

10.2.2016

Työ- ja elinkeinoministeriö  
[kirjaamo@tem.fi](mailto:kirjaamo@tem.fi)  
[nico.steiner@tem.fi](mailto:nico.steiner@tem.fi)

Viite: TEM/1557/00.04/2015

## Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain muuttamisesta

Työ- ja elinkeinoministeriö on 15.1.2016 pyytänyt Kirkon työmarkkinalaitokselta lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain muuttamisesta. Kirkon työmarkkinalaitos lausuu asiassa seuraavaa.

### Yleistä luonnoksesta hallituksen esitykseksi

Kirkon työmarkkinalaitos kannattaa kokonaistyöllisyyden lisäämistä koeaikaa pidentämällä, mahdollistamalla alle vuoden määräaikainen työsuhde ilman eri perustetta sekä joustavoittamalla takaisinottovelvollisuutta, koska niillä pyritään alentamaan kynnystä, joka erityisesti pienillä ja keskisuurilla yrityksillä, mutta myös julkisella sektorilla, kuten seurakuntatyönantajilla, voi olla uusien työntekijöiden palkkaamisessa.

Kirkon työmarkkinalaitoksella on jäljempänä joitain tarkempia huomioita esitettyihin muutoksiin.

### Työsopimuslain 1 luvun 3 § Työsopimuksen muoto ja kesto (alle vuoden määräaikainen työsuhde ilman eri perustetta eli työllistämissopimus)

Kirkon työmarkkinalaitos pitää esitetyn uuden työllistämissopimuksen säännöksen muotoiluja pääosin onnistuneena ja selkeinä. Esityksen mukaan ilman perustetta tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia voisi solmia vuoden aikana enintään kolme. Tämä enimmäismäärä riittänee useimmissa tapauksissa, mutta enimmäismäärän korottamista voisi vielä harkita siten, että solmittavien työsopimusten enimmäismäärä voisi olla esimerkiksi viisi, koska määrää olennaisempi tekijä on kokonaisuus eli mainittu yksi vuosi. Tällainen muutos ei monimutkaistaisi sääntelyä, mutta toisi hieman lisää joustoa työn teettämiseen tarpeiden mukaan eri tilanteissa. Joustotarve voisi tulla eteen esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, että työnantaja on edelleen epävarma tarjotun palvelun kysynnästä, mutta ei ole selvää, täyttyykö määräaikaisuuden peruste kysynnän vakiintumattomuuden perusteella.

Kirkon työmarkkinalaitos pitää tärkeänä, että lopulliseen esitykseen tulee sisältymään mahdollisuus tehdä määräaikainen työsopimus ilman eri perustetta uudelleen, kun tietty väliaika on kulunut edellisestä tällä perusteella solmitusta työsopimuksesta. Nyt esitetty väliaika on kaksi vuotta. Kirkon työmarkkinalaitos esittää, että määräaika voisi olla lyhyempi, esimerkiksi yksi vuosi. Jo yhden vuoden väliaika osoittaa sen, että työvoiman tarve ei ole ollut pysyvä

edellistä ilman eri perustetta solmittua työsopimusta solmittaessa. Työryhmässä esillä olleesta kansainvälisestä vertailusta ilmenee, että joissain maissa tämä väli aika on hyvinkin lyhyt. Esimerkiksi Virossa tämä aika on kaksi kuukautta ja Alankomaissa ja Sloveniassa kolme kuukautta.

Erityisesti pienissä työnantajayksiköissä työvoiman tarpeen ja sen pysyvyyden ennakointi voi olla vaikeaa, joten esitetyt muutokset, mahdollisine edellä esitetyine lisäjoustoineen, toisivat selkeyttä ja oikeusvarmuutta tilanteisiin, joissa määräaikaisuuden perusteen olemassa olo ei ole täysin selkeä (erityisesti toiminnan vakiintumattomuus määräaikaisuuden perusteena). Käytännössä pienissä työnantajayksiköissä ei välttämättä ole tarkoituksenmukaista, eikä mahdollista toiminnan päätarkoitus huomioon ottaen hankkia sellaista työoikeudellista osaamista, jolla voidaan arvioida pysyvyyden työoikeudellista sisältöä. Lähtökohtaisesti kirkon työyhteisöt pyrkivät palvelemaan seurakuntalaisia, eikä resurssimaan hallintoa toiminnan kustannuksella.

Kirkon työmarkkinalaitos pitää tärkeänä, että esitetty muutos ei vaikuta voimassa olevan lainsäädännön tulkintaan perustellusta syystä solmitun työsuhteen osalta. Erityisesti tämä koskee tilanteita, joissa määräaikainen työsuhte on solmittu perustellusta syystä kysynnän vakiintumattomuuden tai työn kausiluonteisuuden johdosta. Mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus perustellusta syystä näissä tilanteissa tulee säilyä nykyisenlaisena.

#### Työsopimuslain 1 luvun 4 § Koeaika (koeajan pidentäminen)

Kirkon työmarkkinalaitos kannattaa koeajan pidentämistä nykyisestä neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Koeajan pidennys enemmän kuin kuuteen kuukauteen voisi myös olla perusteltua, mutta kuusi kuukautta on sikäli perusteltu aika, että seurakuntien, kuntien ja valtion virkamiesten ja viranhaltijoiden koeajan enimmäispituus on tällä hetkellä juuri tämä kuusi kuukautta. Tällä tavoin palvelussuhteeseen otettavan asema ei riippuisi siitä, onko hänet otettu virka- vai työsuhteeseen.

Esitetty koeajan pidentäminen työstä poissaolon vuoksi on erittäin tärkeä elementti koeajan tarkoitusta silmällä pitäen ja tämän mahdollisuuden tulee sisältyä esitykseen. Kirkon työmarkkinalaitos ehdottaa, että säännöksessä ei tarvitsisi mainita, mistä syystä poissaolo on johtunut. Säännöksessä voisi siis vain todeta, että työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin poissaolajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden mainitsematta, että poissaolon on täytynyt johtua työkyvyttömyydestä tai perhevapaasta. Käytännön työlämässä voi tulla eteen muitakin poissaolotilanteita, joiden johdosta olisi samalla tavalla syytä olla mahdollisuus koeajan pidentämiseen koeajan tarkoituksen mukaisesti. Tällainen voisi olla vaikka harkinnanvarainen vapaa, jota työnantajan ei tarvitse hyväksyä, mutta joka esimerkiksi henkilöstöpoliittisista syistä hyväksyttäisiin. Säännöksen perusteluissa voisi mainita, että yleisimmät säännöksessä tarkoitettavat poissaolojen syyt ovat työkyvyttömyys ja perhevapaat.

Sekä koeajan pidentäminen kuuteen kuukauteen että mahdollisuus jatkaa koeaikaa poissaolojen johdosta saattavat jopa vähentää lyhyiden koeaikojen täyttymisestä johtuvia koeaikapurkuja. Tämä voisi osaltaan mahdollistaa vielä onnistumisia ja puutteiden korjaamista siten, että varmuuden vuoksi tehtävältä palvelussuhteen päättymiseltä vältyttäisiin. Erityisesti tämä koskee sellaisia palvelussuhteita, joissa työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on iso merkitys työn tekemisen ja sujuvuuden kannalta, jolloin on tärkeää, että molemmilla osapuolilla on riittävä aika arvioida työntekijän soveltuvuutta tehtävään.


Työsopimuslain 6 luvun 6 § Työntekijän takaisin ottaminen (takaisinottovelvollisuuden joustavoittaminen)


Kirkon työmarkkinalaitos kannattaa takaisinottovelvollisuuden lyhentämistä neljään kuukauteen, koska myös tämä muutos voi osaltaan alentaa työllistämiskynnystä ja myös vähentää työnantajan hallinnollista taakkaa. Näistä syistä esitetään harkittavaksi, että takaisinottovelvollisuutta voisi lyhentää enemmänkin, esimerkiksi kahteen kuukauteen. Sen sijaan kirkon työmarkkinalaitos katsoo, että takaisinottovelvollisuuden pitäminen kuudessa kuukaudessa tilanteissa, joissa irtisanomisaika on kuusi kuukautta, lisää työnantajien hallinnon työtä, kun sen pitää ryhmitellä takaisinotettavia eri takaisinottoajan ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Siihen käytettävä resurssointi olisi ylimitoitettu kokonaisuus huomioon ottaen.

Muuta esitykseen liittyvää

Kirkon työmarkkinalaitos huomauttaa, että työsopimuslakiin esitetyt muutokset koskien määräaikaista työsuhdetta ilman eri perustetta, mahdollisuutta pidentää koeaikaa poissaolon johdosta ja takaisinottovelvollisuuden pidentämistä eivät koske julkisen sektorin (kunnat, valtio ja seurakunnat) viranhaltijoita ja virkamiehiä. Mikäli vastaavat muutokset ulotettaisiin kirkossa virkasuhteessa työskenteleviin, ne tulisi tehdä kirkkolain viranhaltijoita koskeviin säännöksiin. Tätä säätelevä lainsäädäntöprosessi olisi hyvä ottaa huomioon.

Kirkon työmarkkinalaitos

  
Vuokko Piekkala  
Työmarkkinajohtaja

  
Pauliina Hirsimäki  
Työmarkkina-asiamies