11.2.2016

kirjaamo@tem.fi
nico.steiner@tem.fi

Lausuntopyyntö 15.1.2016 TEM 1557/00.04.01/2015

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain muuttamisesta

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toteaa lausuntonaan luonnoksesta hallituksen esitykseksi työsopimuslain muuttamisesta seuraavaa.

1. Yleistä

Työsopimuslaki rakentuu työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaatteelle (HE 157/2000 vp s.47- 48). Työsuojelun vastuualueen käsityksen mukaan luonnoksessa esitetyistä muutoksista ei yksikään tue tätä periaatteellista tavoitetta. Luonnoksen määräaikaista työsopimusta ja koeajan enimmäiskestoa koskevat muutosehdotukset eivät myöskään toteuta työsopimuslain säätämisessä ollutta tavoitetta säännösten selkeydestä, täsmällisyydestä ja helppolukuisuudesta (HE 157/2000 vp s.47).

Työsuojelun valvonnan kannalta luonnoksen ehdotuksille ei ole nähtävissä tarvetta tai perustetta.

2. Ehdotetuista säännösmuutoksista

2.1 Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsuojelun vastuualue pitää muutosesitystä yksinomaan työelämän käytäntöjä sekoittavana. Kuten luonnoksessakin todetaan, määräaikaisen työsopimuksen edellyttämälle perustellun syyn vaatimuksella on nykyisin vakiintunut sisältö. Mitään todellista tarvetta luoda uutta erityistä työsopimustyyppiä, työllistämissopimusta ei luonnoksessa esitetä.

Päinvastoin luonnoksen kansainvälistä kehitystä kuvaavassa osiossa todetaan, että Suomen nykyisen säätelyn tiukkuus on OECD:n maiden keskiarvon alapuolella ja määräaikaisen työvoiman käyttö yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Määräaikaisen työn hyvänä puolena luonnoksessa mainittu työn alhainen fyysinen rasittavuus ei voine liittyä työsopimuksen muotoon, vaan työn sisältöön. Lainsäädännössä ei myöskään nykyisellään ole mitään estettä määräaikaisen työsopimuksen käytöllä silloin, kun se tapahtuu työntekijän aloitteesta.

Työsuojelun valvonnassa esitetty säännösmuutos merkitsi käytännössä valvonnan merkittävää vaikeutumista. Säännösmuutoksen sisältämät määräaika

.

ja -kerrat vaatisivat sellaista työhistorian selvittämistä, jota ei tavallisen työsuojelutarkastuksen yhteydessä voida tehdä. Tämä valvonnan hankaluus puolestaan merkitsee lisääntynyttä mahdollisuutta määräaikaisten työsopimusten väärään käyttämiseen.

Väärinkäytösmahdollisuutta lisää vielä se, että luonnoksessa korostetaan työnantajalla tarkoitettavan vain sitä nimenomaista oikeussubjektia, joka maksaa työntekijän palkkaa. Luonnoksen mukaan konserniin kuuluvia itsenäisiä yrityksiä ei pidetä samana työnantajana. Konsernirakennetta käytetään kuitenkin käytännössä myös pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ja, joissa myös määräysvalta voi olla samalla taholla. Tällainen työnantaja käsitteen määrittely laajentaa selkeästi mahdollisuutta käyttää määräaikaisia työsopimuksia.

Luonnoksen säännösehdotuksessa yritetään rajoittaa työllistämissopimusten käyttöä vuoden määräajalla ja sillä, että työllistämissopimusten yhteenlaskettu kesto ei saisi ylittää yhtä vuotta. Tähän ei luonnoksen mukaan huomioida keskeytyksiä tai perustellusta syystä tehtyä määräaikaista työsopimusta. Säännösehdotuksesta on näin tullut hyvin epäselvä ja tulkinnallinen, mikä todennäköisesti vaikeuttaa työnantajien toimintaa. Käytännössä tämä voi myös lisätä määräaikaisten työsopimusten epäasiallista ketjuttamista.

2.2 Koeaika

Koeajan enimmäispituuden pidentäminen neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen ei vaikuta luonnoksessa erityisen perustellulta. Neljän kuukauden koeaika on varsin vakiintunut työelämän käytäntönä.

Työttömyyden syynä koeaikapurku ei liene merkittävä verrattuna taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Yksilöperusteisena, työntekijästä johtuvana työsuhteen päättämisperusteena koeaikapurku ilmeisesti on kuitenkin yleisin päättämissyy, koska niitä luonnoksen tietojen mukaan tapahtuu keskimäärin vähintään 800 kuukaudessa (s.12).

Työsuojelun valvonnassa on esiintynyt työnantajilla ongelmatilanteita silloin, kun työntekijä on ollut pitkään poissa koeaikana eikä työnantajalle sen vuoksi ole muodostunut käsitystä hänen työhön soveltuvuudestaan. Mahdollisuus pidentää koeaikaa tällaisissa tilanteissa voisi siten olla aiheellista.

Luonnoksessa esitetty säännösehdotus on kuitenkin ongelmallinen. Ehdotus ensinnäkin pidentäisi koeaikaa, mikäli työntekijä käyttää perhevapaajaksoja. Luonnoksessa ei esitetä arviota tämän merkityksestä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta. Tätä on pidettävä puutteena, koska ehdotus selkeästi on tässä suhteessa ongelmallinen. Valvontakäytännössä perhevapaat koeaikana ei noussut ongelmaksi, vaan kysymys on pääsääntöisesti ollut sairauden tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyttömyydestä.

Luonnoksessa esitetyt pidentämisen laskentasäännöt sinänsä voivat olla perusteltuja. Ne kuitenkin merkitsevät käytännössä monimutkaista järjestelmää, joka vaatisi työnantajalta poissaolojen erityistä seurantaa ja johon varsinkin pienissä yrityksissä liittyisi merkittävä erehtymisen vaara. Työsuojelun valvon-

nassa työnantajan menettelyn oikeellisuutta olisi vaikeaa arvioida. Myös työsuhteen osapuolten ohjaaminen ja neuvonta tässä asiassa olisi entistä vaativampaa ja enemmän aikaa vievää.

Vastuualueen käsityksen mukaan oikeuskäytännössä on katsottu, että koeaikapurku on toimitettava koeajan kuluessa. Näin ollen luonnoksen esimerkeissä esitetyt koeajan päättymispäivät antavat asiasta väärän kuvan. Esimerkiksi 15.2.2017 alkaneen ja seitsemän kuukautta kestäneen koeajan perusteella tehtävä työsuhteen purku olisi toimitettava viimeistään 14.9.2017.

2.3 Työntekijän takaisin ottaminen

Takaisinottovelvollisuuden kestoaikaa esitetään luonnoksessa lyhennettäväksi. Tarkoituksena on lyhentää työnantajan hallinnollista taakkaa. Perustelu vaikuttaa oudolta. Mikäli takaisinottovelvollisuusaikana työnantajalle tulee työvoiman tarvetta, työnantajan tulee ottaa yhteyttä työvoimaviranomaisiin. Vaadittu toimenpide on aivan sama takaisinottovelvollisuusajan pituudesta riippumatta. Myöskään työntekijän tietojen säilyttäminen muutamaa kuukautta pidempää ei voine olla hallinnollinen taakka. Samalla tavalla hallinnollinen taakka työ- ja elinkeinotoimistoissa ei muuttune sen johdosta, että työnantajan tiedustelu tulisi neljän kuukauden sisällä aiemman yhdeksän sijasta.

Työntekijän takaisinottovelvollisuus on osa taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin kuuluvasta irtisanomissuojasta. Säännöksillä pyritään myös ohjaamaan työnantajaa toimimaan oikein tilanteissa, joissa työ tai työn tarjoamismahdollisuudet ovat vähentyneet. Mikäli väheneminen on tilapäistä, työsopimuslain mukainen toimintamalli on ollut työntekijöiden lomauttaminen joko määräajaksi tai toistaiseksi. Käytännössä on yleistä, että yrityksissä toteutetaan kolmen kuukauden lomautuksia, joihin voi liittyä vielä työntekijöiden vuosilomien pitäminen. Tästä näkökulmasta takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen vain neljään kuukauteen voi merkittävästi sekoittaa työnantajien toimenpiteitä työn lyhyt aikaisen vähenemisen kohdalla.

Säännösehdotus vaikuttaa oudolta senkin vuoksi, että luonnoksen mukaan kehittyneissä maissa takaisinottovelvollisuuden pituus on 6-12 kuukautta. Ruotsissa takaisinottovelvollisuuden pituus on 9 kuukautta ja Norjassa 12 kuukautta.

2.4 Eräiden muiden pykälien muutokset

Muiden säännösten muutosesitykset ovat teknisluonteisia eikä työsuojelun vastuualueella ole niihin huomautettavaa.

Johtajan sijainen
lakimies Vesa Ullakonoja

Lakimies Anna Pärtty