

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

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia kolmen eri asiakokonaisuuden osalta: määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä työnantajan aloitteesta enintään vuodeksi ilman perusteltua syytä tietyillä edellytyksillä ja rajoituksilla, lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään sekä takaisinottovelvollisuus rajattaisiin koskemaan vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviä työnantajia.

Esityksen tausta on pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa, jonka mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Hallitusohjelman yksityiskohtaisemmat kirjaukset edellä mainittujen esitysluonnoksen kolmen asiakokonaisuuden osalta ovat seuraavat:

- ”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.”

- ”Työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.”

- ”Työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistäävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.”

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää erittäin tärkeänä ja hyvänä hallitusohjelman tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä. Hallituksen esitysluonnos on tähän päätavoitteeseen nähden oikeansuuntainen, mutta ehdotukset eivät toteuttaisi nykyisessä muodossaan olennaisilta osin hallitusohjelmaan kirjattuja konkreettisia kirjauksia eivätkä ne myöskään nykyisessä muodossaan edistäisi merkittävässä määrin päätavoitteena olevaa työllistymisen esteiden poistamista.

Esitysluonnos sisältää useita rajoituksia, jotka heikentäisivät monin tavoin uudistuksen tavoitetta ja toteutumista. Lisäksi työnantajille lisittäisiin hallinnollista taakkaa erityisesti määräaikaisten työ sopimusten osalta, vaikka hallitusohjelman tavoitteena on keventää yritysten hallinnollista taakkaa sekä sääntelystä aiheutuvia kustannuksia.

Huomionne esityksen vaikutuksista

-

Työsopimuslaki

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

Esityksen mukaan määräaikaisten työ sopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys olisi ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimusta pidettäisiin ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä olisi kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään viisi vuotta.

Säännöskohtaisten perusteluiden mukaan sopimuksen alkamishetkellä tarkoitettaisiin työ sopimukseen kirjattua sopimuksen alkamisajankohtaa. Termeissä on sekoitettu työ sopimuksen tekoajankohta ja työsuhteen alkamisen ajankohta, ja sopimuksen alkamishetki tulisi muuttaa työsuhteen alkamispäiväksi. On myös muistettava, että työ sopimus voidaan tehdä työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan suullisesti.

Rajaamalla ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisten työ sopimuksen tekeminen vain ensimmäisen työ sopimuksen tilanteisiin vähentää sen käyttömahdollisuuksia merkittävästi ja vie sen kauaksi hallitusohjelmaan kirjatusta tavoitteesta. Saman työntekijän kanssa tehtävien määräaikaisten sopimusten ketjuttamista on mahdollista rajoittaa nykyisen työ sopimuslain 1 luvun 3 a §:n 3 momentin sisältämän pitkäaikaistyöttömiä koskevan sääntelymallin mukaisesti, mikä täyttää myös EU:n määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen reunaehdot.

Esitämme, että ehdotetusta säännöksestä poistettaisiin ensimmäisen työsopimuksen rajausta ja että määräaikainen työsopimus voitaisiin tehdä ilman perusteltua syytä kaikissa tilanteissa enintään vuodeksi. Muutos olisi toteutettavissa poistamalla työsopimuslain nykyisestä 1 luvun 3 a §:stä viittaukset pitkäaikaistyöttömiin. Vähintäänkin esityksen sisältämää edellisen työsuhteen päättymisestä laskettavaa viiden vuoden aikarajaa tulisi lyhentää merkittävästi.

Ehdotetun 4 momentin mukaan työnantajan olisi annettava ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti.

Uusi erityinen selvitysvastavuus lisäisi sääntelyn sekavuutta ja työnantajien hallinnollista taakkaa. Työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentin sisältämä vastavuus hoitaa jo esityksen perusteluihin kirjattua tavoitteen kannustaa työnantajaa pohtimaan mahdollisuutta palkata määräaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Esitämme, että ehdotettu 4 momentti poistettaisiin kokonaan.

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)

Edellä 1 luvun 3 a §:ä koskevassa kohdassa mainituilla perusteluilla esitämme, että ehdotettu 1 luvun 3 a §:n 4 momentti poistettaisiin ja että nykyistä 2 luvun 6 §:n 2 momenttia ei muutettaisi.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Ehdotuksen mukaan työsopimuslain lomautusilmoitusajaksi lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta, lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta voitaisiin sopia työpaikkakohtaisesti.

Hallitusohjelman mukaan ”työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta”. Hallituksen esitysluonnos jää kauaksi hallitusohjelmakirjauksesta, koska se ei sisällä uudistuksen toteutumisen kannalta olennaista säännöstä enimmäispakottavuudesta. Esityksessä mainitut ILO-sopimukset tai Euroopan sosiaalinen peruskirja eivät kiellä enimmäispakottavan sääntelyn käyttämistä.

Esitämme, että seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa voitaisiin soveltaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Ehdotuksen mukaan työnantajalla ja työntekijällä olisi oikeus irtisanoa 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettu määräaikainen työ sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Työntekijä voisi irtisanoutua ilman perustetta, ja työnantajalla tulisi olla irtisanomiseen samat perusteet kuin toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomiseen.

Esitys rajoittaa uudistuksen tavoitteiden toteutumista ja luo turhaa epävarmuutta. Työnantaja ja työntekijä voivat jo nykyisin tehdä halutessaan määräaikaisen sopimuksen, joka on molemmin puolin irtisanottavissa. Irtisanomismahdollisuus perustuu silloin yhteiseen sopimukseen ja se on molempien tiedossa.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Ehdotuksen mukaan työ sopimuslain takaisinottovelvollisuus koskisi vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 50.

Hallitusohjelman mukaan ”työ sopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta”. Hallituksen esitysluonnos jää kauaksi hallitusohjelmakirjauksesta, koska se ei sisällä uudistuksen toteutumisen kannalta olennaista säännöstä enimmäispakottavuudesta. Esityksessä mainitut ILO-sopimukset tai Euroopan sosiaalinen peruskirja eivät kiellä enimmäispakottavan sääntelyn käyttämistä.

Esitämme, että takaisinottovelvollisuus poistettaisiin säännöllisesti alle 50 henkilöä työllistäviltä työnantajilta työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

Merityö sopimuslaki

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 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)

-

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)

Katsomme, että on tarpeellista säätää vastaanotto-olettamasta myös lomautusilmoituksen osalta silloin, kun lomautusilmoitus toimitetaan kirjeitse tai sähköpostitse. Henkilökohtainen ilmoitus ei ole aina mahdollista. Säännöksen tulisi selkeyden vuoksi vastata työsopimuslain 9 luvun 4 §:n 1 momenttia.

Muut huomiot

-

Vasarainen Mari
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry