

Inka Douglas

25.3.2020

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta
Tyv@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausuntopyyntönne ke 25.3.2020 klo 18.00

Hallituksen esitys laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta (luonnos)

- STTK pitää esitettyjä lainsäädäntömuutoksia poikkeuksellisiin olosuhteisiin nähden tarpeellisina ja lainvalmistelun kireä aikataulu huomioon ottaen hyvin valmisteltuina.
- STTK edellyttää, että työlainsäädäntöön ja työttömyysturvaa koskevaan lainsäädäntöön tehtävien määräaikaisten muutosten voimassaolon päättyminen on yhteneväinen.
- STTK pitää tärkeänä, että työlainsäädäntöön tehtävillä muutoksilla ei ohiteta työehtosopimusten määräyksiä.

Yleistä

Esityksessä ehdotetaan väliaikaisesti muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia ja yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Esityksen mukaan työntekijän lomautusta edeltävää lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin 14 päivästä viiteen päivään. Samoin lyhennettäisiin lomautusta koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden kestoajaa nykyisestä kuudesta viikosta tai 14 päivästä viiteen päivään. Esityksessä ehdotetaan lisäksi, että työnantajalla olisi oikeus jatkossa lomauttaa määräaikaisessa työsopimuksessa työskentelevä työntekijä samoilla edellytyksillä kuin työntekijä, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Koeaikaa koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsopimus voitaisiin koeaikana purkaa myös taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Esityksen tavoitteena on luoda edellytykset sille, että työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa nykyistä nopeammin koronavirusepidemiasta aiheutuvaan äkilliseen ja voimakkaaseen tuotteiden ja palveluiden kysynnän heikentymiseen.

Inka Douglas

25.3.2020

STTK pitää tärkeänä, sopeuttamistoimia tehdään nopealla aikataululla. STTK kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että työlainsäädäntöön tehtävät muutokset heikentävät työntekijän työsuhteturvaa, mistä seuraa muun muassa toimeentuloon liittyviä ongelmia. Tämän vuoksi on tärkeää, että työttömyysturvalainsäädäntöön tehdään työmarkkinajärjestöjen 18.3.2020 esittämät muutokset työntekijöiden toimeentulon turvaamiseksi. STTK pyytää kiinnittämään huomiota siihen, että työlainsäädäntöön ja työttömyysturvalainsäädäntöön tehtävät muutokset toimivat keskenään myös käytännössä. STTK pitää välttämättömänä, että työlainsäädäntöön ja työttömyysturvalainsäädäntöön tehtävien muutosten voimassaolon päättyminen on yhteneväinen. STTK katsoo, että työlainsäädäntöön tehtävillä muutoksilla ei tule ohittaa työehtosopimusten määräyksiä. Useilla aloilla on jo tehty tai parhaillaan neuvotellaan vastaavista määräaikaista muutoksista työehtosopimuksiin. Lisäksi STTK kiinnittää huomiota seuraaviin pykälätason yksityiskohtiin.

TSL 1 luku 4 § 5 mom

Ehdotetun muutoksen mukaan työsopimus saadaan purkaa koeaikana myös 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Esityksen perusteluissa on aivan oikein kiinnitetty huomiota siihen, että oikeutta työsopimuksen purkamiseen ei kuitenkaan olisi, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 7 luvun 4 §:ssä säädettyllä tavalla. Ottaen huomioon ehdotetun viittaussäännöksen sanamuodon, joka viittaa vain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettuun perusteeseen, voi syntyä epävarmuutta siitä, soveltuuko 7 luvun 3 § kokonaisuudessaan ja sen nojalla myös 7 luvun 4 §.

Työntekijän on saatava tiedokseen koeaikapurun peruste. Työntekijän oikeusturvan ja työttömyysturvan kannalta on tärkeää, että päättämisperusteesta ei jää epäselvyyttä.

TSL 6 luku 6 §

Työsopimuslain 6 luvun 6 §n 1 momentissa säädettävää takaisinottovelvollisuusaikaa ehdotetaan pidennettäväksi väliaikaisesti neljästä kuukaudesta yhdeksään kuukauteen. Perusteluiden mukaan pidempi takaisinottovelvollisuusaika koskisi kaikkia lain voimassa olon aikana irtisanottuja työntekijöitä riippumatta työntekijän työsuhteen kestosta.

Inka Douglas

25.3.2020

Lisäksi perusteluissa todetaan, että ehdotuksella ei ole tarkoitus muuttaa työn tarjoamisessa noudatettavaa menettelyä tai takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvia työntekijöitä koskevaa nykytilaa.

Kuten edellä on todettu, koeajalla olevien työntekijöiden työsuhde voitaisiin säädösmuutosten voimassa ollessa purkaa myös työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. STTK katsoo, että takaisinottovelvollisuuden tulisi tämän vuoksi koskea myös mainituilla perusteilla koeajalla purettua työsuhdetta.

Siirtymäsäännös

Siirtymäsäännöstä koskevissa yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan muun muassa, että ”siirtymäsäännöksen 2 momentin mukaan lain 5 luvun 2 §:ää saadaan kuitenkin soveltaa vielä lain voimassaolon päättymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, kun lomautus on alkanut tämän lain voimassa ollessa. Näin ollen lain voimassaolon jälkeisenä aikana määräaikaisen työntekijän lomautus jatkuu enintään siihen saakka, kun lomautukselle ei enää ole 5 luvun 2 §:ssä tarkoitettuja perusteita. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lain voimassaoloajan jälkeen lain voimassaoloaikana alkanut määräaikaisen työntekijän lomautus on edelleen oikeutettua 2 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyjen edellytysten vallitessa. Lomauttamisen perusteiden olemassaolon jatkuvuudesta säättäminen olisi tärkeää, jotta lain voimassaolon aikana lomautettu määräaikainen työntekijä säilyttäisi oikeutensa työttömyysturvaan, jos sen saamisen edellytykset muutoin olisivat olemassa.”

STTK pitää ongelmallisena sitä, että määräaikaisen työntekijän lomautus voisi jatkua poikkeusoloihin tarkoitetun määräaikaisen säännöksen voimassaolon päätyttyä. Jäljellä olevan määräaikaisen työsuhteen tulisi jatkua muutossäännöksen voimassaolon päättymisen jälkeen, jolloin työttömyysetuuden maksatukselle ei olisi tarvetta.

Siirtymäsäännöksen 3 momentin mukaan työnantaja, joka on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta ennen tämän lain voimaantuloa, saa tämän lain voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä.



Inka Douglas

25.3.2020

STTK pitää työntekijän kannalta kohtuuttomana, jos ennen lain voimaantuloa alkanut lomautusilmoitusaika voidaan päättää vain päivän varoitusajalla työlainsäädäntöä koskevien muutosten voimaan tullessa. Työntekijälle jää hyvin lyhyt aika reagoida ja varautua muun muassa työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumiseen.

Lisätietoja

Inka Douglas
Juristi, inka.douglas@sttk.fi,
+358 40 154 8960