan saa jatkaa työskentelyä viimeisen työsopimuksen päättymisen jälkeen. Sanktio perusteettomasta määräaikaaisuudesta on sama kuin työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä – rahassa maksettava korvaus. Työnantaja ei näin ollen ole sidottu työntekijään siinäkään tapauksessa, että hänen työsuhdettaan käsitellään toistaiseksi voimassa olevana.

Nykyinen oikeustila huomioi riittävällä tavalla sekä työnantajan että työntekijän oikeudet ja intressit sekä Suomea koskevat kansainväliset velvoitteet.

1.2. Lomautusilmoitusajaksi

Työsopimuslain 5 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusajaksi noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusajaksi kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Lomautusilmoitusajan tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus varautua tulevaan palkanmaksun keskeytymiseen. Lisäksi ilmoitusajan pituus on suoraan se aika, jolta työntekijä tietää saavansa palkan. Työehtosopimuksella voidaan sopia työsopimuslakia pidemmästä ilmoitusajasta. Voimassa oleva 14 päivän ilmoitusajaksi on varsin lyhyt esimerkiksi uuden työn löytämiseen.

1.3. Takaisinottovelvollisuus

Takaisinottovelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantajan on tarjottava työtä lain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Säännöksen tarkoituksena on osaltaan suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuus estää lisäksi väärinkäytöstilanteita, joissa työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka irtisanomisen todelliset syyt liittyvät työntekijän henkilöön. Takaisinottovelvollisuus työsuhteen päättymisen jälkeen korostaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan ja on osa työntekijän työsuhdeturvaa. Takaisinottovelvollisuus koskee vain niitä työntekijöitä, joiden työ sopimus on irtisanottu taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.

Nyky muodossaan takaisinottovelvollisuus täyttää tavoitteensa sekä työsuhteiden jatkuvuuden että väärinkäytösten ehkäisemisen näkökulmasta.

2. Ehdotetun sääntelyn tavoitteet ja vaikutukset

2.1. Määräaikaiset työ sopimukset

Lainsäädäntömuutoksen tavoitteena on hallituksen esityksen mukaan purkaa työllistymisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Huomionarvoista on, että tavoitteen kohderyhmästä huolimatta muutokset on tarkoitettu koskemaan myös suuria yrityksiä ja muita yhteisöjä sekä julkista sektoria. Julkisella sektorilla työskentelevät työntekijät tulisi Lääkäriliiton kannan mukaan sulkea ehdotetun muutoksen ulkopuolelle.

Hallituksen esityksen mukaan suunnitellun muutoksen vaikutukset kansatalouteen jäävät pieniksi tai ovat mahdollisesti negatiivisia. Esityksessä viitataan viiteen empiiriseen tutkimukseen, joista kahden tutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden ehtojen joustavoittaminen johtaa negatiivisiin kansantaloudellisiin vaikutuksiin, yhden tutkimuksen mukaan lyhyen tähtäimen vaikutukset voivat olla positiivisia ja pitkän tähtäimen vaikutukset negatiivisia, yksi tutkimus päättyi nol-lavaikutukseen ja yksi epävarmaan lopputulokseen. Näin ollen esityksessä ei tuoda esiin sellaisia taloudellisia vaikutuksia, jotka puoltaisivat ehdotettua sääntelyä.

Yrityksiin kohdistuvien vaikutusten osalta esityksessä todetaan, että suunniteltu muutos tarjoaa yrityksille lisää joustavuutta työvoiman rekrytointiin. Ehdotuksen mukaan joustavuus koituu erityisesti pienten yritysten hyödyksi, koska työntekijän rekrytoinnin epäonnistuminen aiheuttaa suhteellisesti suurimman liiketoimintariskin.

Ehdotuksessa ei kuitenkaan käsitellä sitä riskiä, joka näille samoille yrityksille koituu siitä, että työnantaja on sidottu määräajaksi palkattuun työntekijään vähintään kuuden kuukauden ajan. Työnantaja ei voi irtisanoa määräaikaista työsopimusta omassa riskipiirissään tapahtuneiden muutosten johdosta ennen kuin kuusi kuukautta on kulunut työsuhteen alkamisesta. Tavoitteet joustavuuden lisäämisestä eivät toteudu ehdotetulla lainsäädännöllä, jolloin tämä perustelu menettää pitkälti merkityksensä. Työsopimuslaissa säädetty mahdollisuus ottaa työsopimukseen koeaikaehto tarjoaa jo nyt sekä työnantajalle että työntekijälle riittävän ajan ja joustavuuden arvioida sopijakumppanin toimintaa.

Lääkäriliitto kantaa erityistä huolta ehdotetun muutoksen vaikutuksesta yksityisellä sektorilla työskentelevien lääkäreiden asemaan. Hoidon jatkuvuuden ja hoidon laadun kannalta määräaikaiset työsuhteet ovat ongelmallisia. Jos määräaikaiset työsopimukset yleistyvät yksityisessä terveydenhuollossa, yksittäisen potilaan on entistä vaikeampi päästä tutun ja häntä aiemmin hoitaneen lääkärin vastaanotolle. Hoidon jatkuvuus on omiaan vähentämään erikoissairaanhoidon kuormitusta. Tätä näkökulmaa ei ole huomioitu hallituksen esityksessä.

Edellisessä kappaleessa selostetun lisäksi määräaikaisten sopimusten käyttöalan laajentaminen lääkäreiden työsuhteissa on omiaan johtamaan ongelmiin tiedonkulussa ja hiljaisen tiedon siirtymisessä terveydenhuollon ammattihenkilöltä toisella. Mahdollisuus konsultoida potilasta aiemmin hoitanutta lääkäriä on laadukkaan hoidon kannalta ensiarvoisen tärkeää. Lääkäreiden suuri vaihtuvuus heikentää tällaista tiedon siirtymistä. Edelleen määräaikaisten sopimusten yleistyminen heikentänee lääkäreiden saatavuutta.

2.2. Lomautusilmoitusaika

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen on yrityksille kohdistettu säästötoimenpide. Lienee selvää, että lyhyempi lomautusilmoitusaika säästää yritysten kustannuksia. Muutoksella siirretään yritystoiminnan riskiä työnantajilta työntekijöille. Lisäksi lomautusilmoitusajan lyhentäminen kaventaa työntekijöiden mahdollisuuksia työllistyä uudelleen joko pysyvästi tai lomautuksen ajaksi ennen lomautusjakson alkamista. Lyhyempi ilmoitusaika myös vaikeuttaa työttömyysetuuksien hakemista ja voi johtaa työttömyyskassojen ja KELA:n käsittelyruuhkaan. Lääkäriliitto vastustaa ehdotettua muutosta.

2.3. Takaisinottovelvollisuus

Hallituksen esityksessä todetaan, että takaisinottovelvollisuutta koskevan muutoksen vaikutukset ovat vähäiset tai olemattomat. Näin ollen muutokseen ei ole syytä eikä siihen tulisi ryhtyä.

3. Kansainväliset velvoitteet

3.1. Määräaikaiset työsopimukset

Euroopan Unionin oikeus

Hallituksen esitysluonnoksessa on todettu, että Euroopan unionin lainsäädännön osalta määräaikaisista työsopimuksista säädettäessä tulee ottaa erityisesti huomioon määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi 1999/70/EY. Direktiivillä on saatettu voimaan Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.

Edellä mainitun sopimuksen johdanto-osassa todetaan, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä. Lisäksi sopimuksessa on todettu, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, jolla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä. Sopimuksessa todetaan, että määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä. Edelleen puitesopimuksessa todetaan, että yli puolet määräaikaistyöntekijöistä Euroopan unionissa on naisia, ja sopimuksella voidaan osaltaan edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.

Nyt esitetyssä sääntelymallissa määräaikaisuus koskee näennäisesti työnantajan ja työntekijän välistä "ensimmäistä" työsopimusta. Tämänkään niin sanotun ensimmäisen työsopimuksen ei varsinaisesti tarvitse olla ensimmäinen, sillä esitysluonnoksessa on esitetty, että sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta.

Ehdotettu muutos ei estäisi työnantajaa solmimasta uutta määräaikaista työsopimusta sellaisen työntekijän kanssa, joka on ensin tehnyt määräaikaisen sopimuksen ilman perusteltua syytä. Näin ollen ehdotus automaattisesti lisää ketjutettujen

määräaikaisten sopimusten käyttöalaa direktiivin taustalla vaikuttavan puitesopimuksen vastaisesti.

Edellä mainitun lisäksi työsopimusten ketjuttaminen on mahdollista eri työntekijöiden kanssa, sillä nyt esitettyyn säädökseen ei sisälly työnantajalle asetettua velvollisuutta työvoimatarpeen pysyvyyttä, kun kyse on ilman perustetta tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta. Sääntely mahdollistaa siis jopa nykyisten rajoitusten kiertämisen, mikä on ongelmallista direktiiviin liittyvän heikentämiskiellon näkökulmasta.

EUT:n oikeuskäytännössä on varsin selkeästi todettu, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiaassa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla siltä osin kuin tällainen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa.

Kuten edellä on esitetty, ehdotettu sääntelymalli mahdollistaa määräaikaaisuusketjun työnantajan aloitteesta, sillä ilman perustetta tehdyn määräaikaisen sopimuksen jälkeen työnantaja voi solmia uuden tai uusia määräaikaisia työsopimuksia perustellusta syystä. Nyt esitetty sääntelymalli pyrkii palkan-saajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan kiertämään direktiivin väärinkäytöksiä ehkäiseviä toimenpiteitä. Esitetty sääntelymalli mahdollistaa puitesopimuksen a–c kohtien käyttämisen peräkkäin.

Tätä ei voida pitää sääntelyn tarkoituksena huomioon ottaen, että direktiivin yhtenä merkittävimmistä tarkoituksista on nimenomaan tarjota suojaa väärinkäytöksiä vastaan sekä varmistaa se, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä.

ILO

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen n:o 158 (1982) artiklan 2 (3) mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät takeet siitä, ettei määräajaksi

sovituuilla työsopimuksilla voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaamaa työntekijöiden suojaa.

Lisäksi ILO:n yleissopimuksessa nro 156 (Perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja nais-työntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, 1981) artiklan 3 kohdassa 1 todetaan, että jotta mies- ja naistyöntekijöille voitaisiin tarjota samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, kunkin jäsenvaltion on kansallisessa politiikassaan pyrittävä siihen, että perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä, jotka osallistuvat tai haluavat osallistua työelämään, on oikeus käydä työssä siten, että he eivät joudu syrjittyyn asemaan ja - siinä määrin kuin mahdollista - siten, että heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa eivät joudu ristiriitaan.

Ehdotettu sääntely on ristiriidassa edellä mainittujen ILO:n puitteissa solmittujen sopimusten kanssa.

3.2. Lomautusilmoitusaika ja takaisinottovelvollisuus

Takaisinottovelvollisuuteen suunniteltu muutos on ristiriidassa ILO:n suosituksen kanssa. Lomautusilmoituksen osalta hallituksen esityksessä todetaan, että muutosta koskevaa sääntelyä ei ole. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että muutokseen tulisi ryhtyä.

4. Tasa-arvokysymykset

4.1. Määräaikaiset työsopimukset

Esitysluonnokseen on kirjattu, että sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä on ehdottanut, että vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä.

Tähän liittyen hallituksen esitysluonnoksessa on todettu, että ehdotettavan lainmuutoksen ei itsessään arvioida heikentävän suojaa syrjinnältä, koska tasa-arvolain syrjinnän kieltoa sovelletaan myös silloin, kun määräaikainen työsopimus tehdään uuden sääntelyn nojalla ilman perusteltua syytä. Kuitenkin samaan aikaan esityksen sivulla 38 todetaan, että siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätaustusten määrä kasvaa. Esitykseen ei sisälly konkreettisia toimia, joilla syrjintä

estettäisiin tai edes pyrittäisiin ehkäisemään. Työnantajan kaavailtu selvitysvelvollisuus on tällainen toimi. Jos työnantajan ei jatkossa tarvitse esittää määräaika-suudelle perustetta, työntekijän, joka kokee tulleen syrjityksi esimerkiksi raskauden perusteella, on käytännössä mahdotonta osoittaa syrjinnän tapahtuneen.

Näin ollen esitys on vastoin hallituksen omaa hallitusohjelmaa, jossa todetaan, että erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Hallitus ei ole esittänyt tällaisia keinoja, vaan päinvastoin hallitus lisää tietoisesti rakenteita, jotka nimenomaan todennäköisesti lisäävät työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää.

Tasa-arvon toteutumiseen liittyvien ongelmien lisäksi esitetyllä lainsäädännöllä on todennäköisesti kielteisiä vaikutuksia nuorten työelämään ja urakehitykseen. Perusteettomia määräaikaista työsopimuksia tultaneen solmimaan etenkin työelämässä aloittavien nuorten kanssa. Määräaikaisen työsuhteen aiheuttama epävarmuus on omiaan esimerkiksi lykkäämään perheen perustamista ja merkittäviä taloudellisia hankintoja. Nämä lieveilmiöt ovat kansantaloudellisesti haitallisia etenkin, kun huomioidaan Suomen alhainen syntyvyys ja väestön vääjäämätön vanheneminen.

4.2. Takaisinottovelvollisuus ja lomautusilmoitusaika

Edellisessä kappaleessa esitetty syrjivien käytäntöjen lisääntymisen riski koskee osittain myös takaisinottovelvollisuuteen suunniteltuja muutoksia. Jatkossa työnantaja voi sivuuttaa valintaprosessissa esimerkiksi aiemmin irtisanotut henkilöt, jotka työsuhteen päättymisen jälkeen käyttävät tai ovat aikeissa käyttää oikeuttaan perhevapaisiin.

5. Säännöskohtainen arviointi

5.1. Määräaikaiset työsopimukset

1 luku 3 a §

Ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Hallituksen esitysluonnoksen mukaan Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa. Rajoituksen

tarkoituksena on hallituksen esityksen mukaan yhtäältä osoittaa sääntelyn käytöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisistä syistä johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi.

Edellä mainittu tarkoitus ei kuitenkaan käy lainkaan ilmi säännöstekstistä. Päinvastoin määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perustetta kaikissa yrityksissä ja muissa yhteisöissä työllistämiskynnyksen tasosta riippumatta.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti. Ehdotettu säännös jää sisällöltään tyhjäksi, eikä sillä ole työntekijän suojan kannalta mitään merkitystä. Säännös ei velvoita työnantajaa tarjoamaan työntekijälle uutta työsopimusta.

1 luku 3 b §

Mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustetta säädettiin helpottamaan ko. ryhmän työllistymistä. Nyt kaavailtu muutos johtanee siihen, että voimassa oleva säännös menettää pitkälti merkityksensä ja pitkäaikaistyöttömien työllistyminen vaikeutuu entisestään.

6 luku 1 §

Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Viiden vuoden kuluttua määräaikaisesta sopimuksesta tulee siis irtisanomisenvaarainen sopimuksen kuitenkin muutoin pysyessä määräaikaisena.

Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoin irtisanomisperustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta koskien.

Työantajalle ei tulisi sallia mahdollisuutta määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen. Työnantajalla on mahdollisuus ennen sopimuksen solmimista kartoittaa

edellytyksiä ja tarvittavia resursseja sopimussuhteen loppuunsaattamiseksi. Työnantajan tulee kantaa riski siitä, että sopimuksentekoodellytykset muuttuvat sopimuksen kestäessä. Irtisanomismahdollisuus heikentää entisestään työntekijän mahdollisuuksia ennustaa edes jollain tarkkuudella tulevaisuuden tapahtumia ja taloudellisen tilanteensa kehittymistä.

Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus irtisanoa ilman perustetta solmittu määräaikainen sopimus milloin tahansa sopimuksen kestäessä. Nykyisen oikeustilan vallitessa työntekijä saa irtisanoa määräaikaisen työsopimuksen vain, jos tästä on erikseen sovittu. Tämä on luonnollista, kun huomioidaan, että perusteltu määräaikainen sopimus tehdään lähtökohtaisesti vain tietyn työn keston ajaksi. Työntekijä sitoutuu työskentelemään projektin ajan, sijaisuuden ajan tai tietyn tehtävän valmistumiseen kuluvan ajan. Jos työsopimus voidaan solmia määräaikaisena ilman mitään perustetta, työntekijä ei enää sitoudu mihinkään tiettyyn tehtävään tai olosuhteeseen. Tällöin hänellä tulee olla oikeus hakeutua muuhun työhön sopimuksen määräaikaisuudesta riippumatta. Irtisanomistilanteissa työntekijän tulisi luonnollisesti noudattaa sovittua tai laista johtuvaa irtisanomisaikaa.

5.2. Takaisinottovelvollisuus

6 luku 6 §

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää.

Lääkäriliitto vastustaa esitettyä muutosta. Takaisinottovelvollisuus muodostaa olennaisen osan työntekijän työsuhteturvasta ja ilmentää työoikeudessa vallitsevaa työntekijän suojelun periaatetta.

Hallitusohjelmakirjauksen vastaisesti lakimuutosta esitetään koskemaan myös julkisia työnantajia. Lääkäriliiton näkemyksen mukaan muutoksen ei tulisi koskea julkista sektoria. Kun muutosta kuitenkin esitetään myös julkiselle sektorille, julkisella työnantajalla 50 hengen rajaan tulisi laskea kaikki palvelussuhteiset, eli sekä työ- että virkasuhteiset. Pelkkien työsuhteisten huomioiminen voi johtaa tilanteeseen, jossa julkiselta työnantajalta irtisanotulla työntekijällä ei ole takaisinottovelvollisuutta, koska työnantajan palveluksessa on niin vähän työsuhteisia, vaikka kaikkia palvelussuhteisia työnantajan palveluksessa olisi reilusti yli 50.

Allekirjoitus ja päiväys

Helsingissä 25. päivänä heinäkuuta 2025

Timo Kaukonen
Työmarkkinajohtaja
Suomen Lääkäriliitto ry