

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

Vastustamme työsopimuslakiin esitettyjä heikennyksiä. Työlainsäädännön keskeinen tarkoitus on ns. heikomman osapuolen eli työntekijän suojaaminen. Lakiluonnos sisältää tässä vaiheessa valmistelua monia elementtejä, jotka ovat merkittäviä heikennyksiä työntekijälle. Lakiesityksessä ei ole työntekijän kannalta tasapainottavia elementtejä. Lain valmistelussa on edetty pikaista aikataulua. Palkansaajien näkemyksiä ei valmistelussa huomioitu, vaan valmistelu tehtiin vahvassa poliittisessa ohjauksessa työnantajapuolen näkemyksiä mukaillen.

Työntekijän epävarmuus työelämässä lisääntyy esityksen myötä entisestään. Ehdotettujen lakimuutosten myötä työpaikkaa ei välttämättä uskalleta enää vaihtaa yhtä matalalla kynnyksellä, jolloin myös osaamisen kehittäminen estyy. Työpaikat, osaaminen tai työllisyys eivät kasva määräaikaisten työsuhteiden käyttöä lisäämällä. Päinvastoin vaikutukset esim. kulutuskysyntään ovat negatiivisia epävarmuuden lisääntymisen myötä. Lisäksi raskaus- ja perhevapaasyrjintä tulevat aivan varmasti lisääntymään määräaikaisten työsuhteiden lisääntyneen käytön myötä, jolloin tällä esityksellä voi olla negatiiviset vaikutukset myös syntyvyyden kannalta.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Erityisen huolestuttavaa on lakiesityksen mahdollistama syrjinnän lisääntyminen. Hallituksen esitysluonnoksen s.38 on todettu ” Esityksellä voi olla joissain tapauksissa vaikutusta raskaus- ja perhevapaasyrjintään siitakin huolimatta, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on kiellettyä myös ilman perusteltua syytä solmittavien määräaikaisten työsopimusten kohdalla. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät raskaus- ja perhevapaasyrjintätapaukset muodostavat merkittävän osan tasa-arvovaltuutetuille ilmoitetuista syrjintäepäilyistä. Myös Raskaussyrjintä Suomessa -tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Siltä osin, kun määräaikaisten työsuhteiden määrä esityksen myötä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Vastaavalla tavalla on myös riski, että myös muun

tyyppinen syrjintä kuin raskaus- ja perhevapaasyrjintä, voi vastaavasti lisääntyä, erityisesti kun määräaikaissa työsuhteissa työskentelee paljon eri etnisiin vähemmistöihin kuuluvia.” Tässä menetellään tietoisesti Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaisesti. Miten syrjinnän vaikutusta on ylipäättään tarkoitus ehkäistä, kun määräaikaissuhteisiin liittyvä syrjintä on jo merkittävä ongelma tälläkin hetkellä. Ainakin tasa-arvolain mukaisen hyvityksen määrää tulisi merkittävästi nostaa työhönottotilanteessa. Sekä turvata lisäresursseja tasa-arvovaltuutetulle ja yhdenvertaisuusvaltuutetulle valvontaan. Lisäksi lakiin tulisi lisätä mahdollisuus järjestöjen kanneoikeudelle nimenomaisesti koskemaan ainakin esim. työhönottosyrjintään liittyviä tilanteita. Tosin käytännön työelämän kannalta on huomionarvioista raskauteen/perhevapaisiin liittyvien syrjintätapausten osalta se, että näissä on se ikävä puoli, että näitä ei voi käsitellä ns. anonymisti. Eli työntekijän kannalta on erittäin ikävä tilanne lähteä hakemaan oikeuksiaan oikeusteitse/viranomaisen kautta. Tämä ei "palauta" työsuhdetta eikä ainakaan paremmaksi tee "mainetta työmarkkinoilla", ainakaan jos "piirit on pienet" ko. alalla. Siis vaikka teoreettisesti oikeuskeinot olisivat samat kuin ennenkin, niin kyllä tässä heikennetään perheenperustamisiässä olevien asemaa työmarkkinoilla.

Hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Esityksellä helpotetaan työntekijän palkkaamista määräaikaiseen työsuhteeseen. Esityksellä mahdollistetaan uuden työntekijän palkkaaminen määräaikaiseen työsuhteeseen ensimmäisen kerran enintään vuoden ajaksi. Muutoksen arvioidaan lisäävän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä yrityksissä. Vaikutusten arvioinnissa mainitaan, että lisäksi määräaikaissuhteiden käyttöä vain yrityksissä-vaikutukset ulottuvat kaikkien alojen työsuhteissa oleviin työntekijöihin. Nyt kuitenkin tällä esityksellä on erittäin paljon laajemmat vaikutukset. Lakimuutos koskee kaikkia, työnantajan koosta ja työnantajan toimialasta riippumatta, ja yhtä lailla myös julkisen puolen työnantajia.

Kaikilta osin olemme samaa mieltä kuin PSKJ:n eriävässä mielipiteessä (28.5.2025)

Työsopimuslaki

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

Vastustamme ehdotettua pykälämuutosta. Pykälän 1 momentin mukaan määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työ sopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä, jos samojen osapuolten välillä ei ole aiemmin tehty toistaiseksi voimassa olevaa tai määräaikaista työ sopimusta. Sopimusta pidettäisiin ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. ”Ensimmäisen” työsuhteen edellytys on siis vain näennäinen. Lisäksi saman työntekijän kanssa on mahdollista tehdä ilman perustetta tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen jälkeen perustellusta syystä tehty uusi määräaikainen työ sopimus. Tämä tulee lisäämään työ sopimusten ns. ketjuttamista. Erityisen ongelmallista on se, että työnantajan ei tarvitse millään tavoin arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä ko. tehtävässä, vaan työntekijän ”vaihtaminen” työnantajan tarpeisiin sopivaksi hoituu käytännössä jatkossa hyvinkin joustavasti. Samaa

pysyväisluonteista tehtävää voidaan siis ottaa tekemään aina uusi määräaikainen työntekijä. Vaikka sinänsä laki kieltää syrjinnän laajasti eri perustein, niin käytännössä työntekijän mahdollisuudet ja oikeussuojakeinot viedä syrjintään liittyviä juttuja eteenpäin oikeusteitse ovat rajalliset suhteessa esim. isoon työnantajaan. Viranomaisten mahdollisuuksia ja resursseja valvoa syrjintään liittyviä epäilyjä tulee lisätä. Lisäksi lakiin tulee lisätä mahdollisuus järjestöjen kanneoikeudelle nimenomaisesti koskemaan ainakin esim. työhönottosyrjintään liittyviä tilanteita.

Sääntely mahdollistaa työsopimusten ”ketjuttamisen” kiertämisen. Nyt esitetyssä sääntelymallissa toimitaan tietoisesti vastoin kansainvälisiä säännöksiä ja EUT:n oikeuskäytäntöä. EUT:n oikeuskäytännössä on varsin selkeästi todettu, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiaassa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla siltä osin kuin tällainen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva

työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 76 kohta; Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, 62 kohta; C-282/19 MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania).

Perusteluiden mukaan ”Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa. Rajoituksen tarkoituksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisistä syistä johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi”.

Edellä kuvattu käyttöala ei ilmene säännöksestä lainkaan. Päin vastoin säännös mahdollistaa ilman perustetta tehtävän määräaikaisen sopimuksen käyttämisen kaikissa tilanteissa ja kaikenlaisilla työpaikoilla. Määräaikaista työsopimusta ilman perustetta olisi siten mahdollista käyttää myös

sellaisilla työpaikoilla, joissa työllistämisen kynnys ei ole korkea esimerkiksi toiminnan jo vakiintuneen luonteen vuoksi. Perusteluiden mukaan rajoitus ottaisi huomioon myös EU:n määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta tulevat reunaehdot kansalliselle sääntelylle. Ehdotus ei turvaa

mainitun direktiivin ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettua pääsääntöä, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto. On selvää, että ehdotetut muutokset tulevat lisäämään määräaikaisten työsopimusten

käyttöä tavalla, joka ei toteuta direktiivin tavoitetta.

Perusteluiden mukaan esimerkiksi samaan konserniin kuuluvia itsenäisiä yrityksiä ei pidettäisi samana työnantajana, mutta lain kiertämistarkoituksessa tehtyjä järjestelyitä saatetaan arvioida toisin. Oikeuskäytännössä yritysten muodollinen itsenäisyys on joissakin tilanteissa saatettu sivuuttaa, jos yritysten erillisyyden avulla on pyritty kiertämään lain velvoitteita (KKO 2015:17, KKO 1996:2). Perusteluissa ei kuvata sitä, mitä tässä yhteydessä tarkoitetaan lain kiertämisellä. Määräaikaisten sopimuksen tekemistä ilman perustetta rajaa tosiasiallisesti vain se, että työnantaja ei ole

tehnyt saman työntekijän kanssa työsopimusta edellisen viiden vuoden aikana. Näin toimimalla työnantaja ei voi koskaan toimia lain kiertämistarkoituksessa eikä työntekijällä ole mahdollisuuksia puuttua käytettyyn sopimusmuotoon. Ehdotetulla sääntelyllä käytännössä kumotaan nykyisen

sääntelyn tavoite estää määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ja työsuhdeturvan kiertämistä. Sopimusta pidettäisiin siis ensimmäisenä myös tilanteessa, jossa työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta.

Ehdotettu viiden vuoden tarkastelujakso on liian lyhyt eikä ota huomioon sitä, että työnantaja on velvollinen antamaan tehdystä työstä työtodistuksen 10 vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. Näin ollen työnantajan on hyvin helppo tarkistaa viittä vuotta aikaisemmatkin työsuhdetiedot.

Viiden vuoden tarkastelujakso ei turvaa riittävällä tavalla työntekijän asemaa eikä hillitse määräaikaisten työsopimusten käyttöä.

Määräaikaisten sopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimatarve olisi pysyvää 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella. Kyseisen lainkohdan tarkoituksena on turvata työntekijän oikeutta pysyvään työsuhteeseen tilanteessa, jossa työnantajalla on toimintansa puitteissa pysyvä

työvoiman tarve. Kyseessä on olennainen työsuhteen pysyvyyttä turvaava säännös. Perusteluiden mukaan tarvetta pysyvän työvoimatarpeen arviointiin ei olisi, koska sääntelyn käyttöala olisi rajoitettu vain tilanteisiin, joissa on kysymys ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän

välillä. Lisäksi säännöksen poissulkemista perustellaan sillä, että ketjusopimuskiellon soveltamisen voitaisiin katsoa tarpeettomasti rajoittavan työnantajan uskallusta ottaa uusia työntekijöitä määräaikaiseen työsuhteeseen silloin, kun työllistämisen edellytyksiin sinänsä kohdistuu epävarmuutta,

mutta työnantaja ei myöskään osaa varmasti arvioida, voidaanko useamman työntekijän kanssa tehdyistä määräaikaisten työsopimuksista muodostuvan kokonaisuuden katsoa osoittavan työnantajan pysyvää työvoiman tarvetta. Edellä todettu perustelu on kestävä. Kuten vaikutusarvioin-

tien yhteydessä olemme todenneet, säännöstä sovelletaan kaikilla työpaikoilla, ei vain niillä työpaikoilla, joissa työllistämisen edellytykset ovat epävarmat. Säännös mahdollistaa käytännössä yritystoiminnan järjestämisen käyttämällä ainoastaan määräaikaisten työsopimuksia. Ei voida miltään osin

pitää perusteltuna tai tarkoituksenmukaisena, että työnantajat voivat käyttää määräaikaista työ sopimusta tilanteessa, jossa työtä on tarjolla pitkäaikaisesti.

Ehdotuksen mukaan sallittaisiin lisäksi ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen sopimuksen uusiminen vuoden kuluessa ensimmäisen työ sopimuksen tekemisestä. Määräaikaisen työ sopimuksen saisi uusia enintään kaksi kertaa. Tämä tarkoittaisi sitä, että saman työntekijän kanssa

voitaisiin sopia enintään kolme määräaikaista työ sopimusta ilman perusteltua syytä. Perusteluiden mukaan vuoden tarkastelujakson aikana voi olla keskeytyksiä tai perustellulla syyllä tehtyjä määräaikaisia työ sopimuksia. Työntekijän näkökulmasta voi erilaisista määräaikaisuuksista muodostua vaikeasti hallittavissa oleva ketju, jonka sisällä on erilaisia oikeusvaikutuksia sopimustyyppistä riippuen.

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

selvitys olisi annettava kirjallisesti. Perusteluiden mukaan ”säännöksen tarkoituksena on kannustaa työnantajaa pohtimaan mahdollisuutta palkata määräaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai, mikäli uudelle määräaikaiselle työ sopimukselle olisi perusteltu syy,

uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen”. Edelleen perusteluissa kerrotaan, että ”säätelyn tavoitteena on toteuttaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä esille noussutta lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysy-

vyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työ sopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Säännöksen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä

tehtyjen määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamisella ja työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan”. Edellä todettu perustellun selvityksen antamisvelvollisuus ei miltään osin suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä, turvaa pysyvämpää työsuhteen muotoa

tai täytä direktiivin vaatimuksia. Perusteltu selvitys jää oikeusvaikutuksiltaan täysin merkityksettömäksi. Kannustinvaikutus on suorastaan absurdi. Työnantaja päättää täysin muista lähtökohdista rekrytointiaan eikä selvitysvelvollisuuden toteuttaminen edistä työntekijän asemaa millään tavalla.

Selvitysvelvollisuus on käytössä jo nykyisin työ sopimuslain 2 luvun 6 §:ssä eikä sen vaikuttavuutta työsuhteen muodon valintaan ole selvitetty. On erittäin todennäköistä, että sillä ei ole ollut minkäänlaista vaikutusta määräaikaisen työntekijän mahdollisuuteen saada turvaavampi työsuhteen muoto jatkossa.

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

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Uusi 3 a §:n soveltamisala on käytännössä päällekkäinen pitkäaikaistyötöntä koskevan säännöksen kanssa. Kun ilman perustetta tehtyä määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää kaikkien työntekijöiden työsuhdemuotona, on selvää,

että pitkäaikaistyöttömien asema heikkenee entisestään.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

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

Nykyistä sääntelyä ei tule muuttaa tältä osin. Työntekijällä tulee olla oikeus saada perustelu myös ehdotetun TSL 1 luvun 3 a §:n mukaisissa tilanteissa.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Momenttia muutettaisiin siten, että lomauttamisesta olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen

alkamista. Palkansaajakeskusjärjestöt vastustavat lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivään. Lyhennys tarkoittaa suoraa palkanmenetystä työntekijöille. Työntekijälle jää myös entistä lyhyempi aika varautua tulevaan lomautukseen esimerkiksi sopeuttamalla menojaan mahdollisuuksien mukaan sekä lyhyempi aika etsiä vaihtoehtoja työtä lomautuksen ajalle. Kun huomioidaan vielä aiemmin tehdyt työttömyysturvan heikennykset ja muutosneuvotteluaikojen lyhentämiset sekä poistamiset alle 90 päivän lomautusten osalta alle 50 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä, on yhteisvaikutuksena todella suuri työntekijän aseman taloudellinen heikentyminen aiempaan nähden.

Lakiin esitetty paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tämä on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista.

Lakimuutokset eivät vastaa esitettyjä tavoitteita, vaan muutosten tavoitteena on työntekijöiden aseman merkittävä heikentäminen, yrittäjäriskin siirtäminen työntekijöille ja työnantajakustannusten pienentäminen kaikenkokoisilla työnantajilla niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen)

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työ sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettely tavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Viiden vuoden kuluttua määräaikaisesta sopimuksesta tulee siis irtisanomisenvaarainen sopimuksen kuitenkin muutoin pysyessä määräaikaisena. Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisanomiseen koskisi myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään

kuusi kuukautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoin irtisanomisperustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta koskien. Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät kohtuuttomana ja vastustavat jyrkästi sitä, että irtisanomisoikeus ulotetaan myös työnantajille. Irtisanomisoikeuden myöntämisellä työntekijälle pyrittiin alkujaan tuomaan tasapainoa ehdotetuille muutoksille. Työnantajalla on oikeus päättää työsuhteen muodosta. Näin ollen työnantajalla on mahdollisuus käyttää myös toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, johon liittyy mahdollisuus lomauttaa ja irtisanoa. Määräaikainen työ sopimus on työntekijän kannalta pääsääntöisesti turvattomampi työsuhteen muoto. Irtisanomisoikeuden myöntäminen myös työnantajalle heikentää entisestään työntekijän työsuhteturvaa. Sen sijaan työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus turvaisi työntekijää tilanteessa, jossa hänelle tarjoutuisi mahdollisuus ottaa vastaan työllistävämpi työ. Toistaiseksi voimassa oleva työ sopimuksen tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto jo direktiivinkin nojalla, joten työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaihtaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen/muutoin työntekijän kannalta paremmat ehdot sisältävään työsuhteeseen. Ehdotuksen mukaan irtisanomisoikeus syntyy tilanteessa, jossa sopimus on kestänyt kuusi kuukautta. Ehdotuksessa kuitenkin mahdollistetaan kolmen erillisen määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen. Näin ollen työnantaja kykenee helposti välttämään työntekijän irtisanoutumisoikeuden pilkkomalla sopimusten keston alle kuuden kuukauden mittaisiksi. Työntekijän irtisanoutumisoikeudelle ei pitäisi asettaa sopimuksen kestoä koskevaa rajoitusta lainkaan. Koska kyseistä irtisanoutumisoikeutta tarkastellaan samojen sopimusosapuolten välillä, irtisanoutumisen mahdollisuuden pitäisi vähintäänkin syntyä tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää, pykälässä tarkoitettua takaisinotto velvollisuutta ei enää olisi.

Palkansaajakeskusjärjestöt vastustavat takaisinotto velvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää

työllistäviltä työnantajilta. Takaisinottovelvollisuus on osa yksittäisen työntekijän työsuhdeturvaa ja sen tarkoituksena on työllistymisen edistäminen. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen heikentää alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden asemaa.

Esitetty lakimuutos johtaa tilanteeseen, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta vai ei. Tämä johtuu siitä, että 50 työntekijän raja tarkastellaan esityksen mukaan vasta silloin, jos tarjottavaa työtä ilmenee. Eri pituiset irtisanomisajat voivat myös johtaa tilanteeseen, jossa samaan aikaan irtisanotuilla työntekijöillä osalla on takaisinottovelvoite ja osalla ei.

Takaisinottovelvollisuuden poistaminen voi johtaa myös tilanteisiin, jossa tuotannollis-taloudellisin perustein toteutettu irtisanominen riitautetaan entistä herkemmin. Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet säilyvät ennallaan. Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Takaisinottovelvollisuuden poistuminen voi harhaanjohtavasti ajaa työnantajia ajattelemaan, että pian irtisanomisen jälkeen voi palkata uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Tosiasiassa tällainen tilanne voi johtaa aiemman irtisanomisen lainvastaisuuteen. Aiempaa epäselvempi oikeustila ja suurempi riitautuksien riski eivät ole omiaan madaltamaan alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien työllistämiskynnystä.

Hallitusohjelmakirjauksen vastaisesti lakimuutosta esitetään koskemaan myös julkisia työnantajia. Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksen mukaan muutoksen ei tulisi koskea julkista sektoria. Kun muutosta kuitenkin esitetään myös julkiselle sektorille, julkisella työnantajalla 50 hengen rajaan tulisi laskea kaikki palvelussuhteiset, eli sekä työ- että virkasuhteiset. Pelkkien työsuhteisten huomioiminen voi johtaa tilanteeseen, jossa julkiselta työnantajalta irtisanotulla työntekijällä ei ole takaisinottovelvollisuutta, koska työnantajan palveluksessa on niin vähän työsuhteisia, vaikka kaikkia palvelussuhteisia työnantajan palveluksessa olisi reilusti yli 50.

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 päätyminen)

-

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)

-

Muut huomiot

Sinänsä kannatamme eteenpäin suuntaavaa ja hyvää työelämää kehittävää lainsäädäntöä. Tätä hallituksen esityksen luonnosta vastustamme kokonaisuudessaan, se ei sisällä työntekijän kannalta mitään tasapainottavia elementtejä ja on muutenkin kansainvälisten säännösten ja oikeuskäytännön vastainen. Mukana tulisi olla ainakin tasa-arvolain mukaisen hyvityksen määrän merkittävä korottaminen työhönottotilanteessa, turvata lisäresursseja tasa-arvovaltuutetulle ja yhdenvertaisuusvaltuutetulle valvontaan sekä lakiin tulisi lisätä mahdollisuus järjestöjen kanneoikeudelle nimenomaisesti koskemaan ainakin esim. työhönottosyrjintää liittyviä tilanteita.

Kokonaisuutena arvioiden esitysluonnos on työoikeuden peruseriaatteen eli työntekijän suojelun kannalta täysin kestävä. Hallituksen esityksellä ollaan muuttamassa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä työntekijän suojelun periaatetta ”työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.” Tätä tavoitetta ei voi kuitenkaan edistää työntekijän asemaa heikentäen, kansainvälisestä oikeudesta ja oikeuskäytännöstä poiketen.

Kytömaa Anna

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry