

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi HE
199/2025 vp

Määräaikaisuuden perustetta, lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevat työsopimuslain muutokset

Työsuojeluviranomainen pitää hallituksen esityksen tavoitteita työllistämiskynnyksen alentamisesta ja työmarkkinoiden joustavuuden lisäämisestä sinänsä ymmärrettävinä. Esitykseen sisältyy kuitenkin useita lainsäädäntömuutoksia, joiden täsmällisyys ja valvottavuus jäävät puutteelliseksi, mikä heikentää sääntelyn käytännön toimivuutta ja oikeusvarmuutta. Työsuojeluviranomainen näkee ilman perustetta sovittujen määräaikaisuuksien heikentävän työntekijöiden asemaa erityisesti perheenhuoltovelvollisuuden täyttymisen näkökulmasta. Erikseen on kuitenkin todettava, että työsuojeluviranomaisen valvontaan ei kuulu tasa-arvolain valvonta, eikä määräaikaisuuksiin liittyviä raskaus- tai perhevapaasyrjintöjä ole rikosprosessissa ollut nykysääntelyn aikaan. Neuvontakyselyjä teemaan liittyen tulee aika-ajoin. Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä suurin ongelma liittyy kuitenkin työsuhteiden ketjuttamiseen. Työsuojeluviranomainen arvioi, että määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiseen liittyvien ongelman kitkemiseksi esitys ei sisällä riittäviä toimia.

Hallituksen esitykseen on lisätty uusia työntekijän asemaa muodollisesti vahvistavia velvollisuuksia, mutta lausuntokierroksella esiin nostetut valvonnan ja ketjutuksen rakenteelliset ongelmat eivät ole olennaisesti korjaantuneet.

Taustaksi voidaan todeta, että ajanjaksolla 1.1.2015-30.5.2025 työsuojeluvalvonnassa on havaittu 1001 kertaa puutteita määräaikaisuuksiin liittyen. Puutteet ovat liittyneet joko ilmeisen virheellisiin perusteisiin tai siihen, ettei perustetta ole ilmaistu työsopimuksissa lainkaan.

Ilman perustetta tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus

Esityksessä sallitaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ilman perusteltua syytä myös silloin, kun työnantajan työvoiman tarve on pysyvää. Tämä mahdollistaa tilanteet, joissa pysyvää työvoiman tarvetta katetaan toistuvasti uusilla ”ensimmäisillä” määräaikaisilla työsuhteilla. Sinänsä perusteluihin on kirjattu, että työn

Lupa- ja valvontavirasto, työsuojeluosasto

Postiosoite: PL 30, 13035 LVV

Puhelinvaihe: 0295 254 000

tyosuojelu@lvv.fi | tyosuojelu.fi

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena.



tarjoamisvelvollisuus ja 5 momentin kirjaus kiertämiskiellosta riittävät turvaamaan mainitun tilanteen. Tosiasiallisesti oikeussuojakeinojen puute estää tehokkaan puuttumisen kiertämisrytiksiin.

Esimerkki: Ensin sovitaan vuoden määräaikaisesta työsuhteesta ilman perustetta. Tämän jälkeen työnantaja kokee edelleen, ettei halua palkata työntekijää toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen tai tällä olisi tiedossaan uusi, kenties parempi hakija. Sinänsä esityksen mukaisesti työnantajalla olisi kuitenkin velvollisuus tarjota työtä ensimmäiselle työntekijälle tai antaa selvitys perusteista, miksi työtä ei tarjota. Selvityksen sisältö jäänee käytännön varaan, mutta voidaan perustellusti olettaa selvitysten olevan ylimalkaisia ”Ei mahdollisuutta palkata pysyvään työsuhteeseen eikä perustetta määräaikaaisuudelle”. Tämän jälkeen, jos työnantaja palkkaa uuden ilman perustetta olevan työntekijän työhön, jää ensimmäiselle työntekijälle ainoaksi mahdollisuudeksi saattaa asia vahingonkorvausasiaan tuomioistuimeen. Oikeustilan epävarmuudesta johtuen, tähän ei ole tosiasiallisia mahdollisuuksia kuluriskin vuoksi. Työsuojeluvalvonnasta ei asiassa ole sanottavaa hyötyä, koska asiassa voitaisiin antaa työnantajalle toimintaohje vastaisen varalle.

Vähintään perusteluissa tulisi mainita, ettei sääntelyn tarkoituksena ole mahdollistaa määräaikaisten työntekijöiden vaihtamista uusiin henkilöihin tilanteissa, joissa työvoiman tarve on tosiasiallisesti pysyvää ja tehtävät säilyvät samoina. Täsmennys vahvistaisi sääntelyn ennakoitavuutta ja ehkäisisi määräaikaisuuden käyttöä ketjutuksen kiertotienä ilman, että sääntelyn perusratkaisua muutetaan.

Työn tarjoamisvelvollisuuden suhde takaisinottovelvollisuuteen

Esityksessä säädetään aiempaa korostuneemmasta työn tarjoamisvelvollisuudesta määräaikaiselle työntekijälle, mutta säännöksessä ei selkeästi kuvata velvollisuuden suhdetta työsopimuslain mukaiseen takaisinottovelvollisuuteen. Asiasta on kuitenkin maininta perusteluissa. Asia tulisi saattaa pykälämuotoiluun epäselvyyksien välttämiseksi. Toisin sanoen lainkohdassa tulisi erikseen todeta, että uusi työn tarjoamisvelvollisuus ei syrjäytä eikä rajoita työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädettyä takaisinottovelvollisuutta tai lisätyön tarjoamisvelvollisuutta osa-aikaiselle, vaan on viimesijainen velvollisuus suhteessa edellä mainittuihin.

Yleinen huomio syrjintäriskien lisääntymisestä

Työsuojeluviranomaisen näkökulmasta mahdollisuus tehdä määräaikainen työsopimus ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä muuttaa työntekijän oikeudellista asemaa tavalla, jonka voidaan arvioida lisäävän syrjinnän riskiä käytännön työelämässä. Työsuojeluvalvonnassa esiin tulleiden havaintojen perusteella työntekijän terveydentilaan, työkykyyn tai työpaikan epäkohtiin puuttumiseen liittyvät tilanteet voivat hyvinkin



aktualisoitua juuri määräaikaisuuden päättymistilanteissa vastaavalla tavalla kuin koeaikapurun yhteydessä. Kun työsuhde voi päättyä määräaikaisuuden päättymisen perusteella ilman työnantajan velvollisuutta osoittaa irtisanomisperusteen lainmukaisuutta, tällaiset seikat voivat tosiasiallisesti jäädä oikeudellisen arvioinnin ja valvonnan ulkopuolelle.

Työsuojeluviranomainen kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että takaisinottovelvollisuuden rajaaminen työnantajiin, joilla on vähintään 50 työntekijää, heikentää osaltaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen työntekijöiden irtisanomissuojaa juuri potentiaalisten syrjintätilanteiden näkökulmasta. Valvontakokemuksen perusteella takaisinottovelvollisuuden noudattaminen on ollut keskeinen mekanismi, jonka kautta mahdolliset syrjivät irtisanomistilanteet tulevat viranomaisvalvonnan piiriin. Kun tätä takaisinottovelvollisuutta ei ole, tuotannollis-taloudellista irtisanomisperustetta voidaan käytännössä käyttää tilanteissa, joissa työntekijän terveydentila tai työkyky on heikentynyt tai käsillä on jokin muu syrjintäperuste kuten ikä, ilman että työntekijällä on tosiasiallisia mahdollisuuksia osoittaa irtisanomisen todellista motiivia tai palata työhön olosuhteiden muuttuessa.

Työsuojeluviranomainen toteaa, että vaikka syrjintäkielto ja siihen liittyvät oikeussuojakeinot säilyvät voimassa myös ehdotettujen muutosten jälkeen, valvonnan näkökulmasta muutokset voivat kuitenkin vaikeuttaa syrjintätilanteiden havaitsemista ja selvittämistä, erityisesti silloin, kun työnantajan menettely kytkeytyy muodollisesti sallittuihin työsuhteen päättämisperusteisiin.

Lopuksi

EU:n määräaikatyötä koskevan direktiivin (1999/70/EY) ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioiden sääntelyllä on tosiasiallisesti estettävä määräaikaisten työsuhteiden väärinkäyttö. Vaikka kansallisessa lainsäädännössä sallittaisiin ensimmäinen määräaikainen työsopimus ilman perustetta, sääntely ei saa johtaa pysyvän työvoimatarpeen kattamiseen peräkkäisillä määräaikaissuhteilla eri työntekijöiden avulla (ks. mm. EUT C-103/18 ja C-429/18). Myös ILO:n yleissopimus nro 158 edellyttää, että määräaikaisia sopimuksia ei käytetä irtisanomissuojan kiertämiseen. Työsuojeluviranomainen katsoo, että esitys on omiaan heikentämään näiden kansainvälisten velvoitteiden toteutumista.

Johtaja, yksikön päällikkö Eerik Tarnaala

Juristi

Aki Eriksson