

Asia: VN/22728/2024

Lausuntopyyntö: luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Yleiset huomiot ja vaikutusarviot

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Työsuojeluviranomainen suhtautuu esitettyihin muutoksiin pidättyvästi. Kielteinen suhtautuminen liittyy ennen muuta muutoksesta aiheutuvaan määräaikaisten työntekijöiden työsuhdeturvan heikkenemiseen ja oikeustilan muutoksesta aiheutuvaan epätietoisuuteen työpaikoilla. Alla kiinnitetään lainsäätäjän huomiota erityisesti valvonnassa esiin nousseisiin kysymyksiin tai valvonnan kannalta haastaviin esityksen kohtiin.

Selvyyden vuoksi todettakoon, että työsuojeluvalvonnassa ei pääsääntöisesti ratkaista määräaikaaisuuden perusteen lainmukaisuutta. Tästä huolimatta työsuojelutarkastajat antavat neuvontaa ja ohjausta esityksen teemoihin liittyvissä kysymyksissä.

Työsuojeluviranomainen ei ota kantaa esityksen tavoitteisiin sellaisenaan, vaan kiinnittää huomiota valvonnallisiin epäkohtiin. Työsuojeluviranomainen näkee ilman perustetta sovittujen määräaikaaisuusien heikentävän työntekijöiden asemaa erityisesti perheen-huoltovelvollisuuden täyttymisen näkökulmasta. Erikseen on kuitenkin todettava, että työsuojeluviranomaisen valvontaan ei kuulu tasa-arvolain valvonta, eikä määräaikaaisuuksiin liittyviä raskaus- tai perhevapaasyrjintöjä ole rikosprosessissa ollut nykyään telyn aikaan. Neuvontakyselyjä teemaan liittyen aika-ajoin on. Määräaikaaisiin työsuhteisiin liittyvä suurin ongelma liittyy kuitenkin työsuhteiden ketjuttamiseen. Työsuojeluviranomainen arvioi, että määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen liittyvien ongelman kitkemiseksi esitys ei sisällä riittäviä toimia.

Taustaksi voidaan todeta, että ajanjaksolla 1.1.2015-30.5.2025 työsuojeluvalvonnassa on havaittu 1001 kertaa puutteita määräaikaaisuuksiin liittyen. Puutteet ovat liittyneet joko ilmeisen virheellisiin perusteisiin tai siihen, ettei perustetta ole ilmaistu työsopimuksissa lainkaan. Työsuojeluvalvonnassa ei pystytty selvittämään ja arvioimaan täsmällisesti määräaikaaisuuden perusteen lainmukaisuutta,

mutta puutummme perusteisiin, jotka viranomaisen keinoin voidaan todeta lainvastaisiksi. Tyypillisin puute kuitenkin on, että perustetta ei ole ilmaistu lainkaan.

Yleisenä valvonnallisena huomiona työsuojeluviranomainen katsoo, että lakiin työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta tulee lisätä kehotusmahdollisuus myös työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n selvitykseen liittyen. Vastaava kehotusmahdollisuus liittyy saman luvun 6 §:n toimitusvelvollisuuteen. Yleisenä huomiona voidaan todeta, että ns. valvontalain 13 §:n 3 momentin 3 kohdan kehotusmahdollisuus tulisi kirjata sellaiseen muotoon, että se eläisi paremmin ajassa. Analogiaa voisi hakea 2 kohdasta, jossa on yleinen viittaus kirjaamisvelvollisuuteen. Vastaavasti työsopimuslain velvollisuudet voitaneen kuvata ilmaisulla ”työsopimuslaissa (55/2001) tai muussa laissa, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo, tarkoitettua kirjaamisvelvoitetta tai velvoitetta antaa työntekijälle asiakirja”.

Huomionne esityksen vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)

Aiemmin todetun mukaisesti työsuojeluvalvonnassa ei voida tehokkaasti arvioida määräaikaisuuksien perusteiden lainmukaisuutta yksittäistapauksessa. Toisin sanoen tarkastustilanteessa ei ole mahdollista esimerkiksi selvittää kunkin sijaisuuden todellisuutta tai toiminnan vakiintumattomuutta. Asia voitaisiin kuitenkin ottaa valvottavaksi, mikäli työn-tekijä kyseenalaistaisi perusteen oikeellisuuden. Tarkastajan antamalla toimintaohjeella ei kuitenkaan olisi sellaista sitovuutta, että siihen voitaisiin perustaa esimerkiksi vahingonkorvausvaatimus. Niin ikään työsuojeluviranomainen ei voi oikeudellisesti sitovalla päätöksellään todeta työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevaksi, vaikka määräaikaisuuden peruste olisi lain vastainen.

Säädös itsessään on siinä määrin selkeä, ettei sen valvomisessa ole tulkinnanvaraisuutta. Työsuojeluviranomainen pitää kuitenkin ongelmallisena säädösesityksen kirjausta, jonka mukaan ”[S]opimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.” Tämä on omiaan johtamaan tilanteeseen, jossa jo työssä olevan määräaikaisen työntekijän työsuhteiden ketjutus osoittaa työvoiman tarpeen pysyvyyttä ja tällöin tilalle palkataan uusi henkilö ensimmäiseen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustetta. Tämä heikentää entisestään määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja mahdollisuutta turvautua oikeussuojakeinoihin ketjutustilanteessa. Sinänsä työsuojeluviranomainen ymmärtää esityksen perusteluissa mainitut syyt kirjaukselle, mutta katsoo, ettei rajausta tulisi tästä huolimatta tehdä.

Työsuojeluviranomainen arvioi lisäksi, että ilman perustetta tehtävä määräaikainen työsuhde olisi käyttötarkoitukseltaan päällekkäinen koeajan kanssa. Jos ajatellaan, että nykyisellään työntekijän

terveydentilan muutokset tai työpaikan epäkohtiin puuttuminen koeaikana voivat – ja aika ajoin johtavatkin – syrjinnän kiellon vastaisesti koeaikapurkuun, olisi jatkossa työntekijän asema entistä turvattomampi näissä tilanteissa, kun työsuhde päättyy määräaikaisuuden päättyessä.

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Valvontahavaintona voidaan todeta, ettei kyseisenlaisia määräaikaisuuden perusteita ole tullut vastaan valvonnassa.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista on yksi keskeisimmistä valvottavista asioista työsuhdevalvonnassa. Työsuojeluviranomainen pitää erityisen tärkeänä, että työnantajan tulee kirjata näkyviin se, että sopimus perustuu mainittuun 1 luvun 3 a §:ään.

2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa)

Työsuojeluviranomainen ei ole direktiivin implementoinnin jälkeen antanut yhtään velvoitetta vastauksen toimittamattomuuteen liittyen. Asia on siis valvonnan kannalta vähämerkityksellinen. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan luvun 3 a § 4 momentti ja 6 § ovat todetusti päällekkäiset, mutta tällainen poissulku on epätarkoituksenmukainen. Säädösteknisesti olisi syytä tarkastella mahdollisuutta sijoittaa myös 3 a §:n velvollisuus tähän lainkohtaan, jolloin valvontalain muutostarvekin poistuu.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Ilmoitusajan lyhentäminen on ennemmin poliittinen kuin valvontaan vaikuttava kysymys. Paikallisen sopimisen osalta on hyvä huomata, että jos työehtosopimuksessa olisi määräys esimerkiksi 14 päivän ilmoitusajasta, josta voidaan paikallisesti sopia toisin, tulisi tämän työehtosopimukseen perustuvan toisinsopimisen olla ensisijainen suhteessa lakiin. Näin varmistutaan logiikaltaan yhtenevistä sopimisosapuolista sekä ilmoitusvelvollisuudesta työsuojeluviranomaiselle, kun kyseessä on järjestäytymätön työnantaja.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Ei kommentoitavaa.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Työsuojeluviranomaisen neuvontapalvelussa kysytään toistuvasti nimenomaan työntekijöiden oikeudesta irtisanoutua määräaikaisen työsuhteen aikana. Irtisanoutumiselle on siis ainakin näiden yhteydenottojen perusteella kysyntää. Työsuojeluviranomainen arvioi, että irtisanomismahdollisuus vain 3 a §:ssä tarkoitetuissa määräaikaisissa työsuhteissa saattaa aiheuttaa sekaannusta työpaikoilla. Irtisanomisehtoinen määräaikaisuus ei valvontahavaintojen perusteella ole kovin yleistä.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Työsuojeluviranomainen ei ota sitovasti valvonnassa kantaa tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden käsillä oloon, mutta työntekijän takaisinottaminen on aika-ajoin valvonnan kohteena sen tarkkarajaisemman ja hallintoviranomaisen keinoin selvitettävissä olevan luonteen vuoksi. Luonnollisestikaan työsuojeluviranomainen ei voi pää-töksellään palauttaa työsuhdetta,

mutta valvovan viranomaisen kannanotolla nähdään olevat esimerkiksi sovintotilanteessa merkitystä. Valvonnan kohteena olevat tapaukset liittyvät nimenomaan alle 50 henkeä työllistäviin yrityksiin, joissa tehtävien selkeys ja esimerkiksi maantieteelliset haasteet eivät ole suurten yritysten kaltaisia. Nyt esitettävä muutos haastaa näitä tilanteita. Keskeisin huoli liittyy kuitenkin syrjintätilanteiden selvittämiseen eli esimerkiksi siihen, että tuotannon hetkellisen laskun yhteydessä ”hankkiudutaan eroon” työkyvyltään heikentyneestä tai epäkohtiin tarttuvasta työntekijästä. Toki edelleen irtisanomisen kohdentamisen syrjivyyks voi tulla valvottavaksi, mutta usein työntekijä rohkaistuu tekemään valvontapyynnön tilanteessa, jossa myös takaisin ottamista on rikottu.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 5 § (vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta)

-

6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

-

7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)

-

7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki

118 § (tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus)

-

Muut kysymykset

Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavatyypistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

-

Muut huomiot

-

Eriksson Aki
Lounais-Suomen aluehallintovirasto - Työsuojelun vastuualue