

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

Hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi. Hallituksen tavoitteena on myös liiallisen sääntelyn purkaminen ja hallinnollisen taakan keventäminen.

EK pitää hallituksen tavoitteita erittäin perusteltuina ja tarpeellisina.

Työryhmän toimeksiantona oli valmistella seuraavien hallitusohjelmassa sovittujen uudistusten edellyttämät lainsäädäntömuutokset:

- 1) Työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena vuodeksi myös ilman erityistä perustetta.
- 2) Lomautusilmoitusaika lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimusten määräyksistä riippumatta.
- 3) Takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistäviltä työnantajilta ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimusten määräyksistä riippumatta.

EK katsoo, että lakimuutokset ovat kannatettavia ja tärkeitä työnantajien työllistämiskynnyksen alentamiseksi.

Työryhmän mietintöön sisältyvät pykäläehdotukset eivät kuitenkaan täytä työryhmälle annettua toimeksiantoa kuin osittain. Ne vesittävät hallitusohjelmakirjausten tavoitetta työnantajien työllistämiskynnyksen alentamisessa.

Laajimmat ongelmat mietinnössä liittyvät sen määräaikaisia työ sopimuksia koskeviin pykäläehdotuksiin. Lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevien uudistusten osalta mietintö ei sisällä hallitusohjelmassa sovittua mahdollisuutta noudattaa laissa säädettyä työehtosopimuksesta riippumatta.

Mietintöön sisältyvät pykäläehdotukset ovat lähinnä työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) virkamiesten, eivät koko työryhmän, esityksiä. Kaikki työryhmän jäseninä olleet työmarkkinajärjestöt jättivät mietintöön eriävän mielipiteen.

EK korostaa, että lakimuutosten jatkovalmistelussa tulee huolehtia hallitusohjelmassa sovittujen uudistusten toteuttamisesta täysimääräisesti.

Lakiuudistusten suhde perustuslakiin ja perusoikeuksiin:

Lakiuudistukset ovat ongelmattomat suhteessa perustuslaissa säädettyihin perustusoi keuksiin.

Määräaikaisia työsuhteita koskevalla uudistuksella ei heikennetä perustuslain 6 §:n syrjinnän kieltoa. Lakimuutoksessa ei aseteta ketään työntekijää eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lakiuudistuksilla ei muuteta syrjinnän kieltoa koskevaa lainsäädäntöä. Sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain hyvin kattavat syrjinnän kieltoa ja sanktiointia koskevat säännökset säilyvät täysin muuttumattomina.

Lakiuudistuksilla ei muuteta myöskään syrjinnän ennakollista estämistä koskevaa lainsäädäntöä. Sekä tasa-arvolaissa että yhdenvertaisuuslaissa säädetyt työnantajan velvollisuudet edistää aktiivisin toimenpitein yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa säilyvät nykyisellään.

Lakiuudistuksilla ei heikennetä myöskään perustuslain 18 §:ssä julkiselle vallalle säädettyjä velvoitteita huolehtia työvoiman suojelusta, edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

Uudistuksilla julkinen valta pyrkii entistä paremmin edistämään työllisyyttä. Ks. tarkemmin alla vastaus kohtaan "Huomionne esityksen vaikutuksista".

Huomionne esityksen vaikutuksista

EK pitää valitettavana, että mietinnön vaikutusten arviointia koskeva luku (luonnos-HE:n luku 4.2.) on poikkeuksellinen puutteellinen ja erheellisiä käsityksiä sisältävä.

Määräaikaisia työsuhteita koskevan uudistuksen vaikutusten arviointi tuntuu lähtevän mietinnössä siitä olettamasta, että määräaikaisuus on useimmiten ei-toivottava työllistymisen muoto.

Mietinnössä ei tunnisteta sitä, että määräaikaisen työsuhteen vaihtoehto ei usein ole toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, vaan se, että työsuhdetta ei synny ollenkaan. Mietinnössä tunnutaan unohtettavan, että työllistämiskynnyksen alentaminen on myös työntekijöiden näkökulmasta toivottavaa.

Määräaikaisia työsuhteita vertaillaan mietinnössä lähes poikkeuksetta vain suhteessa toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Vertailua ei myöskään tehdä erilaisten ja/tai -pituisten määräaikaisten työsuhteiden välillä.

Mietinnön vaikutusten arvioinnissa kaikki määräaikaiset työsuhteet niputetaan yhteen, riippumatta siitä, onko kyseessä esimerkiksi yksi perustellusta syystä tehty viiden vuoden määräaikainen työsopimus, useat lyhyet peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset tai yksi ilman erityistä perustetta tehty vuoden määräaikainen työsopimus.

Erityisesti kansantaloudellisia ja työllisyyttä käsittelevät osat mietinnön vaikutusten arvioinnista perustuvat pääasiassa kansainvälisten (yhtä tai useampaa maata koskeviin) tutkimusten yleisiin johtopäätöksiin. Näiden soveltuvuutta Suomen työmarkkinoihin ja sääntelykehikkoon ei mietinnössä juurikaan analysoida. Tällöin näiden käytettävyys lakiuudistusten vaikutusten arvioinnissa jää epäselväksi.

Yritysvaikutuksia ja työelämävaikutuksia käsittelevät osat mietinnön arvioinneista sisältävät puolestaan valitettavan monta väärinkäsitystä työlainsäädännön sisällöstä. Näissä osissa tehdään myös käytännön yritys- ja työnantajatoiminnalle vieraita oletuksia. Näillä erheillä on selkeitä ja merkittäviä vaikutuksia esimerkiksi siihen, millaisiksi lakiuudistusten taloudelliset ja hallinnollista taakkaa koskevat vaikutukset arvioidaan.

Mietinnön sisältämässä arvioinnissa ei käsitellä juurikaan lakiuudistusten vaikutuksia työnantajien työllistämiskynnykseen, vaikka nimenomaan tämän alentaminen on asetettu hallitusohjelmassa uudistusten tavoitteeksi.

Tämän sijaan vaikutuksia arvioidaan mietinnössä enimmäkseen työntekijöiden näkökulmasta, pohjautuen subjektiivisia näkemyksiä mittaavien kyselytutkimusten tuloksiin.

Lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevien uudistusten vaikutusten arviointi on mietinnössä poikkeuksellisen suppea. Näin siitä huolimatta, että mietinnön sisältämät pykäläehdotukset poikkeavat merkittävästi hallitusohjelmassa sovituista uudistuksista.

Mietinnön vaikutusten arviointia koskeva luku näyttäytyy kokonaisuudessaan epätasapainoisena ja mahdollisia negatiivisia vaikutuksia hakevana.

Mietinnön vaikutusten arviointia koskevasta luvusta ei näin ollen pysty juurikaan tekemään perusteltuja arvioita siitä, millaisia kokonaisvaikutuksia mietinnön sisältämällä pykäläehdotuksilla ja/tai hallitusohjelmassa sovituilla lakiuudistuksilla olisi.

EK korostaa, että lakimuutosten jatkovalmistelussa on huolehdittava uudistusten asianmukaisesta vaikutusten arvioinnista. Tämä on asiallisen lainvalmistelun välttämätön edellytys.

Työsopimuslaki

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

Mietinnön pykäläehdotus, yhdessä mietinnössä myös ehdotetun TSL 6 luvun 1 §:n muutoksen (irtisanomisoikeus) kanssa, sisältää monia hallitusohjelmaan kirjaamattomia rajoituksia ja velvollisuuksia.

Rajoitusten ja velvollisuuksien säätämistä on perusteltu mietinnössä hallitusohjelmaan sisältyvällä maininnalla siitä, että uudistus ei saa lisätä työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Mietinnössä ehdotetut rajoitukset ja velvollisuudet ovat kuitenkin täysin suhteettomia tähän tavoitteeseen nähden. Ne ovat myös vastoin hallitusohjelmassa sovittua hallinnollisen taakan keventämistavoitetta. Ks. tarkemmin alla momenttikohtaiset kommentit pykäläehdotukseen.

Rajoituksia ja velvollisuuksia perustellaan mietinnössä myös EU:n määräaikaista työsuhteita koskevalla direktiivillä (1999/70/EY). Direktiivi ei kuitenkaan tosiasiaa edellytä säätämään mietinnössä ehdotettuja rajoituksia määräaikaisten työsopimusten tekemiselle.

Pykäläehdotuksen 1 momentti:

Jo pykäläehdotuksen otsikosta käy ilmi, että mietinnön pykäläehdotus ei vastaa hallitusohjelman kirjausta.

Hallitusohjelmassa on sovittu, että työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena vuodeksi ilman erityistä perustetta. Hallitusohjelman mukaan tällaisen työsopimuksen tekemistä ei ole rajoitettu työntekijän kanssa tehtävään ensimmäiseen työsopimukseen.

Hallitusohjelmassa ei ole myöskään rajoitettu tällaisen työsopimuksen tekemistä ainoastaan tilanteeseen, joissa työntekijän ja työnantajan edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi (5) vuotta.

Mietinnössä ehdotettu viisi vuotta on suhteettoman pitkä työsuhteiden välille asetettava vähimmäisaikaedellytys.

Väliajan pituuden lisäksi mietinnössä ehdotettu väliajan kulumisen nollaantuminen eli velvollisuus aloittaa väliajan laskeminen aina kokonaan alusta minkä tahansa työsuhteen jälkeen on kohtuuton ja perusteeton. Tällainen rajoitus ei ole tarkoituksenmukainen työnantajan eikä työntekijän näkökulmasta.

Mietinnön pykäläehdotus tarkoittaa, että väliajan laskeminen tulisi aloittaa aina alusta työsuhteen päätyttyä riippumatta siitä:

- oliko päättynyt työsuhde määräaikainen (perustellusta syystä, pitkäaikaistyöttömyyden perusteella tai ilman erityistä perustetta tehty) tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde

- minkä pituinen päättynyt työsuhde oli (esimerkiksi viikon kestävä tai 10 vuoden pituinen)

- millaisia työtehtäviä päättynyt työsuhde koski (esimerkiksi täysin samanlaisia tai ihan erilaisia verrattuna väliajan kulumisen jälkeen sallitun määräaikaisen työsuhteen mukaisiin työtehtäviin)

Sekä työntekijä että työnantaja häviävät, jos väliajan laskeminen tulisi aloittaa mietinnössä ehdotetulla tavalla alusta esimerkiksi tilanteissa, jossa työntekijä on työskennellyt:

- kuukauden ajan joulujoulun kiireapulaisena

- pari kuukautta kesäsisijaisena

- viisi kuukautta opintoihin pakollisena osana kuuluvassa työharjoittelussa

- vuoden ajan toistaiseksi olevassa työsuhteessa erisältyöisissä työtehtävissä ennen omaa irtisanoutumistaan

- kolmen vuoden ajan toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa ennen tuloaan irtisanotuksi tuotannollisin tai taloudellisin (tuta) perustein. Mietinnön ehdotus tarkoittaisi sitä, että työnantaja ei saisi palkata tuta-perustein irtisanottua työntekijää edes laissa säädetyn takaisinottovelvollisuuden perusteella pykäläehdotuksen mukaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen, koska väliaikaedellytys estäisi tämän.

Hallitusohjelmassa sovitun uudistuksen tavoitteena on alentaa työllistämiskynnystä. Kuten yllä olevista esimerkeiksi käy ilmi, mietinnön pykäläehdotus voi sen sijaan pahimmissa tapauksissa toimia tätä tavoitetta vastaan.

Lakimuutoksen jatkovalmistelussa pykälän 1 momentti on näin ollen muotoiltava uudelleen, jotta se vastaa hallitusohjelman kirjausta ja toteuttaa uudistukselle hallitusohjelmassa asetetut tavoitteet:

1) Säännöksen soveltamisalaa ei tule rajata ensimmäisiin työsopimuksiin.

2) Säännöksessä työsuhteiden välille asetettavan vähimmäisaikaedellytyksen tulee olla merkittävästi viittä vuotta lyhyempi.

3) Säännöksessä asetettavan väliaikaedellytyksen tulee koskea vain tilanteita, jossa sekä aiempi että väliajan jälkeinen työsuhte on tämän lakiuudistuksen mukainen ilman erityistä perustetta tehtävä määräaikainen työsopimus.

Näiden muutosten tekeminen pykälään ei tarkoita sitä, että tilanne johtaisi määräaikaisten työsopimusten perusteettomaan ketjuttamiseen. Muutokset poistaisivat vain pykäläehdokseen nyt sisältyvät täysin ylimitoitettut rajoitukset ja vaatimukset.

Mitä enemmän ja mitä suurempia rajoituksia sääntelyyn sisältyy, sitä vähemmän sääntely alentaa työnantajien työllistämiskynnystä. Liialliset rajoitukset sääntelyssä eivät hyödytä työnantajia eikä työntekijöitä.

Pykäläehdotuksen 2 momentti:

Ei huomautettavaa.

Pykäläehdotuksen 3 momentti:

Mietinnön pykäläehdotuksen mukaan "[t]yönantajan aloitteesta 1 ja 2 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana."

Työsuhteen muuttuminen tällä tavoin suoraan lain perusteella määräaikaisesta työsopimuksesta toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi on poikkeuksellinen ankara seuraamus. Tällaista seuraamusta ei voida säätää koskemaan tilanteita, joita ei ole laissa asetettu työnantajan velvollisuudeksi.

Ilman erityistä perustetta tehtävää määräaikaista työsuhdetta solmittaessa työnantajalla ei ole velvollisuutta määrittää, kumman työsuhteen osapuolen aloitteesta työsopimus tehdään määräaikaisena. Tilanne eroaa perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta koskevasta sääntelystä (TSL 1 luku 3 § ja 2 luku 4 §).

Mietinnön sisältämä ehdotus ei tämän vuoksi sovi osaksi ilman erityistä perustetta tehtäviä määräaikaisia työsopimuksia koskevaa sääntelyä. Mietinnön ehdotus on perustelematon. Se johtaisi myös kohtuuttoman suureen oikeudelliseen epävarmuuteen.

Lakimuutoksen jatkovalmistelussa mietintöön sisältyvän pykäläehdotuksen 3 momentti on näin ollen poistettava hallitusohjelmaan perustumattomana.

Pykäläehdotuksen 4 momentti:

Mietinnön pykäläehdotuksen mukaan ”[e]nnen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.”

Mietinnön ehdotus on malliesimerkki liiallisesta ja päällekkäisestä sääntelystä, jolla luodaan työnantajille lisää hallinnollista taakkaa ilman lähellekään vastaavaa hyötyä työntekijälle.

TSL 2 luvun 6 §:ssä säädetään jo nykyisin lähes identtisesti työnantajan velvollisuuksista. TSL 2 luvun 6 §:n mukaan:

1) työnantajan on ilmoitettava avoimista työpaikoista siten, että määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin kuin vakituksilla työntekijöillä, ja

2) työnantajan on määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa.

Mietinnössä ehdotettua perustellaan ns. ketjusopimuskieltoa korvaavana sääntelynä. Mietinnön ehdotuksen ja ketjusopimuskiellon sisältöä verrattaessa on kuitenkin vaikea hahmottaa ajatusta tämän perustelun takana.

Lakimuutoksen jatkovalmistelussa mietintöön sisältyvän pykäläehdotuksen 4 momentti on näin ollen poistettava uudistuksen tavoitteiden vastaisena.

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

Ei huomautettavaa. Pitkäaikaistyöttömiä koskevan oman säännöksen säilyttäminen nykyisellään on hyvin perusteltua nimenomaan vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Ei huomautettavaa.

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

Ks. yllä oleva vastaus kohtaan ”1 luvun 3 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)”, pykäläehdotuksen 4 momenttia koskevat kommentit.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Hallitusohjelman mukaan lomautusilmoitusaika lyhennetään seitsemään päivään ja irtisanomiseen liittyvä työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Molempien uudistusten osalta hallitusohjelmassa on sovittu, että näitä voidaan noudattaa mahdollisista työehtosopimusten määräyksistä riippumatta (ns. enimmäispakottavuus).

Mietinnön pykäläehdotukset eivät kuitenkaan sisällä kummankaan uudistuksen osalta säännöstä enimmäispakottavuudesta.

Mietinnössä väitetään, että enimmäispakottavuudesta säätäminen olisi ongelmallista suhteessa ILO:n yleissopimukseen määräyksiin. Missään näistä ei kuitenkaan tosiasiasa kielletä enimmäispakottavaa lainsäädäntöä.

Mietinnössä väitetään lisäksi, että enimmäispakottavuudesta säätäminen olisi ongelmallista ILO:n yleissopimusten valvontakäytännön eli ns. yhdistymisvapauskomitean tulkintojen kanssa. Näin siitä huolimatta, että mietinnössä tunnustetaan, että valvontakäytännössä ei itse asiassa ole arvioitu hallitusohjelmassa tarkoitetun kaltaista enimmäispakottavuutta.

Sitä mietinnössä ei kerrota ollenkaan, että yhdistymisvapauskomitean tulkinnat ovat luonteeltaan vain oikeudellisesti sitomattomia suosituksia. Ne eivät siis joka tapauksessa sido ILO:n jäsenvaltioita.

Mietinnössä ei ole näin ollen esitetty mitään juridisia perusteita hallitusohjelman toteuttamatta jättämiselle täysimääräisenä.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Ei huomautettavaa. Mietinnön pykälämuutosehdotus on yhdenmukainen lomautusilmoitusajan lyhentämistä koskevan ehdotuksen kanssa.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Hallitusohjelmassa on sovittu, että työ sopimus voidaan tehdä määräaikaisena vuodeksi ilman erityistä perustetta.

Mietinnössä ei ole kerrottu, että määräaikaisella työ sopimuksella tarkoitetaan oikeudellisesti työsuhdetta, johon ei sisälly irtisanomisoikeutta.

Mietinnön pykäläehdotuksen mukaan ilman erityistä perustetta tehty määräaikainen työ sopimus olisi kuitenkin irtisanottavissa työsuhteen kestätyä vähintään kuusi kuukautta.

Mietinnön ehdotuksen mukaan työntekijä voisi irtisanoutua tällaisesta työsuhteesta ilman perustetta. Työnantajalla puolestaan tulisi olla irtisanomiseen vastaavat perusteet kuin toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta irtisanottaessa.

Irtisanomisoikeuden sisällyttäminen työsuhteeseen tarkoittaa juridisesti määräaikaisen työ sopimuksen muuttumista ns. sekamuotoiseksi työ sopimukseksi.

Mietinnön pykäläehdotus poikkeaa tämän vuoksi merkittävästi hallitusohjelman kirjauksesta.

Lakimuutoksen jatkovalmistelussa mietinnön sisältämä pykäläehdotus on näin ollen poistettava hallitusohjelmaan perustumattomana.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Mietinnössä ei ole esitetty mitään juridisia perusteita hallitusohjelman toteuttamatta jättämiselle täysimääräisenä.

Ks. perustelut yllä olevasta vastauksesta kohtaan ”5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)”.

Mietinnön pykäläehdotuksen yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan ”[t]yöntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.”

Mietinnössä ehdotettu laskentahetki on epämääräinen ja monitulkintainen. Hetki, jolloin ”työnantajalle muodostuu työvoiman tarve” on käytännössä vain harvoin täysin yksiselitteisesti määritettävissä.

On yhtä lailla työntekijöiden ja työnantajien etujen mukaista, että lainsäädännössä vältetään tarpeetonta tulkinnanvaraisuutta.

Takaisinottovelvollisuutta koskeva sääntely perustuu sille ajatukselle, että työnantajan tulee asettaa irtisanomansa työntekijä etusijalle muihin työnhakijoihin nähden tietyn määräajan työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Takaisinottovelvollisuus astuu lain mukaan voimaan irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä.

Toisin kuin mietinnössä ehdotettu hetki, työsuhteen päättymishetki on yksiselitteisesti määritettävissä: se on aina tietty päivämäärä.

Näin ollen mietinnössä ehdotettua tarkoituksenmukaisempaa on, että työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaksi säädetään työntekijän työsuhteen päättymishetki.

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 päättyminen)

-

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)

Ei huomautettavaa. Kyseessä on teknisluontoinen viittaussäännöksen muutos.

Muut kysymykset

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

Kyllä. EK pitää lomautusilmoituksen toimittamiseen liittyvästä vastaavanlaisesta olettamasta säätämistä hyvin perusteltuna.

Muut huomiot

-

Leppänen Katja
Elinkeinoelämän keskusliitto EK