

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

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. Hallitusohjelman mukaan myös työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta sekä työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja myös tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Lausunnolla olevan esityksen tavoitteet työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi ovat tärkeitä ja kannatettavia. Esitys ei kuitenkaan täysimääräisesti toteuta hallitusohjelman kirjauksia koskien määräaikaisten sopimusten tekemistä, lomautusilmoitusajan lyhentämistä sekä takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 henkeä työllistävissä yrityksissä. Jatkovalmistelu tulee tehdä siten, että hallitusohjelmakirjaukset toteutetaan täysimääräisesti.

Kuten esityksessäkin on todettu, työnantajan voi voimassa olevan lain ja sen tulkintakäytännön perusteella olla varsin haastavaa arvioida, onko peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle olemassa. Erityisesti tämä korostuu työnantajan toiminnan tai kysynnän vakiintumattomuuden tilanteissa. Lisäksi esityksessä on todettu, että työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttia voidaan pitää sanamuodoltaan varsin tulkinnanvaraisena eikä oikeuskäytännössäkään ole muodostunut täysin yksiselitteistä linjausta siitä, milloin työnantajan työvoimatarve voidaan katsoa pysyväksi. Tällaiset edellä mainitut epävarmuudet nostavat työllistämisen kynnystä. Nyt ehdotetulla

mahdollisuudella solmia määräaikainen työ sopimus ilman perustetta enintään vuodeksi voidaan osaksi poistaa edellä mainittua tulkinnallista epävarmuutta ja laskea työllistämisen kynnystä, joka on tärkeää. Mahdollisuudesta hyötyvät kaikenkokoiset yritykset.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esityksessä hallinnollisen taakan arvioidaan kokonaisuudessaan jäävän vähäiseksi. Työsopimuslakiin ehdotetaan kuitenkin uutta ilman perustetta solmittuja määräaikaisia työ sopimuksia koskevaa selvitysvelvollisuutta. Työsopimuslaissa on jo nykyisellään määräaikaisia työ sopimuksia koskeva selvitysvelvollisuus. Erilaisten selvitysvelvollisuuksien säätäminen lisää lainsäädännön epäselvyyttä ja lisää yritysten hallinnollista taakkaa. Myös määräaikaisen sopimuksen irtisanomismahdollisuus luo työnantajalle enemmänkin epävarmuutta kuin esityksessä esiin tuotua joustoa. Irtisanoessaan kyseessä olevan määräaikaisen työ sopimuksen työnantajalla tulee joka tapauksessa olla lainmukainen irtisanomisperuste ja työnantajan on noudatettava myös yhteistoimintalain velvoitteita, joten tältä osin joustomahdollisuuden voidaan katsoa olevan olematon.

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

Esityksen mukaan määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen sopimuksen voisi solmia ilman perusteltua syytä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työ suhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Esitysluonnos ei vastaa hallitusohjelman kirjausta sisältäessään edellä mainitut rajoitukset määräaikaisen sopimuksen tekemiselle. Viiden vuoden aikaa on perusteltu tarpeella estää määräaikaisten työ sopimusten ketjuttaminen. Esitetty viisi vuotta on pitkä aika eikä se ole perusteltu määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen näkökulmasta. Ketjuttaminen voidaan estää lyhyemmälläkin ajalla. Jatkovalmistelussa tulee arvioida tämän ajan lyhentämistä ja muidenkin rajoitusten poistamista, jotta se vastaa hallitusohjelman tavoitetta.

Esityksen mukainen erityinen selvitysvelvollisuus lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja siitä säätäminen on epätarkoituksenmukaista, koska voimassa olevassa työ sopimuslaissa, 2 luvun 6 §:ssä, on jo työnantajan selvitysvelvollisuus määräaikaisia työ suhteita koskien. Erillisen uuden selvitysvelvollisuuden säätäminen lisäisi myös lainsäädännön epäselvyyttä.

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Voimassa olevan sääntelyn säilyttäminen on kannatettavaa.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työ paikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työ aikaa tai työ sopimuksen kesto aikaa)

Ei perusteltua muuttaa nyky säännöstä. Voimassa oleva selvitysvelvollisuus tulee säilyttää ja luopua esitetystä erillisestä selvitysvelvollisuudesta.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Esitys lomautusilmoitusajan lyhentämisestä 14 päivään 7 päivään on kannatettava. Poiketen hallitusohjelmakirjauksesta, työnantaja ei kuitenkaan voisi noudattaa lainmukaista seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa, jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on sovittu tätä pidemmästä lomautusilmoitusajasta. Tämä tulisi jatkovalmistelussa muuttaa hallitusohjelmakirjauksen mukaiseksi niin, että 7 päivän lomautusilmoitusaikaa voidaan noudattaa työehtosopimusmääräyksistä riippumatta. Joka tapauksessa paikallisen sopimisen mahdollisuus lomautusilmoitusajasta tulee sääntelyssä säilyttää.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Esityksessä ehdotetaan, että ilman perustetta enintään vuodeksi tehty määräaikainen työ sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, on irtisanottavissa samoin irtisanomisperustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimusta. Määräaikainen sopimus on tarkoitettu olevan voimassa määräajan eikä tätä pääsääntöä tule lainsäädännöllä muuttaa. Irtisanomismahdollisuudesta säättäminen ei ole perusteltua ja se toimii uudistuksen tavoitteita vastaan. Irtisanomismahdollisuudesta säättäminen on myös tarpeetonta, koska jo nykyisellään työnantajan ja työntekijän on mahdollista sopia määräaikaisen sopimuksen irtisanomismahdollisuudesta. Voimassa olevaa oikeustilaa ei tule tältä osin muuttaa.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Hallitusohjelman mukaan työ sopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Esitys on sinänsä kannatettava, mutta se ei ole esitetyssä muodossaan hallitusohjelman mukainen, koska säännöstä ei voitaisi soveltaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Tältä osin esitystä tulisi jatkovalmistelussa muuttaa niin, että takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä työllistävilta yrityksiltä ja säännöstä voidaan noudattaa työehtosopimusmääräyksistä riippumatta.

Merityö sopimus laki

1 luvun 3 § (työ sopimuksen 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)

Tarve lomautusilmoitusta koskevan vastaanotto-olettaman säätämiseksi on olemassa. Ilmoitusta ei aina voida toimittaa henkilökohtaisesti ja tällöin on erittäin tärkeää, että ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti ja että laissa on säädetty vastaanotto-olettamasta. Työsopimuslain 9 luvun 4§ 1 momenttia vastaavasta vastaanotto-olettamasta säätäminen selkeyttäisi näitä tilanteita huomattavasti.

Muut huomiot

-

Saimio Markus
Energiateollisuus ry