

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

Hallitusohjelmassa tavoitteena on työelämän joustavoittaminen ja työllistämiskynnyksen alentaminen. Mietintö ei kuitenkaan vastaa hallitusohjelman kirjauksia. Mikäli lakimuutokset toteutuisivat mietinnön mukaisina, syntyisi useita uusia tulkintaongelmia ja oikeudellisia riskejä, ja lopputulos olisi näin hallitusohjelman tavoitteiden vastainen. Lakimuutokset tulisi toteuttaa hallitusohjelman mukaisina. Keskeistä on, että työllistämiskynnystä tulee alentaa, ja uusi sääntely toteuttaa siten, että se tulee Suomessa täysimääräisesti voimaan.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Mietinnön vaikutusarvioinnit ovat huomattavan puutteellisia. Taustalla vaikuttaa olevan oletus, jonka mukaan määräaikaisen työsuhteen vaihtoehto olisi toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Tällainen arvio on kuitenkin virheellinen. Varsinkin pienille ja keskisuurille yrityksille vaihtoehto määräaikaiselle sopimuksille on monessa tapauksessa se, että työntekijää ei palkata ollenkaan.

Mietinnön vaikutusarvioinnit eivät vaikuta tasapuolisesta laadituilta ja työllistämiskynnykseen liittyviä näkökulmia ei juurikaan käsitellä. Vaikutukset tulee arvioida asianmukaisesti ja monipuolisesti jatkovalmistelussa.

Työsopimuslaki

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

Pykäläluonnos ei vastaa hallitusohjelman kirjauksia. Luonnoksessa mahdollisuus määräaikaiseen sopimukseen ilman perustetta on rajattu ensimmäiseen työsopimukseen. Mahdollisuus säännöksen mukaiseen sopimukseen viiden vuoden kuluttua edellisestä työsuhteesta on

epätarkoituksenmukainen ja epäkäytännöllinen. Tällöin esimerkiksi lyhytaikainen työsuhde estää sääntelyn soveltamisen. Tämä taas johtaa tilanteeseen, jossa työnantaja joutuu harkitsemaan tällaisen työn tarjoamisen mielekkyyttä, kun seurauksena mahdollisuus myöhemmästä työn tarjoamisesta joustavamman määräaikaissääntelyn avulla menetetään.

Tältä osin on myös huomattava, että uudella määräaikaissuusia koskevalla sääntelyllä olisi potentiaalia mm. nuorten työllistämisessä, kun mahdollisuus saada työpaikka työuran alkuvaiheessa / vähäisellä työkokemuksella helpottuu. Kun nuorten ensimmäiset työkokemukset kuitenkin saattavat usein olla hyvin lyhyitä työjaksoja, kuten esim. tutustu ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma tai lyhyt määräaikaissuus kiireapulaisena, niin käytännössä tämänkaltaiset lyhyet työsuhteet estävät samalle työnantajalle työllistymisen uuden sääntelyn perusteella (mahdollisesti paljon pidempään työsuhteeseen). Esimerkiksi kaupan alan yrityksistä n. 90 % on alle 10 työntekijää työllistäviä yrityksiä, ja kaupan ala on suurin nuorten työllistäjä. Nyt ehdotettava sääntely johtaisi kuitenkin siihen, että työllistämiskynnys ei alene tarkoitetulla tavalla ja lisäksi nykyisin käytössä oleviin toimiviin toimintatapoihin voi muodostua ongelmia.

Esitetyt rajoitukset tulisi poistaa tai ainakin niitä tulisi merkittävästi lieventää.

Velvollisuus antaa työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen lisää työnantajien hallinnollista taakkaa, minkä lisäksi työsopimuslaissa säädetään jo nyt samantyyllisistä velvollisuuksista.

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

-

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

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

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Mietinnön sisältö on hallitusohjelman vastainen. Sääntely tulee toteuttaa hallitusohjelman mukaisena. Lomautusilmoitusajan lyhentäminen on perusteltua myös siitä syystä, että toisinaan lomautustarve ilmenee hyvin nopeasti ja työnantajasta riippumattomista syistä. Lomautuksen nopea toteutusmahdollisuus parantaa yrityksen työntarjoamismahdollisuuksia tulevaisuudessa.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Ehdotettu sääntely ei ole hallitusohjelman mukainen. Irtisanomismahdollisuus kuuden kuukauden jälkeen rajaa käytännössä uuden sääntelyn käyttöalaa ja heikentää siten työllistämismahdollisuuksia. Esitetty irtisanomismahdollisuus tulee poistaa.

Lisäksi on huomattava, että työ sopimuksessa voidaan joka tapauksessa sopia irtisanomisenvaraisuudesta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Mietinnön pykäläehdotuksen yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan säännöksen liittyvän soveltamisalarajauksen työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.

Tällainen laskentahetki on kuitenkin käytännössä tulkinnanvarainen ja epäselvä, sillä työvoiman tarpeen muodostumishetki saattaa olla vaikeasti määriteltävissä (kuten esim. ennakkoratkaisusta KKO 2021:47 ilmenee). Selkeämpi tapa määrittää asia olisi työntekijän työsuhteen päättymishetki, ja sääntely tulisi toteuttaa tämän mukaisesti.

Merityö sopimuslaki

1 luvun 3 § (työ sopimuksen muoto ja sisältö)

-

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 5 § (vapautuvista työ paikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työ suhdemuodosta)

-

6 luvun 4 § (lomautus ilmoitus)

-

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

-

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 vastaavatyypistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

Kyllä on. Vastaanotto-olettaman tulisi vastata TSL 9:4.1 mukaista sääntelyä.

Muut huomiot

-

Lavikkala Anna
Kaupan liitto ry

Vaaja Antti
Kaupan liitto