

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (Dnro: VN/22728/2024)

Tehy vastustaa esitystä kaikilta osin ja yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen eriävissä mielipiteessä esittämiin näkemyksiin esityksen sisällöstä ja vaikutuksista.

Esitys:

- on EU-oikeuden vastainen ja todennäköisesti myös ILO:n yleissopimusten vastainen määräaikaisten työsopimusten osalta,
- lisääi työntekijöiden epävarmuutta toimeentulosta ja heikentäisi syntyvyyttä
- lisääi määräaikaisten työsuhteiden ketjutusta ja heikentäisi mahdollisuuksia puuttua siihen
- lisääi entisestään jo nyt liian yleistä raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä työntekijöiden pelkoa joutua syrjityksi, jos he hankkivat lapsia
- heikentäisi syrjittyjen työntekijöiden mahdollisuuksia saada oikeutta
- tulee kaikissa tapauksissa rajata niin, että oikeus solmia määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä rajautuu vain yksityisen sektorin työnantajiin ja niissäkin vain pienyrityksiin.

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Muutos mahdollistaisi jopa työvoimapulasta kärsivällä sote-alalla, että kaikissa tilanteissa työntekijä palkataan ensiksi vain määräaikaiseen työsuhteeseen, tai ainakin ensiksi rekrytointi yritettäisiin tehdä näin, toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta solmimatta. On kysyttävä, onko jatkossa ylipäättään enää avoimena toistaiseksi voimassa olevia työpaikkoja ja jos on, niin missä määrin. Oletettavasti työvoiman liikkuvuus, työuralla eteneminen, osaamisen kartuttaminen työuran aikana ja myös työn tuottavuus heikkenisivät pitkällä aikavälillä, kun mahdollisuuksia vaihtaa työpaikkaa vakituiseen työhön ei enää olisi nykyisessä laajuudessa.

Määräaikaisten työsopimusten käyttö toistaiseksi voimassa olevassa työvoiman tarpeessa on yksiselitteisesti EU:n määräaikaaisuusdirektiivin ja sen sisältämän puitesopimuksen vastaista. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet eivät olisi enää uusien työsuhteiden solmimisessa pääsääntö, eikä siihen enää edes ohjattaisi sääntelyssä. Esityksen hyväksyminen ei ole sallittua EU:n jäsenvaltiossa.

Esitys on vastoin EU:n määräaikaaisuusdirektiiviä myös määräaikaaisuusdirektiivin sisältämän puitesopimuksen heikentämiskiellon osalta. EU:n oikeudessa sen kansalaisten oikeuksiksi direktiiveissä suojatut taloudelliset- ja sosiaaliset oikeudet on säädetty EU-kansalaisten suojan vähimmäistasoa parantaviksi alhaalta ylöspäin, ei kansallista tasoa heikentävästi ylhäältä

11.7.2025

alaspäin, mitä nyt esitetään. Euroopan Unionin tuomioistuin on todennut selvästi, että tämä heikentämiskielto koskee EU-oikeuden kansallista täytäntöönpanoa ja tuolla täytäntöönpanolla tarkoitetaan myös määräaikaissuordirektiivin kansalliseen lakiin tehdyn implementoinnin jälkeistä kansallisen lain säätämistä tai muuttamista EU-oikeuden sääntelemällä alalla (EUT:n tuomio Angelidaki ym. C-378/07 kohdat 112-113, 118-120 ja 130-131 ja niissä todettu muu oikeuskäytäntö). Heikentämiskielto ei estäisi kansalaisten rajatun osan oikeuksien heikentämistä EU:n oikeuden tasolle hyväksyttävästä syystä, kuten nyt on säädetty pitkäaikaistyöttömien työllisyyden esittämiseksi työsopimuslaissa. Mutta kun nyt esitetään koko työväestöä koskevaa yleistä heikennystä työsuhdeturvaan jokaisen uuden työsuhteen kohdalla, on esitys EU-oikeuden vastainen.

EU-oikeuden työntekijän suojaksi säädetty sääntely on kokonaisuus, jossa eri direktiivien säännökset perustuvat siihen, että toisia EU-oikeuden säännöksiä noudatetaan. Todennäköisesti esitys on myös työehtodirektiivin 8 artiklan 1 kohdan asettaman koeajan kuuden kuukauden enimmäiskestoraajoitteen vastainen, koska tuo rajoite EU-oikeudessa perustuu siihen, että työsopimukset ovat määräaikaissuordirektiivin edellyttämällä tavalla pysyvän työvoiman tarpeen tilanteissa toistaiseksi voimassa olevia. Nyt esitetään pysyvään työvoiman tarpeen tilanteeseen asiallisesti täysin koeaikaissäännöksen tilalle korvaavaksi työnantajan oikeudeksi tulevaa oikeutta solmia ilman mitään perustetta työsopimus koeaikatarkoituksissa vuoden ajaksi, ilman mitään velvoitetta työsuhteen jatkumiseen sen jälkeen.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Esitys muuttaisi työmarkkinoiden tasapainoa toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden välillä olennaisesti, parantaen työnantajien asemaa ja heikentäen työntekijöiden asemaa.

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ei olisi enää lähtökohtainen työllistämismuoto. Suomessa voisi olla vuosikymmenien päästä työnantajia, joilla on ollut vuosikymmenien ajan täysin vakiintunut työvoiman tarve, mutta ei ainuttakaan toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. Mitään estettä tälle kehitykselle ei jäisi lainsäädäntöön, vaan asia olisi työnantajan harkinnassa, jos työvoiman saatavuus mahdollistaisi työntekijöiden vaihtamisen vuoden välein.

Määräaikaisten työsuhteiden ketjutus lisääntyisi ja niiden perusteettomuuden ilmitulo vaikeutuisi. Työnantajat selittäisivät jälkikäteen, jopa vastoin työsopimuksiin kirjattuja perusteita, ensimmäisen vuoden aikana solmittujen ketjutuksen sisällä olevien yksittäisten enintään kolmen työsopimuksen sallittavuutta tällä esitetyllä uudella oikeudella.

Suurin heikennys työsuhdeturvassa kohdistuisi työuran alkuvaiheessa oleviin työntekijöiden, kun tuossa vaiheessa työn jatkuvuus on heikkoa ja työpaikkaa vaihdetaan usein. Koska tuossa elämänvaiheessa työntekijä on tyypillisesti perheenperustamisvaiheessa tai harkitsee sen perustamista, muutos myöhentäisi lasten hankkimista, pienentäisi lapsilukua ja alentaisi syntyvyyttä. Myös kuluttaminen vähenisi tuossa elämänvaiheessa toimeentulon ja sen jatkuvuuden epävarmuuden kasvaessa.

11.7.2025

Työntekijöiden työmarkkina-aseman heikentymisen vaikutus kohdistuisi työntekijöiden lisäksi heidän läheisiinsä ja etenkin heidän elatusvastuullaan oleviin turvaa tarvitseviin läheisiinsä.

On erittäin epävarmaa, onko esityksellä haettuja positiivisia vaikutuksia yksityisen sektorin työnantajien työllistämiskynnykseen. Selvää on kuitenkin, että julkisella sektorilla työllistäminen ei lisäännä, vaikka esitys hyväksyttäisiin. Yksityisen sektorin työnantajien ratkaisuille rekrytoida julkisen sektorin työnantajien työllistämiskynnyksellä ei ole merkitystä. Julkisen sektorin työntekijöiden oikeutta vakituisen työhön heikennettäisiin siis perusteilla, jotka ovat vaikutuksettomia tavoitteeseen nähden. Seurauksena olisi, että muutoksen haitat tulisivat myös julkisen sektorin muutosten osalta vailla esitettyä hyötyä.

Tehy vaatii, että joka tapauksessa esitystä määräaikaisten työsopimusten sallimisesta enintään vuoden ajaksi työsuhteen alusta lukien ilman perusteltua syytä tulee rajata niin, että muutos rajautuu vain pienyrityksiin ja niiden työntekijöihin.

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

Esitetty säännös:

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimusta pidetään ensimmäisenä myös, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työnantajan aloitteesta 1 ja 2 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti.

Vaikka säännös otsikoitaisiin osapuolten ensimmäistä työsopimusta koskevaksi oikeudeksi, kyse ei olisi siitä. Kyse olisi oikeudesta tehdä viiden vuoden välein uusi työsopimus esitetyllä uudella perusteella. Kyse olisi myös oikeudesta perustella määräaikaisten työsopimusten ketjutusta ensimmäisen vuoden ajalta kolmen erillisen työsopimusjakson osalta nyt esitetyillä uusilla perusteilla, vaikka ensimmäisen ja sen solmimisesta vuoden kuluessa solmitun

11.7.2025

kolmannen tämän säännöksen perusteella solmitun työ sopimuksen välissä olisi ollut 10 tai vaikka 20 perustellusta syystä tehtyä määräaikaista työ sopimusta.

Säännöksen 1 momenttiin esitetty viiden vuoden raja us on selittämätön. Työnantajan vaikeuksilla tietää aiemmista sopimussuhteistaan se ei ole perusteltavissa, koska työ sopimus lain mukaan työnantajan on kyettävä antaa pyynnöstä työ todistus 10 vuoden ajan työsuhteen päättymisestä, ja näin on kyettävä toimimaan, vaikka tuon ajanjakson aikana olisi tapahtunut liikkeen luovutuksia tai muita työ suhdehistoriatietojen saatavuuteen vaikuttavia muutoksia.

Tällä uudella oikeudella voitaisiin perustella määräaikaisten työ sopimusten ketjutuksessa järjestyksessä esimerkiksi 21. työ sopimus lailliseksi, kunhan se olisi tehty vuoden sisällä ensimmäisestä työ sopimuksesta, olisi enintään kolmas tämän säännöksen perusteella sovittu eikä kolmen sopimuksen yhteiskesto ylittäisi yhtä vuotta. Tämä lisäisi määräaikaisten työ sopimusten ketjutusta nykyisestä, täysin päinvastaisesti hallitusohjelmaan kirjattuun nähden. Tämä myös vaikeuttaisi työntekijän mahdollisuuksia osoittaa ketjutus nyt ja jatkossa voimassa olevien työ sopimus lain 1 luvun 3 §:n tarkoittamalla tavalla perusteettomaksi ketjutukseksi. Muutos suoja isi työsuhteen vanhempaa osapuolta eli työnantajaa sen itse tekemien työ sopimus lain vastaisten ketjutusten ilmi tulemiselta, joka on vastoin työ sopimus lain lähtökohtia ja tarkoitusta.

Muutos tekisi työ sopimus lain koeaikasäännöksestä käytännössä tarpeettoman ja ainakin sen kuuden kuukauden enimmäiskestosta merkityksettömän, kun ilman mitään perustetta työnantaja saisi omasta aloitteestaan sopia pysyvässä työvoimantarpeessa sopimuksen vuoden ajaksi koeaikatarkoituksissa. Esitysluonnoksessa ei ole arvioitu tätä huolellisesti suhteessa EU-oikeuden asettamaan koeajan enimmäiskestora jauksen vaatimukseen. Esitys on todennäköisesti direktiivin vastainen, koska direktiivi perustuu lähtökohtaan, jossa pysyvät työvoiman tarpeet täytetään EU:n oikeuden mukaan ensisijaisilla työ suhde muodolla eli toistaiseksi voimassa olevilla työ sopimuksilla.

Toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset eivät olisi enää edes pääsääntö työ tehtävien täyttämässä pysyvän työvoiman tarpeen tilanteissa, joka on vastoin EU:n määräaikaisuusdirektiivin vaatimuksia.

Muutos lisäisi määräaikaisen työvoiman suhdetta entisestään sote-alalla, jolla se on jo nyt yli keskiarvon. Kun määräaikaisen työsuhteen ja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vahva yhteys on todettu lukuisissa tutkimuksissa ja STM:n selvityksissä, on selvää, että jo yksin tämä lisäisi syrjintää. Syrjintää määräaikaisissa työsuhteissa työnantajansa taholta kohdanneiden työntekijöiden mahdollisuus esittää selvitystä, joka muodostaisi syrjintäolet tamen, heikkenisi nykyisestä. Siten myös syrjinnästä kiinnijäämisen riski pienenesi, joka osaltaan on omiaan lisäämään syrjintää. Tämä vaikutus kohdistuisi etenkin naisiin, jotka raskauksien vaikutukset työsuhteisiin kantavat täysin ja perhevapaiden pitämisenkin osalta suurimmalta osin. Esityksen sallittavuus EU:n syrjinnän kieltäviin direktiiveihin ja niissä asetettuihin vaateisiin tehdä kansalliseen lakiin tehokkaat oikeussuojakeinot syrjintää kohdanneille on esitysluonnoksessa selvittämättä huolellisesti.

11.7.2025

STM:n tällä hallituskaudella tekemät ja esittämät raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat työntekijän aseman parantamiseksi perustellut muutokset ovat merkitykseltään lähes merkityksettömiä verrattuna siihen, miten paljon tämä esitys heikentäisi naisten asemaa työelämässä ja lisäisi raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Säännöksen 4 momenttiin esitetty työnantajan velvoite antaa työntekijälle selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai uudella määräaikaisella työ sopimuksella jäisi käytännössä täysin vailla merkitystä. Tällä säännöksellä ei olisi käytännössä mitään työntekijän työsuhteen jatkuvuutta tai työ sopimusten ketjutusta estävää tai edes ohjaavaa vaikutusta. Työnantaja saisi joka tapauksessa antaa työ sopimuksen päättyä ja palkata keskeytymättä samaan pysyvään työvoiman tarpeeseen toisen työntekijän niin ikään 3 a §:n mukaisilla perusteilla, riippumatta siitä onko tämä selvitys annettu tai jos on annettu, mitä siihen on kirjattu. Selvityksen antamisveloitteen rikkomisesta ei myöskään aiheutuisi työnantajalle mitään seuraamuksia. Tämä 4 momentti on vain Orpon hallituksen sumuverho, jolla yritetään perustella, että lakiin samassa yhteydessä säädettäisiin joitain elementtejä, jotka tekisivät esityksestä esitysluonnoksessa käsitellysti EU:n määräaikausdirektiivin ja ILO:n yleissopimusten salliman, mutta yritys epäonnistuu pahasti, koska tämän työnantajaveloitteen merkitys on olematon.

Esityksen hyväksyminen mahdollistaisi sen, että työnantaja vaihtaa työntekijän pysyvässä ja täysin vakiossa työvoiman tarpeen tilanteessa vuoden välein, ja tämä olisi täysin laillista. Toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen ensisijaisuudesta työvoiman käyttömuotona ei olisi Suomen työ lainsäädännössä enää jäljellä mitään, jolla olisi merkitystä.

Säännöksen 4 momenttiin esitetyn veloitteen osalta on ratkaisematta kysymys siitä, missä vaiheessa tuo velvoite muodostuisi, jos enintään vuoden mittaisen yhden työ sopimuksen sijasta kyse olisi kolmesta erillisestä määräaikaisesta työ sopimuksesta 2 momentin mukaisesti.

Työsopimuslain 2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

Esitetty säännös:

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

3) määräaikaisen työ sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta ensimmäisestä määräaikaisesta työ sopimuksesta tai 3 b §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

Jos esitetty uusi 1 luvun 3 a §:n mukainen oikeus solmia määräaikainen työ sopimus ilman perustetta enintään vuodeksi työsuhteen alussa säädetään, työ sopimuslain 2 luvun 4 §:ään on tehtävä tämä esitetty täydennys siitä, että kirjallisessa selvityksessä (tai työ sopimuksessa) on työnantajan ilmaistava sopimuksen solmitun 3 a §:n perusteella.

11.7.2025

Työsopimuslain 5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Työsopimuslain lomautusilmoitusajan esitetään lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään. Jos työehtosopimuksessa olisi sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitus-ajan noudattamisesta. Tehy vastustaa esitettyjä muutoksia.

Esitetty muutos lyhentäisi yksityisillä sote-alalla lomautusilmoitusajan seitsemään päivään. Muutos työnantajan oikeuksissa ja työntekijän turvassa työn ja palkanmaksun jatkuvuuteen on dramaattinen yhdessä sen kanssa, että myös yhteistoimintalain muutosneuvottelujen vähimmäisneuvotteluajat on puolitettu, mikä myös on koskenut lomautustilanteita. Tämän kaksoisvaikutuksen johdosta työntekijällä ei välttämättä olisi turvaa lomautusta vastaan ennen muutosneuvotteluiden neuvottelukutsun antamista kuin yhteensä kahdeksi viikoksi, kun lomautus voisi alkaa jo kahden viikon kuluttua neuvottelukutsusta.

Kunta- ja hyvinvointialueiden työehtosopimuksissa on sovittu lomautusilmoitusajan pituudeksi 21 päivää. Tehy vastustaa esitystä siitä, että työpaikalla osapuolet voisivat sopia ajan lyhentämisestä pätevästi. Esitys on ILO:n sopimusten 87 ja 98 ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan turvaamien kollektiivisen neuvottelu- ja sopimusoikeuden vakiintuneen tulkin kanssa siltä osin, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet (luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön edustaja, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä) voisivat sopia pätevästi myös tuohon ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräästä.

Vuonna 2024 valmistellun paikallista sopimista koskevan lakiesityksen jatkovalmistelussa TEM poisti eduskunnalle menneestä lakiesityksestä lausuntokierroksella vielä olleen vastaavan mahdollisuuden, että henkilöstö olisi voinut sopia asiasta työehtosopimuksesta poiketen yhdessä. Tuota muutosta perusteltiin sillä, että Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja niissä säädetty kollektiivisen sopimusoikeuden suoja eivät sallineet tuollaista sopimista työpaikkatasolla. Kun tässä on kyse samasta asiasta, johtopäätöksen on oltava sama ja sopimaan oikeutettujen tahojen piiri henkilöstön puolelta on rajattava vastaavalla tavalla.

Jos lainmuutos tehdään, on varmennettava työttömyysturvalain muutoksella, että työntekijät eivät menetä oikeuttaan työttömyysetuuteen siltä osin kuin he tai heidän edustajansa on sopinut työsopimuslain mukaisesti lomautusilmoitusajan lyhentämisestä työehtosopimuksen mukaista aikaa lyhyemmäksi.

Työsopimuslain 6 luvun 1 § (määräaikaiset työ sopimukset)

Lainkohtaan esitetään muutosta, jonka mukaan nyt säädettävän ilman erityistä perustetta enintään vuoden määräajaksi tehdyn työ sopimuksen saisi kumpi tahansa osapuoli irtisanoa 6kk keston jälkeen samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen. Tehy vastustaa esitystä siltä osin, kun irtisanomisoikeus annettaisiin työnantajalle.

11.7.2025

Esitetty säännös tarkoittaisi ensimmäisessä työsopimuksessa työsuhdeturvan heikkenemisen kaksoisvaikutusta työntekijälle, kun sopimus olisi sallittua solmia ilman erityistä perustetta työnantajan aloitteesta myös pysyvään työvoiman tarpeeseen ja sen lisäksi työnantajalla olisi oikeus päättää tuo työsopimus ennen sen sovitun keston päättymistä.

Määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisoikeuden pois sulkeutuminen työsopimuslaissa perustuu sopimusoikeuden peruslähtökohtiin. Työsopimuslain työsuhdeturvasäännöstö on kokonaisuus, jossa määräaikaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä ei ole turvaa työn jatkuvuudesta sopimuksen keston päättymisen jälleen, mutta sen vastineeksi työsuhteen keston ajan hänellä on turva sopimuksen sitovuudesta. Nyt tätä logiikkaa ja tasapainoa esitetään muutettavaksi ilman asiallisia perusteita.

Työnantajat kykenevät nyt ja niiden tulee kyetä määrittämään määräaikaisen työsopimuksen tekemisvaiheessa se, miten pitkäksi aikaa sopimukseen sitoudutaan. Kun tämä on mahdollista nyt jopa viideksi vuodeksi eli määräaikaisten sopimusten enimmäiskeston ajaksi, ei ole mitään aihetta esitetyn uuden sopimustyyppin osalta katsoa, että tämä ei olisi mahdollista enintään vuodeksi sopimuksen solmimisesta lukien.

Mikäli määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä työntekijä ei täytä työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan, työsuhteen purkaminen on nytkin mahdollista työsopimuslain mukaisin perustein. Työnantajan oikeuksien laajentaminen siihen, että työsopimus voitaisiin purkamisen ohella irtisanoa työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisilla perusteilla, ei ole asiallista tarvetta.

Esitetty oikeus irtisanoa työsopimus 6kk keston jälkeen on epäselvä ja tulkinnallinen tilanteessa, jossa on sovittu yhden sopimuksen sijasta kaksi tai kolme sopimusta, joiden yhteiskesto on enintään vuosi.

Työsopimuslain 6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Takaisinottovelvollisuus esitetään rajattavaksi siten, että se koskisi jatkossa vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä työnantajia. Tehy vastustaa muutosta.

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen aikana työsopimuslain takaisinottovelvoitteen kestoä lyhennettiin merkittävästi vastaavilla yritysten rekrytointikynnyksen alentamispyrkimyksillä, jolla muutosta nyt esitetään. Tuolloin takaisinottovelvoitteen kestoäikää lyhennettiin olennaisesti. Kukaan ei ole seurannut tai selvittänyt onko tuo aiempi muutos vaikuttanut rekrytointikynnykseen. On epäasiallista ja vastuutonta hallintoa heikentää toistuvasti työntekijöiden työsuhdeturvaa taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden osalta väittämällä, että muutos vaikuttaisi tavoiteltuun asiaan, mutta selvittämättä asiaa mitenkään, vaikka siihen olisi täydet mahdollisuudet.

Esitetty muutos asettaisi saman työnantajan palveluksessa samojen yhteistoimintaneuvotteluiden johdosta irtisanotut työntekijät eri asemaan keskenään sen mukaan, miten pitkät irtisanomisajat heillä on, ja onko työnantajan työntekijämäärä juuri kyseisen työntekijän työsuhteen päättyessä vielä yli vai jo alle 50 työntekijää.

11.7.2025

Yhdessä yhteistoimintalain soveltamisalaan tehdyn vastaavan 50 työntekijän mukaan asettuvan rajauksen kanssa tämä muutos heikentää alle 50 työntekijää työllistävien yritysten kannustimia rekrytointeihin ja kasvuun tuon henkilöstömäärän rajan yli. Esityksellä muutoksella on siis tuossa alle 50 työntekijän kokoluokassa päinvastainen vaikutus tavoiteltuun nähden.

Yksityinen sote-ala on vahvasti keskittynyt muutamille suurille toimijoille. Etenkin yksityisen sosiaalipalvelualan suuret yrityskokonaisuudet koostuvat tyypillisesti konserneista, joissa on kymmeniä ja jopa satoja tytäryhtiötä, ja niiden tytäryhtiöiden palveluksessa on tyypillisesti alle 50 työntekijää. Esitetty muutos heikentäisi olennaisesti yksityisen sote-alan henkilöstön työsuhdeturvaa.

Jos esitys hyväksytään, on se tehtävä joka tapauksessa muutettuna siten, että työnantajan palveluksessa olevien 50 määrään luetaan työntekijöiden lisäksi saman työnantajan palveluksessa olevat virkamiehet ja viranhaltijat.

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)?

Työnantajalla ja työnantajalla on työsopimuslaissa lukuisia velvoitteita antaa toisilleen eri ilmoituksia. Seitsemän päivän vastaanotto-olettama on säädetty ainoastaan työsuhteen päättämisilmoituksen toimittamiseen, ja tälle on syynsä. Tehy vastustaa sitä, että vastaanotto-olettamaa laajennettaisiin muihin ilmoituksiin, kuten lomautusilmoitukseen.

Työsopimuslain 9 luvun 4 §:n 1 momentin olettamaa ei voi lukea suoraviivaisesti vain 1 momentista, koska myöhemmissä momenteissa on poikkeuksia tuohon olettamaan. 1 momentin olettama on säädetty sen vuoksi, että se on katsottu olevan tarpeen työsuhteen päättämisen toimittamiseksi tilanteessa, jossa työvelvoitetta ei enää ole ollut tai työsuhteen toinen osapuoli ei muutoin ole tavoitettavissa ilmoituksen todisteellisesti tiedoksi antamiseksi. Vastaavaa tarvetta olettamalle ei ole lomautusilmoituksessa, joka annetaan tilanteessa, jossa työvelvoite on olemassa.

Työsopimuksen päättämisilmoitusta vastaavaa tarvetta lomautusilmoituksen vastaanotto-olettamalle ei muodostu myöskään tilanteessa, joissa koko lomautuksen kestoajan kestävä palkaton poissaolo on alkanut ennen lomautusta, koska tuolloin ei ole lomauttamisilmoituksen antamiseen velvoitetta (työsopimuslain 5 luvun 4 § 2 momentti).

On muutoinkin kysyttävä, onko työsopimuslain 9 luvun 4 § 1 momentin taustalla oleva olettama postin kulusta enintään seitsemässä päivässä enää todellisuutta kirjepostin jakelupäivien harvennutta aiemmasta, ja onko tuo olettama ylipäätään enää asiallista ja työsuhteen osapuolen oikeuksia riittävällä tavalla turvaavaa sääntelyä. Sääntely ei ole asianmukaista, jos osapuolen oikeudet muuttuvat tai päättyvät jo aiemmin kuin hän oikeasti on saanut tai edes voinut saada ilmoitusta tiedoksi. Tästäkään syystä tuota 1 momentin vastaanotto-olettamaa ei tule laajentaa lomautusilmoitukseen.

11.7.2025

Muut huomiot

-

Millariikka Rytönen, puheenjohtaja, Tehy ry

Lisätiedot: Jarkko Pehkonen, lakiasianpäälikkö: jarkko.pehkonen@tehy.fi