

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

Esityksen Tausta-osion mukaan esityksen tavoitteena on poistaa työllistymisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Lakimuutokset eivät kuitenkaan rajoitu vain näihin yrityksiin, vaan ne koskevat myös julkista sektoria sekä takaisinottovelvoitteeseen esitettyä muutosta lukuun ottamatta kaikenkokoisia yrityksiä. Ainakin julkinen sektori olisi tullut rajata kokonaan esityksen ulkopuolelle.

Huomionne esityksen vaikutuksista

JHL katsoo, että esitys heikentää merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa. Heikennysten vastapainoksi ei esitetä mitään tasapainottavia toimia, jotka vähentäisivät työntekijöille lakimuutoksista aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia. Lisäksi esityksessä jätetään täysin huomioimatta ehdotettujen muutosten yhteisvaikutukset muiden jo toteutettujen tai vireillä olevien työntekijän asemaa heikentävien lakimuutosten kanssa.

Lakiesitys myös sivuuttaa työntekijän aseman työsuhteen heikompana osapuolena. Suomessa työlainsäädännön peruslähtökohtana on vakiintuneesti ollut juuri työntekijän heikompaan asemaan perustuva työntekijän suojeluperiaate. Esitys on omiaan murentamaan tätä periaatetta.

Työsopimuslaki

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

JHL vastustaa esitystä, joka sallisi ensimmäisen työsopimuksen tekemisen määräaikaisena ilman perusteltua syytä. Lakimuutos olisi Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastainen ja aiheuttaisi lukuisia kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden asemaan, kuten jäljempänä kuvataan. Esityksessä ei myöskään osoiteta, että muutokselle olisi perusteltua tarvetta. Päinvastoin esityksessä

viitattu tutkimusnäyttö osoittaa, ettei ehdotetulla muutoksella todennäköisesti olisi myönteisiä vaikutuksia tuottavuuteen tai työllisyyteen.

Muutos heikentäisi toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten ensisijaisuutta työ suhdemuotona ja lisäisi määräaikaisten työ sopimusten käyttöä. Nämä vaikutukset ovat ristiriidassa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, määräaikaista työtä koskevan direktiivin ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa. Kaikista näistä oikeuslähteistä käy selkeästi ilmi vaatimus, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen tulee olla ensisijainen työ suhdemuoto määräaikaiseen työ sopimukseen verrattuna.

Lisäksi muutos heikentäisi merkittävästi työntekijöiden työ suhdeturvaa, siirtäisi yrittäjä riskiä työnantajilta työntekijöille ja lisäisi esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Kansainvälisen työ järjestö ILO:n yleissopimus 158 edellyttää, että sen allekirjoittajat antavat riittävät takeet siitä, ettei määräaikaisten työ sopimuksilla voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaamaa työntekijöiden suojaa. ILO:n yleissopimus 111 puolestaan velvoittaa siihen sidottuja jäsenvaltioita noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, joka muun muassa edistää tasavertaista kohtelua työ markkinoilla. Eritetty muutos on vastoin näitä Suomea sitovia velvoitteita. Esityksessä sinänsä tunnustetaan riskit syrjinnän lisääntymiselle ja toistaiseksi voimassa olevien työ suhteiden korvaamiselle määräaikaisten työ suhteilla, mutta mitään tehokkaita keinoja näiden haitallisten vaikutusten ehkäisemiseksi ei ole esitetty.

Jo nykyinen työ sopimuslain 1 luvun 3 pykälä mahdollistaa määräaikaisten työ sopimusten käyttämisen silloin, kun niiden käytölle on perusteltu tarve. Pykälä ei määrittele tarkasti hyväksyttäviä perusteita määräaikaisten työ sopimuksen tekemiselle, mikä tekee pykälästä joustavan ja mahdollistaa työnantajien yksilöllisten tilanteiden ja tarpeiden huomioimisen riittävällä tavalla. Määräaikaisten työ suhteissa olevien palkansaajien osuus on esityksessä todetulla tavalla Suomessa suurempi kuin monissa muissa EU-maissa, mikä osoittaa osaltaan, että nykyinen lainsäädäntö ottaa jo riittävällä tavalla huomioon työnantajien tarpeet. Tätä näkemystä vahvistaa se seikka, että myös vastentahtoinen määräaikainen työ on Suomessa yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin.

Ehdotetun otsikon mukaan uusi pykälä koskisi vain työntekijän kanssa tehtävää ensimmäistä työ sopimusta. Pykälän sisältö on kuitenkin ristiriidassa otsikon kanssa, koska ensimmäisessä momentissa todetaan, että määräaikainen työ sopimus voitaisiin tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, kun työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työ suhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on jo aiemmin ollut työ sopimus, ei myöhempi työ sopimus voi enää aidosti olla ensimmäinen työ sopimus. Tällaisessa tilanteessa ei tulisi olla mahdollisuutta määräaikaisten työ sopimuksen tekemiseen ilman perusteltua syytä.

Esityksessä ei perustella millään tavalla sitä, miksi on päädytty juuri viiden vuoden mittaiseen tarkastelujaksoon. Vaikuttaa siltä, että tarkastelujakso on valittu täysin mielivaltaisesti. Tältä osin on

huomionarvoista, että työsopimuslain 6 luvun 7 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Näin ollen työnantajalla on oltava tiedot vähintäänkin kaikista niistä työsuhteista, joiden päättymisestä on kulunut enintään kymmenen vuotta. Tästä seikasta huolimatta esityksessä ei oteta mitään kantaa siihen, miksi tarkastelujaksoksi on valittu juuri viisi vuotta.

Tarkastelujakso on joka tapauksessa liian lyhyt työntekijän aseman turvaamisen ja määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiskiellon näkökulmasta. Tarkastelujaksoa tulisi vähintäänkin pidentää huomattavasti.

Hallitusohjelman kirjauksen mukaan lainsäädännössä tulee varmistaa, ettei lakimuutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. Tämä kirjaus ei toteudu lakiesityksessä lainkaan, vaan esitys päinvastoin lisää huomattavasti työnantajien mahdollisuuksia määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiseen. Lakiesitys on siten hallitusohjelman vastainen.

Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimatarve olisi pysyvä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella. Tämä ratkaisu antaa työnantajalle rajattoman mahdollisuuden ketjuttaa perusteettomia määräaikaisuuksia samoissa tehtävissä, kunhan työnantaja vaihtaa työntekijää aina siinä vaiheessa, kun yhden työntekijän kohdalla on käytetty mahdollisuus perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Vaikka esityksessä tunnistetaan tämä ongelma, mitään tehokkaita keinoja sen ratkaisemiseksi ei ole esitetty.

Ehdotettu pykälä kannustaisi työnantajia hyödyntämään oikeutta tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä silloinkin, kun määräaikaisuudelle olisi olemassa hyväksyttävä peruste. Perustellusta syystä tehdyt määräaikaiset työsopimukset kuuluvat työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin piiriin, jolloin työnantaja ei voi työvoimatarpeen pysyvyyden vuoksi tehdä samasta työstä toistuvia määräaikaisia työsopimuksia eri työntekijöiden kanssa, vaikka yksittäisille määräaikaisille työsopimuksille olisikin sinänsä hyväksyttävä peruste, kuten sijaisuus. Hallituksen esityksen HE 239/2010 vp mukaan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu työvoimatarpeen pysyvyys voi olla esteenä jo ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle työnantajan ja työntekijän välillä.

Sen sijaan ilman perusteltua syytä tehdyille määräaikaisuuksille ei asetettaisi vastaavia rajoituksia, vaan työnantaja voisi työntekijää vaihtamalla tehdä määräaikaisia työsopimuksia rajattomasti ja järjestää koko yritystoimintansa yksinomaan määräaikaisten työsopimusten varaan. Ei voida pitää perusteltuna, että työnantajan asema olisi parempi tilanteessa, jossa se käyttää perusteettomia määräaikaisuuksia, kuin tilanteessa, jossa sillä on sinänsä perusteltu syy määräaikaisuudelle. Tämän epäkohdan korjaamiseksi tulisi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentti ulottaa koskemaan myös ehdotetussa 3 a §:ssä tarkoitettuja tilanteita.

Ehdotetun pykälän toinen momentti sallisi ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen uusimisen enintään kaksi kertaa. Pykälä on myös tältä osin sisällöltään ristiriidassa otsikon kanssa, koska tämän uusimismahdollisuuden perusteella tehdyissä määräaikaisissa sopimuksissa ei enää ole kyse ensimmäisestä työ sopimuksesta vaan vähintään toisesta ja kolmannesta työ sopimuksesta. Samalla momentti lisää työnantajan mahdollisuuksia ketjuttaa määräaikaisia työ sopimuksia perusteettomasti. Kolmea peräkkäistä määräaikaista työ sopimusta on jo pidettävä ketjuttamisena.

Esityksen mukaan ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työ sopimusten välissä voi olla perustellusta syystä tehty määräaikainen työ sopimus. Estettä ei näyttäisi olevan sillekään, että tällaisia perustellusta syystä tehtyjä määräaikaisia työ sopimuksia olisi välissä useampiakin. Esimerkiksi sijaisuusperusteella tehtyt määräaikaiset työ sopimukset voivat olla hyvin lyhyitä, vaikka vain yhden työvuoron mittaisia. Tämä mahdollistaa tilanteen, jossa perusteettomien määräaikaisuuksien välissä on kymmeniä perustellusta syystä tehtyjä määräaikaisia sopimuksia. Tällaisessa tilanteessa on täysin käsittämätöntä puhua ”ensimmäisestä” työ sopimuksesta. Lisäksi esityksen väite siitä, että ”sääntelyn käyttöala olisi rajoitettu vain tilanteisiin, joissa kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä” on tätä taustaa vasten vähintäänkin harhaanjohtava.

Esityksestä tulisi poistaa kokonaan mahdollisuus ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen uusimiseen. Näin menettelemällä voitaisiin rajoittaa edes hieman määräaikaisten työ sopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Ehdotetun pykälän neljännessä momentissa työnantajalle asetettu velvollisuus antaa perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen ei ole tehokas suoja toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamiselle tai työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehtäville väärinkäytöksille. Momentissa ei säädellä lainkaan sitä, minkälainen selvityksen tulee sisällöltään olla. Esityksen perusteella työnantaja voisi täyttää selvitysvelvollisuutensa esimerkiksi ilmoittamalla, ettei työntekijälle voida tarjota uutta työ sopimusta, koska kaikki tarjolla olevat tehtävät täytetään sellaisilla uusilla työntekijöillä, joiden kanssa voidaan tehdä määräaikainen työ sopimus ilman perusteltua syytä. On selvää, ettei tällainen velvoite ole tehokas keino estää työ sopimusten ketjuttamista.

Työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentti tulisi ulottaa koskemaan myös ehdotetussa 3 a §:ssä tarkoitettuja tilanteita, jotta työnantajan selvitysvelvollisuudella voisi olla edes jonkinlainen suojavaikutus. Tehokkaampi keino vähentää työntekijöille muutoksesta aiheutuvia haittoja olisi säätää työnantajalle työntarjoamisvelvollisuus. Työnantaja voitaisiin velvoittaa tarjoamaan 1 luvun 3 a §:n perusteella palkatulle työntekijälle tälle sopivaa työtä, jos tällaista työtä olisi työsuhteen päättyessä tarjolla. Näin voitaisiin pyrkiä turvaamaan määräaikaisen työntekijän työsuhteen jatkuvuutta sekä estämään määräaikaisten työ sopimusten ketjuttamista ja työsuhteturvan kiertämistä.

Työnantajan on ehdotuksen mukaan annettava selvitys kirjallisena vain työntekijän pyynnöstä. Tämä ratkaisu ei huomioi työntekijän asemaa työsuhteen heikompana osapuolena. Määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä voi pelätä, että selvityksen pyytäminen kirjallisena vaikuttaisi kielteisesti työsuhteen jatkomahdollisuuksiin, eikä välttämättä uskalla esittää pyyntöä. Työnantajalla tulisi olla automaattinen velvollisuus selvityksen antamiseen kirjallisena.

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

JHL katsoo, että ehdotetun 3 a §:n soveltamisala on päällekkäinen 3 b §:n soveltamisalan kanssa. Koska ehdotuksen mukaan työnantaja saa jatkossa tehdä määräaikaisen työ sopimuksen ilman perusteltua syytä myös muiden henkilöiden kuin pitkäaikaistyöttömien kanssa, on odotettavissa, että pitkäaikaistyöttömien asema tulee heikentymään entisestään.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Esitys on kannatettava. JHL katsoo, että tieto siitä, että kyse on työ sopimuslain 1 luvun 3 a §:n perusteella tehdystä määräaikaisesta työ sopimuksesta, on sellainen työnteon keskeinen ehto, jonka tulee käydä ilmi 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetusta selvityksestä.

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

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

JHL vastustaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä 14 päivästä seitsemään päivään. Lomautusilmoitusajan tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus varautua työnteon ja palkanmaksun keskeyttämiseen. Käytännössä varautuminen voi tarkoittaa esimerkiksi muun työn etsimistä lomautusajalle tai menojen sopeuttamista vastaamaan alentuneita tuloja. Jo nykyinen 14 päivän lomautusilmoitusaika on hyvin lyhyt aika varautumiselle. Jos lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin puoleen, ei sen tarkoitus enää toteutuisi.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen tarkoittaisi suoraa palkanmenetystä työntekijöille. On todennäköistä, että useissa tapauksissa lomautusaika pitenisi lomautusilmoitusajan lyhentämistä vastaavalla ajalla. Lisäksi, koska työntekijällä olisi esitetyn muutoksen jälkeen aiempaa vähemmän aikaa etsiä muuta työtä lomautuksen ajaksi, olisi hänellä myös huonommat mahdollisuudet muun työn löytämiseen ennen lomautuksen alkua. Myös tästä seikasta aiheutuisi työntekijöille palkanmenetystä, jota ei ole huomioitu esityksessä.

JHL vastustaa myös esitystä siitä, että paikallisesti voitaisiin sopia seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta, vaikka työnantajaa normaali- tai yleissitovuuden perusteella velvoittavassa työehtosopimuksessa olisi sovittu tätä pidemmästä lomautusilmoitusajasta. Esitys

rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata sekä oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista, ja on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastainen.

Suomi on Kansainvälisen työjärjestö ILO:n jäsenenä sidottu ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskevaan yleissopimukseen 87, joka kieltää sellaisen julkisten viranomaisten toiminnan, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Suomi on sidottu myös ILO:n yleissopimukseen 98, joka velvoittaa valtioita turvaamaan vapaaehtoisten työehtosopimusneuvotteluiden toteutumista ja pidättäytymään puuttumasta tai sekaantumasta työehtosopimusneuvotteluihin liittyvään toimintaan.

Esitetty muutos mahdollistaisi sen, että työehtosopimuksen kirjaus lomautusilmoitusajasta voitaisiin ohittaa tekemällä työpaikkakohtainen, lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta. Muutos merkitsisi käytännössä työehtosopimusten sisältöön puuttumista ja tehokkaan työehtosopimisen estämistä. Näin ollen se on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastainen.

Esitetty paikallista sopimista koskeva malli eroaa 1.1.2025 voimaan tulleesta paikallisen sopimisen uudistuksesta. Tämä ratkaisu tekee paikallisen sopimisen käytännöistä entistä sekavampia. Jos työsopimuslakiin halutaan sisällyttää esitetty mahdollisuus ohittaa työehtosopimusmääräys paikallisella sopimuksella, tulisi paikallisen sopimisen osapuolet määritellä ensisijaisesti työehtosopimuksessa. Siten paikallisen sopimuksen tekeminen luottamusvaltuutetun kanssa tulisi olla mahdollista vain siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa määriteltä ensisijaista sopijaosapuolta ei olisi, eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu toissijaista sopijaosapuolta. Lisäksi työsopimuslakiin ei tulisi ottaa sopijaosapuoleksi muuta henkilöstön edustajaa eikä henkilöstöä tai henkilöstöryhmää yhdessä.

Esitetty muutos on puutteellinen myös siltä osin, ettei esityksessä todeta henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa sopimisen edellyttävän sitä, että kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät ovat yksimielisiä sopimuksen sisällöstä. JHL katsoo, että tämä ratkaisu on Suomea sitovien ILO:n velvoitteiden vastainen.

Lomautusilmoitusaikaa koskevaan paikalliseen sopimiseen ei myöskään sisälly tehokkaita keinoja, jotka turvaisivat työntekijöiden asemaa ja edistäisivät sopimusosapuolten välistä tasapainoa. Ainoa vaatimus paikalliselle sopimukselle on, että sopimus tehdään kirjallisesti. Kirjallisuusvaatimuksen lisäksi ehdotetussa pykälässä tulisi säätää ainakin paikallisen sopimuksen irtisanomisesta ja irtisanomisajasta sekä työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Tiedonantovelvollisuudella voitaisiin pyrkiä varmistamaan, että työntekijöillä ja heidän edustajillaan olisi riittävät tiedot perustellun päätöksen tekemiselle työehtosopimuksessa sovittua lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

Työsopimuslain 13 luvun 12 §:n mukaan työsuojeluviranomaiset valvovat työsopimuslain noudattamista sekä 2 luvun 7 a §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia. Osana paikallisen sopimisen lakiuudistusta työnantajalle säädettiin velvollisuus toimittaa paikalliset sopimukset työsuojeluviranomaiselle silloin, kun kyse on yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta sopimuksesta. Vastaava velvollisuus tulisi säätää koskemaan myös esitetyn työsopimuslain 5 luvun 4 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia, koska työsuojeluviranomaisella ei muutoin ole tosiasiallisia mahdollisuuksia valvoa työsopimuslain noudattamista.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

JHL vastustaa sitä, että ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisoikeus ulotettaisiin koskemaan myös työnantajaa. Tämä ratkaisu olisi työntekijän kannalta kohtuuton. Irtisanomisoikeuden antaminen vain työntekijälle toisi edes hieman tasapainoa ehdotetuille lakimuutoksille, jotka tällä hetkellä huomioivat vain työnantajien edut.

Työnantaja päättää työsuhteen muodosta ja voi valita määräaikaisen työsuhteen sijasta toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, johon sisältyy sekä irtisanomis- että lomautusoikeus. Työsuhteen osapuolet voivat myös sopia, että määräaikainen työsopimus on molemmin puolin irtisanottavissa. Koska työnantaja päättää lähtökohtaisesti työsopimuksen sisällöstä, se voi ottaa sopimukseen irtisanomisehdon, jos katsoo sen tarpeelliseksi. Lisäksi koeajasta sopiminen on tavanomaista työsopimuksen muodosta riippumatta, mikä myös tuo joustoa työnantajan mahdollisuuksiin päättää ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus. Siten suoraan lakiin perustuva oikeus 1 luvun 3 a §:n perusteella tehdyn määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen tulisi olla vain työntekijällä.

JHL katsoo, ettei työntekijällä olevaa irtisanomisoikeutta tule rajoittaa koskemaan vain sopimuksia, jotka ovat kestäneet vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomisoikeus turvaa työntekijää tilanteessa, jossa hänelle tarjoutuu mahdollisuus ottaa vastaan vakituinen tai muutoin hänen kannaltaan paremmat ehdot sisältävä työsopimus. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaihtaa tällaiseen työsuhteeseen, vaikka ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen sopimus ei olisi vielä kestänyt kuutta kuukautta.

Lisäksi esitys antaa työnantajalle mahdollisuuden tehdä työntekijän kanssa kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä siten, että sopimusten yhteiskesto on enintään yhden vuoden. Työnantaja voi siis ketjuttamalla määräaikaista sopimuksia saada aikaan tilanteen, jossa kunkin sopimuksen kesto jää alle kuuden kuukauden.

Ensisijaisesti työntekijän irtisanomisoikeudelle ei tulisi säätää lainkaan sopimuksen kestoon liittyvää rajoitusta. Toissijaisesti irtisanomiseen oikeuttavan kuuden kuukauden kestoajan tulisi katsoa täyttyvän silloin, kun työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n perusteella tehtyjen määräaikaisten työsopimusten yhteenlaskettu kesto aika on kuusi kuukautta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

JHL vastustaa takaisinottovelvoitteen poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Esityksessä todetaan, että takaisinottovelvoitetta koskevan säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Lakimuutoksen myötä säännöksen tarkoitus ei enää toteutuisi niiden työntekijöiden kohdalla, jotka työskentelevät alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa.

Näiden työntekijöiden aseman merkittävä heikentäminen ei ole perusteltua, etenkin kun esityksessäkin tuodaan esiin, että työnantajat tekevät nykyiselläänkin vain vähän takaisinottovelvollisuutta koskevia tiedusteluja työvoimapalveluihin. Siten esitetty muutos ei ole perusteltu esitykselle asetettujen tavoitteiden kannalta.

Muutos loisi myös soveltamisalarajan tuntumassa oleville työnantajille kannusteen olla palkkaamatta lisää työntekijöitä, jotta voitaisiin välttää takaisinottovelvoitteen piiriin joutuminen. Siten muutoksella voi olla työllisyyden kannalta kielteisiä vaikutuksia, joita ei ole huomioitu esityksessä.

Esitys on ulotettu koskemaan myös julkista sektoria. Julkisen työnantajan kohdalla tulisi säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa ottaa huomioon myös virkasuhteiset henkilöt. Muutoin voidaan päätyä tilanteeseen, jossa julkisen työnantajan palveluksessa on niin vähän työntekijöitä, ettei takaisinottovelvoite tule sovellettavaksi, vaikka palvelussuhteisten kokonaismäärä olisikin 50 tai sen yli.

Esitys on myös omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä ja riitaisuuksia työpaikkatasolla. Työntekijämäärä laskettaisiin esityksen mukaan siinä vaiheessa, kun irtisanotun työntekijän työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve. Näin ollen työntekijällä ei välttämättä työsuhteensa päättyessä olisi varmuutta siitä, kuuluuko hän takaisinottovelvoitteen piiriin vai ei.

Lisäksi sen määrittäminen, milloin työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää, ei ole kaikissa yksittäistapauksissa helppoa. Työntekijän, jonka työsuhde on jo päättynyt, voi olla käytännössä mahdotonta saada tietoa työnantajan henkilöstömäärästä, jotta hän voisi edes arvioida, tuleeko takaisinottovelvoite hänen kohdallaan noudatettavaksi vai ei. Esityksessä ei ole ehdotettu mitään keinoja tällaisten käytännön ongelmien ratkaisemiseksi.

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)

JHL katsoo, ettei lomautusilmoituksen osalta ole tarvetta säätää vastaavantyyppistä vastaanotto-olettamaa, kuin mikä liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen. Vastaanotto-olettama suojaa ilmoituksen lähettäjää ilmoituksen vastaanottajan kustannuksella. Työsuhteen

päättämistilanteessa ilmoituksen lähettäjä voi olla joko työnantaja tai työntekijä, jolloin olettaa suojaa työsuhteen osapuolia sen mukaan, kumpi päättää työsuhteen.

Lomauttaminen sen sijaan on yksinomaan työnantajalla oleva oikeus, jolloin lomautusilmoitusta koskevan vastaanotto-olettaman säätäminen suojaisi yksipuolisesti ainoastaan työnantajaa. Perusteita tällaisen työntekijän asemaa heikentävän muutoksen tekemiselle ei ole, etenäkään kun sen vastapainoksi ei esitetä mitään työntekijän asemaa parantavia muutoksia.

Sekä työsuhteen päättämisilmoitus että lomautusilmoitus tulee aina ensisijaisesti antaa vastaanottajalle henkilökohtaisesti. Kirjeitse tai sähköisesti toimittaminen on mahdollista vain siinä tapauksessa, ettei ilmoitusta voida antaa henkilökohtaisesti. Ilmoituksen henkilökohtainen antaminen voi estyä esimerkiksi työntekijän pitkän työstä poissaolon takia.

Lomautustilanteet eroavat työsopimuksen päättämistilanteista, koska lomautus on tarkoitettu tilapäiseksi ratkaisuksi. Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa lomautusilmoitusta, jos koko lomautusaikaan ei kohdistu palkanmaksuvelvollisuutta työntekijän muun työstä poissaolon vuoksi. Näin ollen tilanteet, joissa ilmoituksen antaminen henkilökohtaisesti estyy työntekijän työstä poissaolon takia, lienevät yleisempiä tapauksissa, joissa on kyse työsuhteen päättämisilmoituksen antamisesta, kuin tapauksissa, joissa on kyse lomautusilmoituksen antamisesta. Tämäkin seikka tukee näkemystä, jonka mukaan lomautusilmoituksen osalta ei ole tarpeen säätää vastaanotto-olettamasta.

Muut huomiot

-

Nieminen Elina
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry