Heli Ahokas/pg

13.9.2016

Työelämä- ja tasa-arovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen to 15.9.2016 klo 12.15

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta (HE 105/2016 vp)

Esityksen pääasiallisena sisältönä ovat työsopimus- ja merityösopimuslakiin ehdotetut muutokset. Merityösopimuslain muutoksilla on haettu vastaavuutta työsopimuslakiin, eikä niitä ole erikseen edes perustelu. Jäljempänä tässä lausunnossa työsopimuslain osalta todettu koskee siten myös vastaavia merityösopimuslain muutosehdotuksia.

Työsopimuslaki on kokonaisuus, jossa sääntelyt vaikuttavat toinen toisiinsa. Onkin valitettavaa, että nyt käsiteltävänä olevan lisäksi useampiakin parhaillaan valmisteltavia työsopimuslain muutoksia on tulossa erillisinä esityksinä eduskunnan käsiteltäväksi. Nyt esillä olevien muutosten osalta on huomattava, että takaisinottovelvollisuusajan pituus vaikuttaa mm. irtisanomissäännösten tulkintaan ja työsuhdeturvaan sekä iäkkäämpien työttömyys- ja pitkäaikaistyöttömyysriskin kasvamiseen. Määräaikaisten työsuhteiden sääntelytarve puolestaan kytkeytyy myös koeaikasäännöksiin, jo olemassa oleviin sopimismahdollisuuksiin ja lyhyiden työsuhteiden irtisanomisaikoihin.

Työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä lain ja sen eri osien vaikutuksia tehtiin useampiakin selvityksiä[1]. Merkittäviä työllisyysvaikutuksia ei voitu todeta koko työsopimuslailla, eikä varsinkaan määräaikaisuuksien helpottamisella[2]. Kun Kansainvälinen Työjärjestö ILO lisäksi oli puuttumassa määräaikakokeiluihin irtisanomissuojan (sopimuksen nro 158) kiertämisenä, niitä koskevat poikkeussäännökset kumottiin 90-luvun lopussa.

[1] Mm. ”Työsopimuslaki, sen toimintaympäristön muutokset ja työllisyys"; työhallinnon julkaisu n:o 173 ja pitkäaikaistyöttömien määräaikaisia työsuhteita koskevien poikkeussäännösten (1158/1994 ja 56/1997) toimivuutta koskeva selvitys.
[2] Haastatellut rekrytoineet työnantajat joko ilmoittivat, etteivät tienneet järjestelystä tai olisivat palkanneet uuden työntekijän joka tapauksessa.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Käsiteltävänä olevan, hallitusohjelmaan perustuvan esityksen suuri ongelma on, ettei toimenpiteiden vaikutuksia voida perustella sen paremmin tilasto- kuin tutkimustiedollakaan. Toivottujen vaikutusten kuvaaminen perusteluissakin on poikkeuksellista, kun on jouduttu turvautumaan vain olettamiin ja epävarmoihin arvioihin. Vaikutusarvioiden ollessa näin heppoisia mahdolliset muutokset tulee säätää määräaikaisina ja päättää jatkosta vasta tosiasiallisia vaikutuksia selvittävän puolueettoman seurantatutkimuksen pohjalta.

Määräaikaiset työsuhteet

Jo nyt on mahdollista solmia määräaikainen työsopimus ilman muuta perustetta kuin se, että työntekijä itse oma-aloitteisesti sitä ehdottaa (esityksen sivun 3 kolmas ja sivun 14 seitsemäs kappale). Moni pitkäaikaistyötön onkin jo varmasti tarjoutunut vastaanottamaan työtä mitä tahansa. Tarve ja hyöty lisäsääntelystä sekä todistusten toimittamisen lisäämisestä TE- toimistojen jo nyt valtavaan työmäärän voidaankin perustellusti kyseenalaistaa.

Työnantaja päättää aina kuinka pitkää työrupeamaa ja millaisella työsopimuksella tarjoaa. Jos työsuoritus osoittautuu puutteelliseksi esitetty koeaikasäännös mahdollistaa vuodenkin määräaikaiseen työsuhteeseen palkatun henkilön työsuhteen välittömän purkamisen kuuden ensimmäisen kuukauden aikana. Määräaikainenkin sopimus voidaan myös aina solmia irtisanomisenvaraisena.

Työsopimuslain kokonaisuudistuksessa työnantajien työllistämiseen liittyviä pelkoja pyrittiin vähentämään lyhentämällä irtisanomisaika alle vuoden työsuhteissa kuukaudesta kahteen viikkoon. Pahimmassakin tapauksessa vilpittömästi toimivan työnantajan toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen liittyvä riski rajoittuu siten irtisanomisajalta maksettavaan kahden viikon palkkaan.

Perusteettomien määräaikaisuuksien rajaaminen pitkäaikaistyöttömiin kuitenkin vähentää alun perin laajemmaksi kaavailtuun poikkeukseen liittyviä ongelmia ja väärinkäytösmahdollisuuksia. Sosiaalipoliittinen syy myös puoltaa erityisjärjestelyä, jos näin saadaan pysyvämpääkin työllistymistä edistävää työkokemusta. Kun lain 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjusopimuskieltoa ei esityksen mukaan kuitenkaan sovellettaisi, on silti mahdollista, että joku omaksuu liikeidean, jossa toimintaa pyöritetään noin vuoden välein vaihtuvilla pitkäaikaistyöttömillä. Tällöin ainakin ILO:n sopimuksen 158 rikkominen on mahdollista. Myös komission valvoo tarkasti määräaikadirektiivin mukaista määräaikaisuuksien toteutusta, mistä johtuen Ruotsi on jo joutunut ja Viro joutumassa muuttamaan omaa sääntelyään.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Esityksen määräaikaisia työsuhteita koskevan sääntelyn suurin ongelma on sen monimutkaisuus. Hallitusohjelman sanamuoto viittaa yhteen määräaikaiseen sopimukseen, mutta esitys lähtee siitä, että työsopimuksia voisi olla kolme ja näiden välissä myös perusteltuja määräaikaisuuksia. Aikaa ensimmäisen perusteettoman sopimuksen tekemisestä viimeisen loppumiseen voisi kulua jopa puolitoista vuotta ja ketjun laillisuuden selvittäminen olisi käytännössä mahdotonta.

Voimassa oleva laki tunnistaa tilanteiden moninaisuuden, eikä enää kasuistisesti luettele hyväksyttäviä määrä-aikaisuuden syitä. Esillä oleva ehdotus kuitenkin kirjaisi lakiin yhden pätevän määräaikaisuuden syyn ja rikkoisi olemassa olevaa rakennetta myös sivuuttamalla 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjusopimuskiellon. Pitkäaikaistyöttömyyden kirjaaminen perustelluksi syyksi 3 §:n 2 momentin sisään muuttaisi lain rakennetta vähemmän ja säilyttäisi syntyneen oikeuskäytännön merkityksen myös ketjusopimusten osalta.

Pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen kannustaminen on perusteltua, mutta sen voi toteuttaa myös yksinkertaisemmin työsopimuslain rakennetta ja olemassa olevan oikeuskäytännön merkitystä vaarantamatta. Esimerkiksi:

> **3§ Työsopimuksen muoto ja kesto**
>
> Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.
>
> Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. *Perusteltuna syynä enintään vuoden pituiselle määräaikaiselle työsopimukselle pidetään myös yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakija edellisen12 kuukauden ajan olleen työnhakijan työllistämistä. Enintään kahden viikonpituinen työsuhde ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta ja henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1luvun 3 §:ssä säädetään*
>
> Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.
>
> Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Yksityiskohtaisissa perusteluissa 3 a §:n kohdalla (sivujen 22 ja 23 taitteessa) on myös mahdollisia tulkintaongelmia aiheuttava epäselvyys: Aluksi käytetään termiä **sopimuksen alkaminen**, kuten pykälätekstissäkin, mutta seuraavassa lauseessa **sopimuksen tekeminen**.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Sopimuksen tekemisestä työnteon alkamiseen voi kuitenkin kulua runsaastikin aikaa, joten jo selkeyden vuoksi on syytä tarkentaa, kummasta ajankohdasta määräajat lasketaan.

Koeaika

Koeajan pidennys on yksiselitteisesti kirjattu jo hallitusohjelmaan. Silti hallituksen esityksessäkin on jouduttu toteamaan, että mitään selvityksiä koeajan vaikutuksesta työllisyyteen tai yritysten kasvuhalukkuuteen ei ole olemassa. Kohdassa 3.2. (s.18) ainoina esitystä puoltavina seikkoina mainitaan taloustieteen teorioista johdetut arviot ja se, ettei koeajalla uskalleta sairastaa. Tämän sairaana työskentelyn väitetään jopa lisäävän tuottavuutta.

Koeajan pidennystä kuuteen kuukauteen voidaan puolustella kahdella seikalla. Pidennys on jo nyt mahdollista silloin, jos työnantaja on järjestänyt erityistä koulutusta. Lisäksi virkasuhteissa koeaika jo on kuuden kuukauden pituinen. Tosin erityisen koulutuksen järjestäminen koeajalla on harvinaista ja virkasuhteissa väärinkäytöksiä eliminoi se, että myös työnantajan edustaja toimii virkavastuulla.

Koeajan ongelmat eivät niinkään liity muutaman kuukauden pidennykseen, vaan mahdottomuuteen todistaa, että työsuhteen päättämissyy oli epäasiallinen. Työnantajan ei tarvitse perustella työn loppumista muulla kuin koeajalla, mutta työntekijän olisi todistettava, ettei päättymissyy ollut lain mukainen.

> KKO:2009:35, 1992:191 ja 1995:103, tilanteessa, jossa työsopimus on purettu koeaikaan vedoten, on työntekijän asiana esittää riittävä selvitys siitä, että todellinen purkamisperuste on ollut laissa tarkoitetuin tavoin epäasiallinen.

Vielä työssä olevat eivät halua todistajiksi tulla, joten oikeudenkäyntiin jossa olisi vain sana sanaa vastaan, ei työntekijän kannata lähteä. Päättymissyyllä on kuitenkin merkitystä sekä uuden työn saamisessa, että työttömyysturvaetuuksia haettaessa. Vähintäänkin syy koeaikapurkuun pitäisi ilmoittaa kirjallisesti. Esimerkiksi koeaikana paljastunut allergia vaikuttaa uuden työn saantiin ja työttömyysturvaan aivan eri tavoin kuin toistuvat selvittämättömät poissaolot.

Työntekijän takaisin ottaminen

Esitykseen nyt sisältyvistä lainmuutoksista vaarallisin on työntekijän takaisinottoajan lyhentäminen. On vaikea nähdä millä tavoin yhden työntekijä vaihtaminen toiseen parantaa työllisyyttä tai yritysten kasvuhalukkuutta. Toisin kuin kohdassa 3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys (s. 27 kolmas kappale) todetaan, esitys puuttuu myös työsuhteen päättämisedellytyksiin.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Työsopimuslain 7 luvun 3 § edellyttää taloudelliselta ja tuotannolliselta irtisanomisperusteelta työn olennaista ja pysyvää vähentymistä. Tätä täsmentää 2 momentin säännös, jonka mukaan irtisanomisperustetta ei ole jos ennen irtisanomista tai sen jälkeen otetaan uusi työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Arvioitaessa mahdollisuuksia uuden työntekijän palkkaamiseen vastikään irtisanotun ihmisen sijasta takaisinottovelvollisuusajan pituudella on aivan oleellinen merkitys.

Esitetty lyhennys yhdeksästä neljään kuukauteen vaikuttaa ilman muuta siihen suojaan, jonka työn olennaista ja pysyvää vähentymistä koskeva vaatimus sekä uuden työtekijän palkkaamista koskeva rajoitus ovet irtisanottavalle antaneet.

Ongelmia irtisanomissuojaan aiheuttaa jo nyt oikeuskäytännössä syntynyt tulkinta, jonka mukaan takaisinottoaikana on kiellettyä teettää irtisanotulle sopivaa työtä ainoastaan työsuhteisella uudella työntekijällä. Puuttuva työsuoritus voidaan kuitenkin helposti korvata muun työnsuorittajan kuten vuokratyöntekijän, itsensätyöllistäjän tai alihankkijan työpanoksella.

> TT:2014–185 Työtuomioistuin on oikeuskäytännössään katsonut, että työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa uudella työntekijällä on tarkoitettu työsuhteeseen palkattua työntekijää. Näin ollen vuokratyöntekijän palkkaaminen ei ilman muuta osoita, että taloudellista tai tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ole (TT 2006:64 ja 65).
>
> TT:2007-6. . . Yritys voi tämän mukaan käyttää esimerkiksi vuokratyövoimaa sen asemesta, että se tarjoaisi työtä aiemmin irtisanomilleen työntekijöille.

Yleinen oikeustaju jo kertoo, ettei työ voi olla vähentynyt jos sitä joku yhä tekee. Tämä työn järjestelytapaan perustuva epäkohta yhdistettynä nyt esitettyyn lainmuutokseen tarkoittaa käytännössä työnantajan lojaliteettivelvoitteen, takaisinottovelvoitteen ja siihen sisältyneen suojan romuttamista.

Oikeustajua loukkaavan oikeuskäytännön muuttaminen edellyttää lain muutosta. Työn vähenemistä edellyttävän irtisanomissuojan ja takaisinottovelvollisuuden tarkoitusten toteuttamiseksi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1) kohtaa tulisikin muuttaa niin, että irtisanomisperustetta ei katsota olevan, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden *työn suorittajan* samankaltaisiin tehtäviin.

Kuten esityksen Nykytilan arviointi kohdassakin (sivun 10 toiseksi viimeisessä kappaleessa) todetaan, pitkäaikaistyöttömyyden riski on sitä suurempi mitä vanhempi työttömäksi jäävä henkilö on. Takaisinottovelvollisuusajan lyhentämisellä tätä riskiä kasvatetaan entisestään, kun pitkänkin työuran samoissa töissä tehneeltä irtisanotulta viedään mahdollisuus myös entiseen työhönsä.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Esityksen kohdassa 2.3. (s. 16) todetaan eripituisten takaisinottoaikojen lisäävän työnantajan niihin käyttämän työn määrää. Tästä huolimatta on päädytty kahteen eri takaisinottoaikaan, jotka molemmat ovat kohdassa 1.2. (s. 10) selvitetyn kansainvälisen vertailunkin valossa harvinaisen lyhyet. Pidempi suoja olisi tarpeen etenkin pidempään työssä olleille ja vanhempina suuremman työttömyysriskin alaisille työntekijöille.

Teknisluonteiset muutokset

Vanhentuneiden lakiviittausten ajan tasalle korjaamiseen ei ole huomautettavaa.

Lisätietoja Heli Ahokas
sopimusvastaava, lakimies
heli.ahokas@sttk.fi