

Lausunto koskien HE 199/2025

OTT Annika Rosin, työ-ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori (vaihe II)
Turun yliopisto

Ehdotettavat muutokset ja tarkastelunäkökulma

- ▶ Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä koskevat muutokset.
- ▶ Lomautusilmoitusaikaa koskevat muutokset.
- ▶ Työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevat muutokset.

Tarkastellaan erityisesti kahdesta näkökulmasta:

- ▶ EU:n määräaikaista työtä koskevan direktiivin 1999/70/EY näkökulma
- ▶ Työsuhdeturvan näkökulma

Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutokset

- ▶ Ehdotettavat muutokset mahdollistaisivat vuoden pituisen määräaikaisen sopimuksen solmimisen työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä.
- ▶ Kyseessä tulisi olla ensimmäinen sopimus samojen osapuolten välillä, tai edellisen työsuhteen päättymisestä olisi työsopimuksen alkaessa täytynyt kulua vähintään kaksi vuotta.
- ▶ Ensimmäisen vuoden aikana työsopimus voitaisiin uusia kaksi kertaa. Sopimuksen solmimista ei estäisi pysyvä työvoiman tarve, eikä ketjusopimuskieltoa sovellettaisi.

Määräaikaaisia työsopimuksia koskevat muutokset

- ▶ Keskeiset ongelmakohdat direktiivin näkökulmasta
 - pysyvän työvoimatarpeen kattaminen ketjusopimuksilla: EUT suhtautunut hyvin kielteisesti (määräaikaiset työsuhteet ovat toissijaisia)
 - direktiivi ei kiellä ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen solmimista ilman perusteltua syytä
 - muutoksella mahdollistetaan 3 määräaikaisen sopimuksen ketju
 - laissa mainitaan suoraan, että ”työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä”
 - esityksessä otetaan kuitenkin ensimmäisen vuoden osalta käyttöön direktiivin toimenpiteet b (enimmäiskokonaiskesto) ja c (uudistamisten lukumäärä), jotka rajoittavat ketjusopimusten käyttöä

Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutokset

- ▶ Työntekijän työsuhdeturvaan liittyvät ongelmat:
 - ehdotettavat muutokset heikentävät yleisesti työntekijän työsuhdeturvaa ja oikeuksia (määräaikaisessa työsuhteessa työntekijällä ei ole irtisanomissuojaa)
- ▶ Määräaikaisten sopimusten väärinkäyttöä ehkäisevät toimenpiteet:
 - ensimmäisen vuoden jälkeen määräaikaisten sopimusten solmimista rajoitettaisiin perustellun syyn vaatimuksella sekä ketjusopimusten solmimista TSL 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjusopimuskiellolla
 - ilman perusteltua syytä solmitulla määräaikaisella sopimuksella työskennelleen työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työsuhteessa pyritäisiin parantamaan työn tarjoamisvelvollisuudella

Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutokset

- ▶ TSL 1 luvun 3 §:n 3 momentin vaikutus kaksisuuntainen:
 - Työntekijöiden työsuhdeturvaa lisäävää/Vahvistaa varmuutta siitä, että sääntely on EUT:n oikeuskäytännön mukaista
 - TSL 1:3:3 ketjutuskielossa otetaan huomioon myös ensimmäisen vuoden aikana solmitut sopimukset → ketjun pituus voisi osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi → kyseessä olisi toistaiseksi voimassa oleva työsuhde
 - Pidempiä työsuhteita estävä
 - Välttääkseen määräaikaisen sopimuksen katsomisen toistaiseksi voimassa olevaksi työnantaja voisi tarjota työtä toiselle työntekijälle käyttämällä jälleen ilman perusteltua syytä solmittua määräaikaista sopimusta (työn tarjoamisvelvollisuus estää jonkin verran→ vältettävissä lyhyellä tauolla)

Määräaikaaisia työsopimuksia koskevat muutokset

- ▶ Lisäehdotukset työntekijän turvan parantamiseksi
 - Työnantajan selvitysvelvollisuus: luonteeltaan informatiivinen eikä antaisi työntekijälle varsinaista oikeutta työsuhteen jatkamiseen
 - Syrjintäkielto: vahvistaisi jo nykyisin perustuslaissa, tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyä syrjintäkieltoa, mutta ei toisi työntekijälle olennaisesti uutta tai täydentävää suojaa.
- ▶ Työnantajan ja työntekijän oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta: heikentää työntekijän työsuhdeturvaa (määräaikainen työsuhde ei kestä enää sovitun määräajan loppuun asti)

Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutokset

Kokonaisarviointi:

- ▶ Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman perusteltua syytä lisäisi määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja ketjuttamista.
- ▶ Ketjuttamista estävät toimenpiteet pystyisivät vain osittain rajoittamaan ketjusopimusten väärinkäyttöä.
- ▶ Määräaikaisten työsopimusten käytön helpottaminen sekä irtisanomismahdollisuuden laajentaminen heikentäisivät merkittävästi työntekijän työsuhdeturvaa.
- ▶ Kehityssuunta on päinvastainen verrattuna EU:n linjauksiin, joissa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on nähty työsuhteen päämuotona.

Lomauttamista koskevat muutokset

- ▶ Esityksessä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään sekä säädettäväksi työpaikkakohtaisesta mahdollisuudesta sopia toisin.
- ▶ Lomautusilmoitusajan lyhentäminen vähentäisi ennakoitavuutta työn tarjonnan ja palkkauksen osalta ja heikentäisi siten työntekijän suojaa.
- ▶ Ehdotuksessa on kuitenkin jossain määrin huomioitu työnantajan ja työntekijän epätasavertainen asema työsuhteessa.
- ▶ Työehtosopimuksissa olisi edelleen mahdollista sopia lain vähimmäistasoa paremmista määräyksistä työntekijän eduksi.
- ▶ Työehtosopimuksesta voitaisiin poiketa paikallisella tasolla vain työnantajan ja työntekijöiden edustajan välisellä sopimuksella, ei yksittäisen työntekijän kanssa sopimalla.

Takaisinottovelvoitetta koskevat muutokset

- ▶ Esityksessä ehdotetaan, että takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.
- ▶ Takaisinottovelvoite on osa työntekijän työsuhdeturvan kokonaisuutta.
- ▶ Takaisinottovelvoite tarjoaa työntekijälle lisäsuojaa laittomalta työsuhteen päättämiseltä.
- ▶ Muutos heikentäisi pienissä ja keskisuurissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden irtisanomissuojaa kollektiiviperusteisten irtisanomisten osalta.

Lopuksi

- ▶ Ehdotetut muutokset yhdessä jo hyväksyttyjen TSL 7 luvun 2 §:n muutosten (henkilöperusteinen irtisanominen) kanssa tulevat vaikuttamaan merkittävästi työntekijöiden työsuhdeturvaan: työntekijän varmuus työsuhteen jatkuvuudesta heikkenee olennaisesti.
- ▶ Työntekijöiden turva heikkenee kahdella tavalla:
 - irtisanomissuojan heikentymisen myötä työnantajan on aiempaa helpompi päättää toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia
 - määräaikaisten työsopimusten käytön helpottaminen kannustaa työnantajia solmimaan määräaikaisia sopimuksia vakituisten sopimusten sijasta, mikä lisää työn epävarmuutta.

The background features abstract, overlapping green geometric shapes, primarily triangles and polygons, in various shades of green, creating a modern, layered effect on the right side of the slide.

Kiitos!

annros@utu.fi