

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

Työryhmän mietintö on lähtökohdiltaan oikeansuuntainen. Ehdotukset toteuttavat kuitenkin vain osittain hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden madaltamiseksi. Lakiesitys sisältää useita rajoituksia, joista ei ole sovittu hallitusohjelmassa. Rajoitukset heikentävät käytännössä uudistuksen tavoitetta työllistämiskynnyksen madaltamiseksi.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Työnantajan hallinnollinen taakka lisääntyy mm. esitettyjen muutosten osittaisen tulkinnanvaraisuuden vuoksi ja määräaikaisten työsopimusten osalta esitetyn uuden selvitysvelvollisuuden myötä.

Ehdotuksessa uuden TSL 1:3a §:n mukaisessa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät työntekijät saisivat oikeuden irtisanoa määräaikaisen työsuhteen sen kestätyä kuusi kuukautta. Työnantajan näkökulmasta tämä aiheuttaa epävarmuutta ja tätä kautta rekrytointikynnyksen nousua.

Työsopimuslaki

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

Ilman erityistä perustettava tehtävä määräaikainen työsopimus koskisi vain tilanteita, joissa kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työntekijän ja työnantajan välillä, tai jos työntekijän ja työnantajan välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta.

Työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä laskettava aika tulisi olla enintään 2–3 vuotta. Myös tällaisella lyhyemmällä ajalla voidaan toteuttaa tavoite estää määräaikaisten työsopimusten perusteeton ketjuttaminen.

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

Jotta työllistämiskynnys ei muutoksen vuoksi nouse, on välttämätöntä, että laki tältä osin säilytetään nykyisessä muodossaan. Lain kirjaus kannustaa työnantajia tekemään työsopimuksia pitkäaikaistyöttömien kanssa.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Esitetty uusi selvitysvelvollisuus lisäisi työnantajan hallinnollista taakkaa ja siten vähentäisi työntajien halua ja mahdollisuutta palkata uusia työntekijöitä, vaikka hallitusohjelman tavoitteena on keventää työnantajan hallinnollista taakkaa.

Uusi säännös myös lisäisi sääntelyn epäselvyyttä mm. siten, että työnantajalla säädettyjä selvitysvelvollisuuksia määräaikaisten osalta olisi useammassa lainkohdassa. Ehdotettu uusi säännös ei ole tarpeellinen senkään vuoksi, että voimassa oleva lain 2:6 § toteuttaa uudelle säännökselle asetettua tavoitetta.

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

Esityksen mukaan tätä olemassa olevaa TSL 2:6 §:n säännöstä ei sovellettaisi nyt ehdotettuun määräaikaisia koskevaan uuteen 1:3a §:ään, vaan työnantajalle säädettäisiin uusi erillinen selvitysvelvollisuus (TSL 2:4).

KT:n mukaan uutta erillistä selvitysvelvollisuutta ei ole tarpeen säätää, sillä eri pykälä koskevat erilaiset selvitysvelvollisuudet aiheuttavat sekaannusta ja epäselvyyttä. Selkeintä on säilyttää olemassa oleva selvitysvelvollisuus niin, että se koskee myös uuden 1:3a §:n mukaisia määräaikaisia työsopimuksia.

Nykyinen TSL 2:6 säännös toteuttaa tavoitetta toimia suojana perusteettomille työsuhteen ketjuttamisille.

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

On hyvä, että esityksessä on lähdetty siitä, että lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin.

Esityksen malli lomautusilmoitusajan lyhentämisestä ei kuitenkaan toteuta hallitusohjelman kirjausta. Hallitusohjelman mukaisesti lomautusilmoitusaika tulee ensisijaisesti lyhentää seitsemään päivään siten, että säädöstä voidaan soveltaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

Mikäli lomautusilmoitusajan sääntelyä ei voida toteuttaa ns. enimmäispakottava sääntelynä, niin sääntelyssä tulee säilyttää paikallisen sopimisen mahdollisuus.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

Nykyisen TSL 5 luvun 7 § 2 momentin mukaan, jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Mikäli lomautusilmoitusaikaa koskevaa sääntely muutetaan hallitusohjelman mukaisesti niin, että lomautusilmoitusaika lyhennetään seitsemään päivään työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta, niin ehdotettu TSL 5:7,2 muutos irtisanomisajan palkan maksamisesta seitsemän päivän ajalta on perusteltu.

Jos lomautusilmoitusaika sen sijaan säilyy esityksessä ehdotetulla tavalla, niin ko. pykälää ei tule muuttaa. Työnantajalla tulee säilyä oikeus vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkka, mikäli lomautusilmoitusaika on yli 14 päivää.

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Esityksen mukaan ko. määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät työntekijät saisivat oikeuden irtisanoa määräaikaisen työsuhteen sen kestänyt kuusi kuukautta. Irtisanomisoikeudesta säättäminen on tarpeetonta, koska jo tällä hetkellä työnantajalla ja työntekijällä on mahdollisuus sopia, että työntekijä voi irtisanoa määräaikaisen työsopimuksen. Työnantajan näkökulmasta esitetty lain muutos aiheuttaisi epävarmuutta ja tätä kautta rekrytointikynnyksen nousua.

Mikäli esitetty säännös jätettäisiin lakiin, niin ehdottoman tärkeää on, että myös työnantajalla olisi oikeus irtisanoa määräaikainen työsuhte.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Esityksen malli takaisinottovelvollisuuden poistamisesta alle 50 henkilöä työllistäviltä työnantajilta ei toteuta hallitusohjelman kirjausta. Sääntelyä tulee muuttaa ensisijaisesti hallitusohjelman mukaisesti siten, että takaisinottovelvollisuuden poistamista voidaan soveltaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta.

Mikäli takaisinottovelvollisuuden sääntelyä ei voida toteuttaa ns. enimmäispakottava sääntelynä, niin sääntelyssä tulee mahdollistaa vähintään takaisinottovelvollisuudesta toisin sopiminen joko kollektiivisesti tai yksilötasolla.

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)

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 118 § tietojen luovuttamisesta työnantajalle ja työnantajan tiedonsaantioikeus tulee säilyttää ennallaan, jotta työnantaja pystyy toteuttamaan veloitteensa työntekijän takaisin ottamisesta.

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)

Koska on tilanteita, joissa henkilökohtainen ilmoitus ei ole aina mahdollinen, niin on tarpeellista säätää ilmoituksen toimittamisesta kirjeitse tai sähköisesti ja vastaanotto-olettamasta. Säännöksen muotoilu vastaamaan jo olemassa olevaa TSL 9:4 § 1 momenttia on selkeä ja tarkoituksenmukainen.

Muut huomiot

Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelee työ- ja virkasuhteista henkilöstöä. Tätä uudistusta vastaavat muutokset tulee tehdä myös lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta.

Kallberg Ann-Mari

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT - työmarkkinajuristi Johanna Antikainen