

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

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Teollisuusliitto ei hyväksy esitettyjä lakimuutoksia ja yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 jät-tämässä eriävässä mielipiteessä esitettyihin huomioihin ja kritiikkiin. Kyse on merkittävistä työsuhdeturvan heikennyksistä, joita ollaan toteuttamassa samanaikaisesti muiden työntekijän työsuhdeturvaa na-kertavien muutosten (yhteistoimintalain muutokset, henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentäminen) kanssa. Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten asema ensisijaisena työsuhdemuotona tulisi esi-tettyjen muutosten myötä merkittävästi heikkenemään, kun mahdollisuuksia tehdä määräaikaista työso-pimuksia laajennettaisiin huomattavasti nykyisestä.

Muutokset esitetään toteutettaviksi ilman työntekijän asemaa vahvistavia tasapainottavia elementtejä, vaikka myös tällaisia olisi helposti löydettävissä ja sisällytettävissä esitykseen (vrt. mm. Ruotsin lain-säädäntö tältä osin, jota on avattu palkansaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä, s. 12–13).

Lakiesityksessä ei ole huomioitu edes hallitusohjelmakirjausta, jonka mukaan muutosta toteutettaessa olisi varmistettava, että määräaikaisten työsopimusten perusteeton ketjutus estetään. Esitykseen ei si-sälly tällaista sääntelyä – päinvastoin, esitys on omiaan lisäämään määräaikaisten työsopimusten ketjut-tamista. Nyt esitettäviin perusteettomiin määräaikaistuuksiin ei olla kytkemässä velvollisuutta arvioida työvoiman tarpeen pysyvyyttä, joten tällaisia määräaikaista työsopimuksia voidaan pysyvästä työvoiman tarpeesta huolimatta solmia rajoituksetta samoihin tehtäviin, kunhan kyse on säännöksen tarkoittamassa mielessä ”ensimmäisestä” työsopimuksesta kyseisen työntekijän kanssa. Tämä mahdollistaa käytän-nössä toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten korvaamisen määräaikaistavilla työsopimuksilla ja on omiaan edistämään sitä etenkin tehtävissä, joihin työvoimaa on saatavilla helposti ja jotka eivät edellyte-tä pitkää perehdyttämistä. Määräaikaiset työsuhteet eivät tutkimusten mukaan toimi ponnahduslautana pysyvämpiin ja

ehdoiltaan parempiin työsuhteisiin, vaan jumittavat palkansaajat heikompien työolojen ja työehtojen tehtäviin (ks. palkansaajakeskusjärjestöjen eriävä mielipide s. 7–8 ja siinä viitatus lähteet).

Esitettävä sääntely on myös suoraan vastoin hallitusohjelmakirjausta, jonka mukaan erityisesti raskauksen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän ehkäisyyn tulisi kohdistamaan tehokkaampia keinoja. Tällaisia keinoja ei nyt olla esittämässä, vaan päinvastoin esitetään sääntelyä, jonka tiedostetaan todennäköisesti vain lisäävän tällaista ja muutakin työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää.

Lakiesityksessä ei kunnioiteta Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissakin suojattua työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiamia. Päinvastoin, näiden sopimusten vastaisesti mahdollistetaan työntekijän asemaa turvaavien lomautusilmoitusaikaa koskevien työehtosopimusmääräysten ohittaminen lain nojalla solmitulla paikallisella sopimuksella.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Määräaikaisia työ sopimuksia koskeva lakiesitys on toteutuessaan omiaan lisäämään ainakin raskauksen, perhevapaiden käyttöön ja terveydentilaan perustuvaa syrjintää. Tälläkin hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen esitys-luonnoksessakin on avoimesti tunnustettu, että määräaikaisten työ sopimusten käytön lisääntyessä myös vastaavien syrjintätapausten määrän voidaan odottaa kasvavan. Esitettyjen muutosten myötä erityisesti naisten aseman työelämässä voidaan odottaa heikkenevän ja naisiin kohdistuvan syrjinnän lisääntyvän, sillä määräaikaisia työ sopimuksia solmitaan tälläkin hetkellä eniten nuorten naisten kanssa ja raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämässä kohtaavat erityisesti naiset (ks. tästä palkansaajakeskusjärjestöjen eriävä mielipide s. 10 ja siinä viitatus lähteet). Määräaikaisen työ sopimuksen uusimatta jättäminen tai sen keston rajaaminen perhevapaan alkuun ovat yksi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto ja määrä-aikaisten työ sopimusten käytön lisääntyessä myös tällaisen syrjinnän voidaan odottaa lisääntyvän. On mahdollista, että lisääntyvän epävarmuuden myötä myös syntyvyys laskee entisestään.

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä. Työntekijän näkökulmasta muutokset heikentävät kuitenkin merkittävästi työelämän ennakoitavuutta, luovat turvattomuutta ja ovat omiaan lisäämään erityisesti naisiin kohdistuvaa syrjintää.

Työsopimuslaki

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

Pykälän 1 momentin mukaan määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Vaikka mahdollisuus tehdä määräaikainen työ sopimus ilman perusteltua syytä koskee näennäisesti vain

työnantajan ja työn-tekijän välistä ”ensimmäistä” työsopimusta, työnantaja voisi tosiasias-
sa solmia perusteettoman määräaika-isen työsopimuksen uudelleen myös saman työntekijän kanssa, kunhan
työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä olisi sopimuksen
alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta.

Säännöksen perusteluissa todetaan, että ”ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten
työsopimus-ten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi
työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa.
Rajoituksen tarkoi-tuksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi
uuden työntekijän palk-kaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisistä syistä
johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi”. Käytännössä säännös ei kuitenkaan rajaudu
esimerkiksi yritystoiminnan aloitus- tai laajennusvaiheeseen, vaan se mahdollistaa ilman perustetta
tehtävän määräaika-isen työsopimuksen käyttämisen kaikissa yritystoiminnan vaiheissa ja tilanteissa,
kunhan kyse on ensimmäisestä työsopi-muksesta kyseisen työntekijän kanssa tai ainakin
ensimmäisestä sopimuksesta viiteen vuoteen. Perus-teettomia määräaika-isia työsopimuksia voidaan
siten tehdä myös yritystoiminnan ja työllistämisen edel-lytysten vakiinnuttua. Em. perustelulla
viitattaneenkin tosiasias-
sa lähinnä uuden työntekijän rekrytointiin väistämättä liittyvien riskien
pientämiseen, joita varten on kuitenkin olemassa jo koeaika-
a koskeva sääntely.

Esitettävä viiden vuoden raja on liian lyhyt, eikä turvaa riittävällä tavalla työntekijän asemaa tai
ehkäise tarpeetonta perusteettomien määräaika-isten työsopimusten käyttöä. Raja ei ole
perusteltavissa työnteki-jän rekrytointiin työnantajan näkökulmasta liittyvillä riskeillä, sillä
työnantaja on tälläkin hetkellä työsopi-muslain mukaan velvollinen antamaan työntekijälle
pyynnöstä työtodistuksen 10 vuoden ajan työsu-
h-teen päättymisestä ja sillä tulee näin ollen olla
käytettävissään työsuhdetta koskevat tiedot huomattavas-ti viittä vuotta pidemmältä ajalta. Myös
koeaika-
a koskeva sääntely pienentää työnantajan näkökulmasta rekrytointiin liittyviä riskejä etenkin
tilanteessa, jossa jäljempi määräaika-
inen työsopimus koskee eri teh-täviä.

Esitettävä lainsäädäntö ei myöskään estä työnantaja solmimasta perusteettoman määräaika-
isuuden jälkeen uutta määräaika-ista työsopimusta saman työntekijän kanssa, mikäli määräaika-
iselle työsopi-
mukselle on perusteltu syy. Esitys on siten omiaan edistämään määräaika-isten työsopimusten
ketjutta-mista saman työntekijän kohdalla. Sääntely olisi omiaan edistämään myös perusteettomien
määräaika-
i-suuksien ketjuttamista eri työntekijöiden kanssa, sillä siihen ei olla sisällyttämässä
velvollisuutta arvioida työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyttä tilanteessa, jossa kyse on ilman
perustetta tehdystä määräaika-
i-kaisesta työsopimuksesta. Sääntely mahdollistaa näin ollen jopa
nykyisten rajoitusten kiertämisen, mikä on näkemyksemme mukaan ilmeisessä ristiriidassa
määräaika-
ista työtä koskevan neuvoston direktiivin 1999/70/EY ja sen taustalla olevan
puitesopimuksen (Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön, Euroo-
pan teollisuuden ja työnantajain
keskusjärjestön ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen tekemä mää-
räaika-ista työtä koskeva
puitesopimus) ja näitä koskevan EUT:n oikeuskäytännön kanssa. Asiaa on käsitelty kattavasti
palkansaajakeskusjärjestöjen esityksestä jättämässä eriävässä mielipiteessä (s. 3–4).

Ehdotuksen mukaan sallittaisiin lisäksi ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen sopimuksen uusiminen vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä. Määräaikaisen työsopimuksen saisi uusia enintään kahdesti. Saman työntekijän kanssa voitaisiin siis sopia enintään kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. Perustelujen mukaan vuoden tarkastelujakson aikana voi olla keskeytyksiä tai perustellusta syystä tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia. Työntekijän näkökulmas-ta määräaikaisia työsopimuksia koskeva lainsäädäntö muodostaisi näin ollen hyvin sekavan kokonaisuuden, jossa perusteltua syytä edellyttävät ja perusteettomat määräaikaisuudet erilaisine oikeusvaikutuksineen (mm. työntekijän oikeus irtisanoutua) voisivat vuorotella hankalasti hahmotettavalla tavalla.

Säännöksen perusteluissa mainitaan aiheellisesti, että syrjintäkielto koskee myös näitä tilanteita. Ottaen huomioon erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ilmenemisen määräaikaisissa työsuhteissa kielto tehdä määräaikainen työsopimus tai rajata sen kestoa syrjivien perustein tulisi kuitenkin sisällyttää sel-vyyden vuoksi myös itse säännökseen.

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 pohti-maan mahdollisuutta palkata määräaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai, mikäli uudelle määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy, uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen”. Edelleen perusteluissa todetaan, että ”sääntelyn tavoitteena on toteuttaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä esille nousutta lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Säännöksen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisella ja työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan”. Velvollisuus antaa perusteltu selvitys ei tosiasiallisesti suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä, turvaa pysyvämpää työsuhteen muotoa tai täytä direktiivin vaatimuksia. Säännöksen kannustinvaiikutus on täysin näennäinen, eikä ole mitään näyttöä siitä, että velvollisuus kirjallisen selvityksen antamiseen itsessään tulisi edistämään työsuhteiden jatkumista.

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

Esitettävä 1 luvun 3 a §:n uusi säännös koskisi myös pitkäaikaistyöttömiä, joten heidän asemansa tulisi muutoksen myötä heikentymään entisestään.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

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

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Voimassa olevan säännöksen 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.

Muutos merkitsee työntekijälle suoraa ansionmenetystä sekä lyhyempää aikaa sopeutua ja varautua lomautukseen ja etsiä muuta työtä sen ajalle. Ottaen huomioon, että myös yhteistoimintalain sovelta-misalaa rajataan ja neuvotteluaikoja lyhennetään merkittävästi 1.7.2025 voimaan tulevilla lakimuutoksil-la, työntekijän asema heikkenee kokonaisuudessaan todella merkittävästi.

Esitetty sääntelytapa, jossa mahdollistettaisiin lain nojalla paikallinen sopiminen seitsemän päivän lomautusilmoitusajasta tilanteessa, jossa työehtosopimuksella sovittu lomautusilmoitusaika on tätä pidempi, loukkaa suoraan työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata ja on räikeässä ristiriidassa Suomea velvoittavien ILO:n yleissopimusten 98 ja 87 kanssa (ks. palkansaajakeskusjärjestöjen eriyvä mielipide, s. 16–17).

Myös paikallisen sopimisen osapuolet on määritelty esitettävässä säännöksessä ongelmallisesti. Säännöksen mukaan paikallisen sopimuksen sopijaosapuolena olisi luottamusmies, luottamusvaltuutettu, muu työntekijöiden edustaja, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Sopijaosapuolet on määritelty eri tavalla kuin paikallista sopimista koskevassa 1.1.2025 voimaan tullessa lakiuudistuksessa, jossa paikallisen sopimisen lähtökohdaksi otettiin myös järjestäytymättömissä ja yleissitovuuden nojalla työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä työehtosopimuksen määräykset paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja paikallisen sopimisen osapuolista. Vasta, jos työehtosopimuksessa määriteltyä ensisijaista sopijaosapuolta ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu toissijaista sopijaosapuolta, sopimus voidaan tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Mahdollisuutta tehdä sopimus muun henkilöstön edustajan, henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa ei sisällytetty säännökseen, sillä se nähtiin ongelmalliseksi ILO:n sopimusten näkökulmasta ja olisi ollut toteutettavissa vain yksimieliseen sopimiseen perustuen. Nyt myös nämä sopijaosapuolet sisällytettäisiin säännökseen, ilman yksimielisen sopimisen edellytystä. Esitetyssä muodossaan säännös on ILO:n sopimusten vastainen.

Pykälässä ei esitetä säädettävän mitään sopimuksen kestosta, sen irtisanomisesta tai irtisanomisajasta, eikä työnantajan velvollisuudesta informoida henkilöstöä työehtosopimukseen sisältyvästä työntekijälle edullisemmasta määräyksestä ja toisaalta niistä seikoista, joiden vuoksi lomautusilmoitusaikaa halutaan lyhentää. Esitetty sääntely on omiaan aiheuttamaan ainakin sopimuksen voimassaoloa koskevia tulkinta-erimielisyyksiä.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen)

Voimassa olevan pykälän 2 momentin toisen virkkeen mukaan työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Käytännössä työehtosopimuksissa ei ole juurikaan sovittu yli 14 päivän lomautusilmoitusajoista, jolloin lomautusilmoitusajan palkan vähentäminen irtisanomisajan palkasta säännöksessä todetulla tavalla ei ole pääsääntöisesti tullut kyseeseen.

Nyt säännöstä esitetään muutettavaksi siten, että työnantaja saisi vähentää irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen. Käytännössä monissa työehtosopimuksissa on sovittu 14 päivän lomautusilmoitusajasta (poikkeuksiakin toki on), jolloin tätä pidempää ilmoitusaikaa työehtosopimuksen perusteella noudattaneelle työnantajalle syntyisi uuden sääntelyn myötä oikeus vähentää lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkka. Uusi säännös johtaisi siis myös pidemmän lomautusilmoitusajan piirissä olevan työntekijän näkökulmasta seitsemän päivän palkan menettä-miseen suhteessa aiempaan oikeustilaan, mikäli hänet irtisanottaisiin lomautuksen kestäessä.

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 menettelytavo in kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Viiden vuoden kuluttua määräaikaisesta sopimuksesta tulee siis irtisanomisenvarainen.

Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että vastaava mahdollisuus määräaikaisen sopimuksen irtisa-nomiseen koskisi myös 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuu-kautta. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä samoin irtisanomisperustein ja menettelytavo in kuin toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta koskien. Irtisanomismahdollisuuden ulottaminen koskemaan myös työnantajaa, jonka aloitteesta määräaikainen työ sopimus on alun perin tehty, on työntekijän näkökulmasta kohtuutonta. Kun kyseessä on työnantajan aloitteesta ilman perustel-tua syytä tehty määräaikaisuus, mahdollisuuden irtisanoa työ sopimus tulisi koskea vain työntekijää ja turvata hänen asemaansa ja mahdollisuuksiaan hakeutua ehdoiltaan parempaan/toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Jos työnantaja ei halua sitoutua määräaikaiseen työ sopimukseen, se voi tarjota työntekijälle toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta ja säilyttää mahdollisuuden irtisanoa ja lomaut-taa työntekijä.

Ongelmallista on myös irtisanomisoikeuden rajaaminen ainoastaan tilanteeseen, jossa sopimus on kes-tänyt kuusi kuukautta. Työnantajalle mahdollisesta säännöksessä kolmen erillisen määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen säännöksen nojalla, joten työnantaja voi sopimusten kestoa pilkkomalla vält-tää työntekijän irtisanoutumisoikeuden. Työntekijän irtisanoutumisoikeudelle ei pitäisi asettaa minkään-laista sopimuksen kestoa koskevaa rajoitusta tai ainakin irtisanoutumisoikeuden tulisi syntyä viimeistään siinä vaiheessa, kun säännösten nojalla tehtyjen määräaikaisten sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto osapuolten välillä 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 takaisinottovelvollisuutta ei enää olisi.

Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän yrityksiltä heikentää merkittävästi näiden yritysten palveluksessa työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturvaa. TSL 7:3–4:ssä säädettyjen perusteiden varjolla on tähänkin asti voitu verrattain helposti irtisanoa työntekijöitä myös tosiasiasa lähinnä työntekijän henkilöön liittyvistä syistä, jotka eivät olisi itsessään muodostaneet irtisanomisperustetta. Takaisinottovelvollisuus on omalta osaltaan jonkin verran vaikeuttanut henkilöperusteisen irtisanomis-suojan kiertämistä, koska työnantajalla on ollut säännöksen nojalla velvollisuus tarjota työtä ensisijaisesti tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle takaisinottovelvoiteaikana. Jos siis työtä on tosiasiasa ollut tarjolla, työnantajan on ollut hankalampaa korvata irtisanotun työntekijän työpanosta uudella työntekijällä. Takaisinottovelvoitteen kesto on kuitenkin jo aiemmin lyhennetty yhdeksästä kuukaudesta nykyiseen neljään/kuuteen kuukauteen, mikä on merkittävästi heikentänyt säännöksen työntekijälle tarjoamaa suojaa. Nyt tämä suoja ollaan kokonaan poistamassa osalta työntekijöistä. Samanaikaisesti ollaan tosin heikentämässä myös henkilöperusteista irtisanomissuojaa, joten työntekijän työsuhdeturva murenee samanaikaisesti joka suunnasta.

Huomionarvoista on, että takaisinottovelvoitteen poistamisesta huolimatta uuden työntekijän palkkaaminen pian irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen voi myös jatkossa osoittaa irtisanomis-perusteen puuttuvan. TSL 7:3.1:n mukaan 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. Lisäksi on huomioitava työnantajan velvollisuus pyrkiä välttämään irtisanominen tarjoamalla työntekijälle muuta työtä TSL 7:4:n mukaisesti. Takaisinottovelvoitteen poistuminen on omiaan aiheuttamaan väärinkäsityksiä, ellei työnantaja tunne hyvin esim. sääntelyä, ja lisäämään riitaisuuksien määrää alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Esityksen mukaan 50 työntekijän rajaa tarkastellaan vasta silloin, jos tarjottavaa työtä ilmenee. Näin ollen irtisanottu työntekijä ei välttämättä vielä työsuhteen päättyessäkään varmuudella tiedä, onko hän takaisinottovelvollisuuden piirissä, eikä hänellä ole välttämättä myöhemminkään tehokkaita keinoja varmistua tästä. Käytännössä myös työntekijöiden eripituiset irtisanomisajat voivat johtaa siihen, että osa irtisanotuista työntekijöistä on takaisinottovelvoitteen piirissä ja osa ei.

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

-

Koikkalainen Mikko
Teollisuusliitto ry.