

Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksen luonnoksesta, joka koskee työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaista muuttamista

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt minulta lausuntoa otsikossa mainitusta hallituksen esitysluonnoksesta. Esitän valiokunnalle kunnioittavasti lausuntonani seuraavan.

1 Lähtökohdat

Esityksen tavoitteena kerrotaan olevan edellytysten luominen sille, että työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa nykyistä nopeammin koronavirusepidemiasta aiheutuvaan äkilliseen ja voimakkaaseen tuotteiden ja palveluiden kysynnän heikentymiseen. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan väliaikaisesti muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia ja yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

Esityksen mukaan työntekijän lomautusta edeltävää lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin nykyisestä 14 päivästä viiteen päivään. Samoin lyhennettäisiin lomautusta koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden kestoaikaa nykyisestä kuudesta viikosta tai 14 päivästä viiteen päivään. Esityksessä ehdotetaan lisäksi, että työnantajalla olisi oikeus jatkossa lomauttaa määräaikaissa työsuhteessa työskentelevä työntekijä samoilla edellytyksillä kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä. Koeaikaa koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsopimus voitaisiin koeaikana purkaa myös taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Kun irtisanomisten arvioidaan lisääntyvän koronaviruksen synnyttämien taloudellisten vaikeuksien johdosta, on pidetty perusteltuna arvioida uudelleen takaisinottovelvollisuutta koskevaa säännöstä koronavirusepidemiasta aiheutuvan työttömyyden torjumiseksi. Näin ollen takaisinottoaikaa ehdotetaan pidennettäväksi yhdeksään kuukauteen.

2 Koronaviruksen seuraukset vai yleinen taloudellinen ja tuotannollinen vaikeus?

Esitystä perustellaan nimenomaan koronaviruksen aiheuttamilla seurauksilla. Tämä ei kuitenkaan näy ehdotetussa säännösmuotoilussa. Esityksen mukaan muun muassa koeaikapurku voidaan

toteuttaa työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Mainitun kaltainen muotoilu mahdollistaa siis mistä syystä tahansa syntyneen kollektiiviperusteen käyttämisen purkamisperusteena – kysymys ei siis olisi ainoastaan koronavirusepidemian seurauksena syntyneestä kollektiiviperusteesta. Jos väliaikaisten muutosten tarkoituksena on lieventää vain koronaviruksen aiheuttamia seurauksia, olisi mielestäni työsopimuslain säännökset muotoiltava nyt esitettyä spesifisemmin. Tällä hetkellä ne on kirjoitettu viittaamalla yleisesti työsopimuslaissa säädettyyn taloudelliseen ja tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen.

3 Yritys vai kaikki yksityissektorin työnantajat?

Työsopimuslakia koskevat esitykset kohdistuvat yksityissektorin työnantajiin. Perusteluissa puhutaan kuitenkin pääosin vain yrityksistä. Kun työnantajana voi olla myös muu yhteisö kuin yritys, samoin kuin luonnollinen henkilö, olisi yritysten ohella tarpeen mainita kaikki muutkin työnantajat, joiden asemaan esityksellä voi olla vaikutuksia.

4 Säättämisjärjestys

Ennen säännösehdotusten yksityiskohtaista arviointia kiinnitän huomiota lakien säättämisjärjestykseen. Luonnoksen mukaan lait voitaisiin käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksikössä. Kun esityksessä ehdotetut säännökset koeajasta ja määräaikaisen työntekijän lomauttamisesta koskevat myös sellaisia työsopimuksia, joista on sovittu ennen lain voimaantuloa, niillä puututtaisiin jo olemassa olevien sopimussuhteiden sisältöön. Käsitakseni mukaan perustuslakivaliokunnan tulisi arvioida, missä järjestyksessä lait voidaan säätää.

5 Koeaikaa koskeva muutos

Esityksen mukaan ”(m)uun kuin valtion, kunnan, kuntayhtymän, Kansaneläkelaitoksen, evankelis-luterilaisen kirkon tai ortodoksisen kirkon palveluksessa olevan työsopimus saadaan purkaa koeaikana myös 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella”. Tältä osin viittaa edellä kohdassa 2 esittämäni. Mikäli tarkoituksena on mahdollistaa koeaikapurku koronavirusepidemian synnyttämien taloudellisen ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden johdosta, olisi tämä mainittava säännöksessä. Lisäksi on huomattava se, että työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 § muodostavat taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen kokonaisuuden. 4 § muun työn tarjoamisvelvollisuudesta, joka ulottuu eräissä tilanteissa irtisanovan työnantajan muodollis-juridisten rajojen ulkopuolelle, on osa irtisanomisperustetta. Tätä ei ole otettu esityksessä huomioon, mikä voi johtaa suuriinkin käytännön ongelmiin. Tältä osin esitys vaatisi tarkennusta; eli tuleeko aina silloin, kun viitataan työsopimuslain 7 luvun 3 §:ään myös siihen kytkeytyvä 4 § sovellettavaksi? Jos 4 § on tarkoitettu jättää perusteen täyttymisen arvioinnissa soveltamatta, olisi se kyettävä perustelemaan. Lisäksi olisi kyettävä antamaan myös käytäntöön riittävä ohjaus siitä, miten näissä tilanteissa arvioidaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädettyjen edellytysten täyttymistä.

6 Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

Esityksen mukaan "(m)itä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös määräaikaisiin työsopimuksiin. Työnantaja saa lomauttaa valtioon, kuntaan, kuntayhtymään, Kansaneläkelaitokseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon tai ortodoksisen kirkkoon määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän kuitenkin vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä".

Myös tässä on otettava huomioon se, mitä olen esittänyt edellä kohdassa 5.

7 Lomautusilmoitusaika

Esityksen mukaan "(t)yönantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista". Kiinnitän huomiota säännösehdotuksen tosiasialliseen vaikutukseen. Lomautusilmoitus on yhä annettava työntekijälle tiedoksi henkilökohtaisesti. Vaikka se lähetettäisiin sähköpostitse tai kirjeitse, ei lomautus voi alkaa ennen kuin työntekijä on tosiasiallisesti saanut ilmoituksesta tiedon. Jos säännösehdotuksen tavoitteena on nimenomaan helpottaa käytäntöjä, ei pelkkä ilmoitusajan lyhentäminen johda tähän tavoitteeseen.

8 Takaisinottoajan pidentäminen

Minulla ei ole huomautettavaa esityksestä.

9 Siirtymäsäännös

Siirtymäsäännöksen mukaan "(m)uu työnantaja kuin valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, 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. Työnantaja, joka ennen tämän lain voimassaolon päättymistä on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää." Kuten toin kohdassa 7 esille, ei lomautus voi alkaa, ellei työntekijä ole saanut lomautusilmoitusta tosiasiallisesti ja henkilökohtaisesti. Siirtymäsäännöksessä tai ainakin sen perusteluissa tulisi tuoda selkeästi esille, että pelkkä ilmoituksen lähettäminen ei ole riittävää.

10 Merityösopimuslain muutokset

Viittaan soveltuvin osin edellä esitettyyn.

11 Yhteistoimintalakia koskevat muutokset

Minulla ei ole huomautettavaa neuvotteluajan lyhentämistä koskevasta esityksestä.

Sen sijaan siirtymäsäännös vaatii mielestäni korjaamista. Sen mukaan "(j)os työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä tämän lain voimaan tullessa, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvottelovelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita".

Tekstissä käytetään ilmaisua "yhteistoimintaneuvottelujen käynnissä oleminen". Tällaista ilmaisua ei ole voimassa olevassa laissa, eikä se, mitä neuvottelujen käynnissä olemisella tarkoitetaan, ole myöskään käytännössä aina selvää. Ratkaisevaa tulisi olla siirtymäsäännöksen näkökulmasta se, onko neuvottelut tosiasiallisesti aloitettu neuvotteluesityksen jälkeen, ja näin säännös olisi myös muotoiltava.

Kunnioittavasti

