

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

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelma sisältää useita kirjauksia koskien työelämän joustavoittamista ja työllistämiskynnyksen alentamista. Lainsäädäntöuudistuksen tavoite on kannatettava, mutta syystä tai toisesta mietinnössä esitetyt kirjaukset eivät vastaa hallitusohjelman kirjauksia ja osaltaan esitys on viemässä lainsäädäntöä jopa nykyistä joustamattomampaan suuntaan aiheuttaen tuntuja vaikeuksia työllistää työntekijöitä. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry katsoo, että mietintö tulisi muuttaa hallitusohjelmassa esitetyn mukaiseksi. Vaikka hallituksen tavoite työllistämiskynnyksen madaltamisesta on erittäin hyvä ja mahdollista toteuttaa hallitusohjelman mukaisilla lainsäädäntöuudistuksilla, mietinnössä esitetty vaikeuttaa tavoitteen toteutumista merkittävästi.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Mietinnössä esitetyt vaikutusarviot vaikuttavat normaalille työelämälle täysin vierailta ja hyvin yksipuolisilta. Arvioista saa vaikutelman, että määräaikainen työsopimus olisi vaihtoehto toistaiseksi voimassa olevalle työsopimukselle ja määräaikaisuuden tekemisen helpottaminen vähentäisi toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten määrää. Tällaista näkemystä on pidettävä virheellisenä ja tarkoitushakuisena oletuksena. Erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille vaihtoehto määräaikaisen työsopimuksen tekemättä jättämiselle on olla palkkaamatta työntekijää lainkaan. Mietinnön esitykset uudeksi lainsäädännöksi tuskin parantaisivat tilannetta juurikaan, koska työllistämiskynnystä ei olla alentamassa hallitusohjelmaan kirjatulla tavalla. Vaikutusarviosta vaikuttaisi kokonaan puuttuvan asianmukainen arvio siitä, mitkä olisivat vaikutukset, jos uudistukset toteutettaisiin siten, kun ne on hallitusohjelmaan kirjattu.

Työsopimuslaki

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

Pykäläehdotus on laadittu siten, että se ei juurikaan vastaa hallitusohjelman kirjausta. Hallitusohjelmassa mahdollisuutta määräaikaisuuden tekemiselle ilman perustetta ei ole rajattu ensimmäiseen työsopimukseen. Mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen tekemiseen viiden vuoden

kuluttua edellisestä työsuhteesta vaikuttaa poikkeuksellisen kohtuuttomalta esitykseltä. Tässä ei lainkaan huomioida erilaisia työsuhteen muotoja, kestoja tai päättymissyitä. Mietinnössä ei käsitellä missään tapauksessa riittävästi sellaisten tilanteiden suhdetta muuhun lainsäädäntöön, joissa työnantaja joutuu kieltäytymään tarjoamasta edelliselle työntekijälleen työtä nyt esitetyn rajoituksen takia. Selkein ristiriita lienee olemassa työsopimuslain 6 luvun mukaisen takaisinottovelvollisuuden kanssa.

Nyt esitetyt rajoitukset määräaikaisuuden tekemiselle tulisi poistaa kokonaan tai vähintäänkin esitettyä viiden vuoden ajanjaksoa tulisi lyhentää merkittävästi.

Esitys koskien selvityksen työntekijälle annettavaa selvitystä ennen työsuhteen päättymistä on taas erinomainen esimerkki siitä, kuinka lainsäädännöllä lisätään työnantajille tarpeetonta hallinnollista taakkaa ja luodaan lisää esteitä työntekijöiden työllistämiseksi. Tällainen täysin hallitusohjelmassa mainitseminen seikka tulisi poistaa esityksestä kokonaisuudessaan.

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

-

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

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

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Pykäläehdotus on hallitusohjelmakirjauksen vastainen ja se tulisi muuttaa vastaamaan ohjelman kirjausta.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Käytännön tasolla mahdollisuus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus sen kestänyt kuusi kuukautta, tarkoittaa sitä, että tällainen sopimus voidaan tehokkaasti tehdä kuudeksi kuukaudeksi. On vähintäänkin erikoista, että tällainen mahdollisuus on otettu edes harkintaan ja se on huomattavan epälooginen lain systematiikan kannalta sekä haitallinen uudistuksen tavoitteiden kannalta. Lisäksi on huomioitava, että irtisanomisoikeus ei tässä tapauksessa ole millään tavoin työsuhteen osapuolten kannalta tasapuolinen. Työntekijä voi irtisanoutua ilman minkäänlaista perustetta, kun työnantajan puolelta edellytetään työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen olemassaoloa. Esityksen tarpeettomuutta lisää vielä se, että

määräaikaisen työsuhteen osapuolet voivat nykyäänkin sopia määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisenvараaisuudesta. Esitys tulisi poistaa kokonaisuudessaan.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

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

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työsopimuksen 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)

Vastaanotto-olettaman tulisi vastata voimassa olevaa työsopimuslain 9 luvun 4 §:n 1 momenttia.

Muut huomiot

-

Varmo Olli
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry