HE 105/2016 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia. Esityksen mukaan pitkäaikaistyöttömän saisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman erityistä perustellun syyn vaatimusta. Lisäksi koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin kuuteen kuukauteen, ja työnantajalla olisi oikeus jatkaa koeaikaa, jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä. Esityksessä ehdotetaan myös työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoajan lyhentämistä neljään kuukauteen. Työsuhteen kestettyä 12 vuotta takaisinottoaika olisi kuitenkin kuusi kuukautta. Lisäksi ehdotetaan eräitä teknisluonteisia korjauksia.

Esityksen tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvuhalukkuutta.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2017.

_____

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ....1
SISÄLLYS....2
YLEISPERUSTELUT....3
1 NYKYTILA....3
1.1 Lainsäädäntö ja käytäntö....3
1.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja Euroopan unionin lainsäädäntö....7
1.3 Nykytilan arviointi....10
2 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET....13
2.1 Tavoitteet....13
2.2 Keskeiset ehdotukset....13
2.3 Toteuttamisvaihtoehdot....15
3 ESITYKSEN VAIKUTUKSET....17
3.1 Määräaikaiset työsopimukset....17
3.2 Koeaika....18
3.3 Työntekijän takaisin ottaminen....20
4 ASIAN VALMISTELU....20
4.1 Valmisteluvaiheet....20
4.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen....21
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT....22
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT....22
1.1 Työsopimuslaki....22
1.2 Merityösopimuslaki....25
1.3 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta....26
2 VOIMAANTULO....26
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS....27
LAKIEHDOTUKSET....28
1.Laki työsopimuslain muuttamisesta....28
2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta....33
3. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n ja 13 luvun 6 §:n muuttamisesta....37
LIITE....39
RINNAKKAISTEKSTIT....39
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta....39
2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta....47
3. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n ja 13 luvun 6 §:n muuttamisesta....52

YLEISPERUSTELUT

1 Nykytila

1.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Määräaikaiset työsopimukset

Voimassaolevan työsopimuslain (55/2001) mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaisena. Jos määräaikainen työsopimus on työnantajan aloitteesta tehty ilman perusteltua syytä tai työsopimuksen kestoajasta ei ole sovittu, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Säännös ilmentää periaatetta, jonka mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on työsopimuksen perustyyppi, johon määräaikainen työsopimus muodostaa poikkeuksen.

Sisällöltään vastaava säännös sisältyy myös vuonna 2011 voimaan tulleeseen merityösopimuslakiin (756/2011). Merityösopimuslaki eroaa työsopimuslaista kuitenkin siinä, että työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä.

Perustellun syyn vaatimuksella torjutaan mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla. Koska kysymys on siten työntekijän suojaksi säädetystä pakottavasta säännöksestä, määräaikaisen sopimuksen tekemisen rajoitukset koskevat vain työnantajan aloitteesta määräaikaisina tehtyjä sopimuksia samoin kuin sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena. Perustellun syyn edellytystä ei siis sovelleta esimerkiksi tilanteissa, joissa sopimus tehdään määräaikaisena sen vuoksi, että työntekijä haluaa itse päättää, milloin ja mitä työtä ottaa vastaan eikä siten ole halukas sitoutumaan toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen.

Perustellun syyn käsitettä ei ole laissa tarkemmin määritelty. Vuonna 2001 voimaan tulleen työsopimuslain myötä aiemmassa vuoden 1970 työsopimuslaissa (320/1970) ollut esimerkkiluettelo määräaikaisen sopimuksen perusteista kumottiin. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000) kuitenkin todetaan, että perustellun syyn käsitettä arvioitaessa on edelleen otettava huomioon vuoden 1970 työsopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaiset perusteet eli 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Voimassa olevan työsopimuslain esitöissä on tarkemmin kuvattu erilaisia tilanteita, joissa perustellun syyn voidaan katsoa olevan olemassa. Määräaikaisen sopimuksen käyttö on ensinnäkin perusteltua silloin, kun kysymys on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Määräaikaisen sopimuksen käyttöedellytyksiä arvioitaessa huomiota kiinnitetään paitsi itse työn erityisluonteeseen myös työn erityispiirteisiin kunkin työnantajan kannalta. Tällaisia kriteereitä voivat muun muassa olla, onko työnantajalla toimintansa laajuuden vuoksi mahdollisuus teettää jatkuvasti sinänsä määrättyjä, erillisinä tai itsenäisinä pidettäviä töitä ja toisaalta, asettaako työ tekijälleen joitakin erityisiä ammattitaitovaatimuksia, joita työnantajan vakituisessa työsuhteessa olevilla ei ole tai että työnantaja ei yleensä teetä tällaisia töitä.

Perustellun syyn vaatimus voi täyttyä myös kausiluonteisissa töissä. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tiettynä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain

esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukautta, työtä ei yleensä pidetä kausiluonteisena. Harkittaessa oikeutta määräaikaisen sopimuksen tekemiseen otetaan huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen tai loma-aikojen porrastuksen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.

Työnantaja voi palkata lisätyövoimaa määräaikaisin sopimuksin myös jonkin tietyn tilauksen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen sitä välttämättä edellyttää. Tällöin määräaikaisten sopimusten käytön edellytykseksi on kuitenkin asetettava työnantajan perusteltu aihe olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen hänellä ei ole tarjota kyseessä oleville työntekijöille uutta työtä.

Määräaikaisen työsopimuksen käytön perusteena voi olla myös sijaisten tarve. Sillä, minkä vuoksi sijaista tarvitaan, ei ole merkitystä, vaan olennaista on ainoastaan, että poissa olevan työntekijän työsuhde jatkuu esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan, sairausloman, vuosiloman tai muun vastaavan poissaolon ajan. Vaikka sijaisen käyttö johtuu jonkun työntekijän väliaikaisesta poissaolosta, ei yrityksen ulkopuolelta tulleen työntekijän välttämättä tarvitse tehdä juuri vapaalla olevan työtehtäviä, vaan työnantaja voisi hoitaa työtehtävien uudelleen jakamisen erilaisilla sisäisillä sijaisjärjestelyillä. Työnantajan tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseen tulee kuitenkin perimmältään johtua jonkun työntekijän poissaolosta.

Määräaikaisen sopimuksen käyttö on niin ikään mahdollista, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy, kuten tarve saada lisätyövoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi. Samoin joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa niin ikään aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia. Määräaikaisten työsopimusten käyttö on mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä.

Vuoden 2001 työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa säädettiin myös siitä, että ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Vuoden 2011 alussa tuli voimaan lainmuutos, jolla täsmennettiin toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöä koskevia rajoituksia, mutta ei puututtu kunkin määräaikaisen työsopimuksen edellytyksenä olevaan perustellun syyn vaatimukseen. Säännös jaettiin kahteen momenttiin siten, että määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevasta perustellusta syystä säädetään omassa momentissa ja toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön rajoituksista (ketjusopimuskielto) sen jälkeen omassa momentissaan.

Määräaikaisen työsopimuksen solmimiselta edellytetään ensinnäkin perusteltua syytä ja määräaikaisen sopimuksen uusimiselta sitä, ettei työnantajan työvoimatarve ole pysyvää. Jos määräaikaisia työsopimuksia tehdään peräkkäin, edellytetään perustellun syyn olemassaoloa kultakin työsopimukselta erikseen. Samojen sopijapuolten kesken solmituissa peräkkäisissä määräaikaisissa sopimuksissa perusteelta edellytettävä painavuus kasvaa määräaikaisten sopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia tehdään, sitä vahvemmin kasvaa oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Työvoimatarpeen muodostuttua pysyväksi työnantajalla ei ole enää oikeutta jatkaa sopimussuhdetta määräaikaisena.

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa työsopimuslain 8 luvussa ja merityösopimuslain 9 luvussa säädetyistä perusteista riippumatta. Koe-

ajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia.

Koeajan käytölle ei ole asetettu laissa asiallisia edellytyksiä. Koeaikaehtoa voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa. Koeajan pituus on enintään neljä kuukautta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Näin ollen esimerkiksi neljän kuukauden pituiseen määräaikaiseen työsopimukseen voi liittyä enintään kahden kuukauden pituinen koeaika.

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa, mutta ei kuitenkaan syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla syillä. Perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia. Perusteen tulee olla todellinen, sillä aiheettomia epäilyjä esimerkiksi työntekijän terveydentilasta pidetään epäasiallisina perusteina (KKO 1980 II 110).

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1993:42 ammattilaiskoripalloilijan katsottiin koeaikana purkaneen sopimuksen epäasiallisella perusteella, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa.

Koeajasta sovitaan yleensä nimenomaisesti työsopimuksella. Lisäksi joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä koeajasta. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on tällainen määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan käyttö on lähtökohtaisesti mahdollista vain työsuhteen alussa. Jos työnantaja ja työntekijä tekevät työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, siihen voidaan ottaa koeaikaehto vain, jos edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkähkö aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä (KKO 1986 II 52 ja KKO 1995:103).

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2009:35 oli kysymys tapauksesta, jossa työnantaja ja työntekijä olivat sopineet työsopimuksessa koeajasta. Työsuhde oli vajaan kahden kuukauden kuluttua päättynyt osapuolten yhteisestä sopimuksesta työntekijän siirryttyä toisen työnantajan palvelukseen. Lähes kahdeksan kuukauden kuluttua työntekijä oli kuitenkin palannut yhtiön palvelukseen uuden työsopimuksen perusteella samankaltaisiin töihin kuin aikaisemmin. Korkein oikeus katsoi uuteen työsopimukseen perustuvan koeaikaehdon sitovan työntekijää, koska koeajan tarkoitus ei ollut vielä ensimmäisen työsuhteen aikana toteutunut työsuhteen lyhyydestä johtuen. Lisäksi korkein oikeus huomioi, että työntekijä oli ensimmäisen työsuhteen jälkeen ollut poissa yhtiön palveluksesta ajan, joka oli neljä kertaa pidempi kuin hänen koko ensimmäinen työsuhteensa.

Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetään siitä, että työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuus estää lisäksi väärinkäytöstilanteita, joissa työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka irtisanomisen todelliset syyt liittyvät työntekijän henkilöön. Takaisinottovelvollisuus työsuhteen päättymisen jälkeen korostaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan ja on osa työntekijän työsuhdeturvaa.

Takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsopimus on irtisanottu tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä ns. individuaaliperusteella. Takaisinottovelvollisuus ei ulotu myöskään työntekijöihin, joiden työsopimus on päättynyt koeajan perusteella.

Takaisinottovelvollisuuden soveltumisen kannalta on oleellista, että työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Työtä voidaan yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa työntekijän voidaan olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi.

Työnantajan tulee takaisinottovelvollisuuden täyttääkseen tiedustella työ- ja elinkeinotoimistolta, onko taloudellisin ja tuotannollisin syin aiemmin irtisanottu työntekijä edelleen työnhakijana. Julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain (916/2012) 12 luvun 6 §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä maksutta työ- ja elinkeinoviranomaiselta työ- ja virkasuhdetta koskevissa laeissa säädetyn irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan takaisin ottamista koskevan velvollisuuden täyttämiseksi tieto siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että irtisanottu työntekijä on edelleen työttömänä, sillä työnhakijana voi olla muukin kuin työtön henkilö (KKO 1991:24). Jos irtisanottu työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan ei tarvitse tarjota samalle työntekijälle takaisinottoajan kuluessa enää uudestaan vastaavanlaista työtä (KKO 1986 II 165).

Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin merkitsee irtisanotun työntekijän etuoikeutta tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Irtisanottu työntekijä syrjäyttää pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Irtisanottu työntekijä ei sen sijaan syrjäytä sellaisia työntekijöitä, joiden työsuhde on vielä voimassa. Lomautetuilla työntekijöillä ja lisätyötä haluavilla osa-aikaisilla työntekijöillä on siten ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n 2 momentissa säädetään takaisinottovelvollisuudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Takaisinottovelvollisuus koskee vastaavasti liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanoutunut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

Työnantaja ja työntekijä eivät voi ainakaan työsuhteen kestäessä sopia takaisinottovelvollisuudesta työntekijän vahingoksi. Korkeimman oikeuden tuomio KKO 2007:69 koski tilannetta, jossa työnantaja ja työntekijä olivat irtisanomisen yhteydessä ennen työsopimuksen päättymistä tehneet sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsopimus päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Korkein oikeus katsoi sopimusehdon olevan työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön.

Toistaiseksi oikeuskäytännössä ei ole ratkaistu kysymystä, voivatko työnantaja ja työntekijä työsuhteen päättymisen jälkeen sopia siitä, että työnantajalla ei olisi takaisinottovelvollisuutta.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on työsopimuslain 13 luvun 7 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 9 §:n nojalla oikeus sopia takaisinottovelvollisuudesta myös työntekijän vahingoksi.

1.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja Euroopan unionin lainsäädäntö

Määräaikaiset työsopimukset

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen n:o 158 (1982) artiklan 2 (3) mukaan sopimuksen allekirjoittaneiden tulee antaa riittävät takeet siitä, ettei määräajaksi sovituilla työsopimuksilla voida pyrkiä välttämään kyseisen yleissopimuksen takaamaa työntekijöiden suojaa. Yleissopimusta täydentää työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä koskeva suositus n:o 166 (1982).

Euroopan unionin lainsäädännön osalta määräaikaisista työsopimuksista säädettäessä tulee ottaa erityisesti huomioon määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi 1999/70/EY. Direktiivillä on saatettu voimaan Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Suomi on saattanut direktiivin noudattamisen edellyttämän lainsäädännön voimaan työsopimuslailla.

Puitesopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Lisäksi sopimuksen tarkoituksena on tuoda puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat toistuvasti tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

Sopimuksessa ei ole määräyksiä siitä, millä edellytyksillä määräaikainen työsopimus voidaan tehdä. Sopimuksen yleisissä huomioissa todetaan kuitenkin toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten olevan vallitseva työsuhdemuoto. Lisäksi todetaan, että määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä.

Sopimusta sovelletaan työntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kunkin jäsenvaltion käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde. Sopimuksessa ”määräaikaisella työntekijällä” tarkoitetaan henkilöä, joka on tehnyt suoraan työnantajan kanssa työsopimuksen, jonka päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Sopimuksessa on myös määritelty, mitä tarkoitetaan ”vastaavalla vakituisella työntekijällä”.

Syrjintä kielletään määräaikaista työtä koskevan sopimuksen 4 lausekkeessa. Määräaikaisiin työntekijöihin ei pelkästään määräaikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin, ellei siihen ole asiallista syytä. Milloin on tarkoituksenmukaista, määräaikaisiin työsopimuksiin tulee soveltaa pro rata temporis -periaatetta. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava samat määräaikaisille ja vakinaisille työntekijöille, ellei eripituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.

Määräaikaisten sopimusten väärinkäyttö on pyrittävä estämään. Sopimuksen 5 lausekkeen mukaan tähän on pyrittävä joko asettamalla määräaikaisten sopimusten uusimiselle perustellun syyn vaatimus tai rajoittamalla peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoa tai työsopimusten uudistamisen lukumäärää. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat tarvittaessa määrittää, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita pidetään peräkkäisinä tai toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.

Puitesopimuksessa ei määritellä tarkemmin sitä, mikä voisi olla sopimuksen mukainen perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen uusimiselle. Euroopan unionin tuomioistuin on tuomiossa C-212/04 Adeneler ym. katsonut, että käsite ”perustellut syyt” on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä (kohta 69). Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi nämä sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (kohta 70). Tuomiota edeltävän julkisasiamies Kokott’n ratkaisuehdotuksen mukaan perusteltu syy voi olla se, että tietyt henkilöryhmät – esimerkiksi pitkäaikaistyöttömät tai työttömät, jotka ovat ylittäneet tietyn ikärajan – pyritään saamaan takaisin työelämään (kohta 57).

Kukin Euroopan unionin jäsenvaltio on saattanut määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen osaksi kansallista lainsäädäntöään omaan oikeusjärjestykseensä sopivalla tavalla. Suurin osa Euroopan unionin (EU) maista rajoittaa jollain tavalla peräkkäisten määräaikaisuuksien kestoa tai lukumäärää. Suomi puolestaan edellyttää määräaikaisilta työsopimuksilta perustellun syyn olemassaoloa ja sen pätevyys arvioidaan kussakin yksittäisessä tapauksessa. Lisäksi toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekeminen ei ole sallittua, jos työnantajan työvoimatarve on pysyvää.

EU-maista Tanskassa, Itävallassa, Italiassa, Irlannissa ja Unkarissa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen ei vaadita perusteltua syytä. Rajoitukset pätevät kuitenkin työsopimuksen uusimiseen tai uusiin sopimuksiin samalla työnantajalla. Myös Ruotsin työlainsäädäntö mahdollistaa niin sanotulla yleisellä perusteella tehtävän määräaikaisen työsopimuksen (allmän visstidsanställning) eli sopimuksen, jossa määräaikaisuuden perusteeksi ei vaadita mitään erityistä syytä. Sopimuksen enimmäiskestoa on kuitenkin niin ikään lainsäädännössä rajoitettu.

Työllisyyspoliittisten tavoitteiden edistämiseksi määräaikaisia työsopimuksia käytetään ainakin Saksassa ja Ranskassa, joissa määräaikaisten työsopimusten avulla pyritään saamaan ikääntyneitä työttömiä työnhakijoita takaisin työmarkkinoille. Saksassa määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä sellaisen 52 vuotta täyttäneen työttömän työnhakijan kanssa, joka välittömästi ennen määräaikaisen työsopimuksen alkamista on ollut työttömänä vähintään neljän kuukauden ajan. Sopimuksen enimmäiskesto on viisi vuotta, mutta tämän aikarajan sisällä voidaan tehdä myös useita määräaikaisia työsopimuksia. Ranskassa

määräaikainen työsopimus voidaan tehdä yli 57-vuotiaan työttömän työnhakijan kanssa, joka on ollut rekisteröityneenä työnhakijana vähintään kolme kuukautta. Määräaikainen työsopimus voi olla kestoltaan enintään 18 kuukautta. Sopimus voidaan uusia kerran, mutta tuolloin sopimusten yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää kolmea vuotta.

Missään EU-maassa ei ole mahdollisuutta solmia useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä tai ilman rajoitteita peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten lukumäärälle tai enimmäiskestolle. Peräkkäisiksi katsottavien määräaikaisten työsopimusten väliin jäävä enimmäisaika vaihtelee jäsenvaltioiden välillä. Italiassa sen on katsottu olevan vain 10–20 päivää, Saksassa taas 3 vuotta. Monissa maissa, kuten Suomessa, tuomioistuin ratkaisee asian tapauskohtaisella harkinnalla.

Määräaikaista työtä koskeva sääntely on OECD:n luokittelujen perusteella vähentynyt trendinomaisesti kehittyneissä maissa viime vuosikymmeninä. Kuitenkin osassa niistä maista, joissa sääntely on ollut hyvin vähäistä, on tapahtunut jossain määrin tiukennuksia. OECD-maat ovat näin ollen tosiasiassa lähentyneet toisiaan, eli sääntelyssä on tapahtunut konvergenssia. OECD:n luokittelussa lainsäädännön tiukkuus on Suomessa tällä hetkellä hieman OECD:n keskiarvon alapuolella. Vastaavasti määräaikaisen työvoiman käyttö on Suomessa yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin, muttei läheskään niin yleistä kuin Espanjassa ja Portugalissa. Määräaikaisen työn sääntelyn arvioidaan olevan Suomessa kutakuinkin samalla tasolla kuin Tanskassa, mutta tiukempaa kuin Ruotsissa ja selvästi väljempää kuin Norjassa. OECD:n luokittelu perustuu määräaikaisuuden kriteereihin ja niiden tiukkuuteen, sekä työnvälityksen sääntelyyn. Määräaikaisuuden kriteereissä on arvioitu samoja rajauksia, joita myös määräaikaista työtä koskeva direktiivi edellyttää jäsenmailta.

Koeaika

Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus n:o 158 (1982) sekä siihen liittyvä suositus n:o 166 käsittelevät myös koeaikaa. Yleissopimuksen 2 artiklan 2b-kohdan mukaan koeajan tulee olla ennalta määrätty ja kestoltaan kohtuullinen. ILO:n asiantuntijakomitea on arvioinut Ranskaa koskevassa tapauksessa kahden vuoden koeajan olevan liian pitkä yleissopimuksen sisältämään kohtuullisen keston vaatimukseen nähden.

Koeajan enimmäiskesto vaihtelee EU-alueella hyvin laajasti 7 päivästä vuoteen, tai katsantotavasta riippuen jopa kahteen vuoteen. Tyypillisesti koeajan kesto on 3-6 kuukautta.

Monen maan lainsäädännössä koeajan enimmäispituus on korkeampi korkeasti koulutetuilla ja toimihenkilöillä kuin suorittavaa työtä tekevillä työntekijöillä. Esimerkiksi Ranskassa lainsäädännön mahdollistama koeajan enimmäispituus vaihtelee nykyisin kahdesta neljään kuukautta riippuen työntekijän työtehtävistä. Myös Belgiassa toimihenkilöihin lukeutumattomien työntekijöiden koeaika on vain 7–14 päivää, kun taas vastaavasti vaativimmissa työtehtävissä koeaika on tätä pidempi. Sloveniassa työntekijän enintään kuuden kuukauden pituista koeaikaa voidaan pidentää, mikäli työntekijä on tilapäisesti poissa työstä koeaikana.

Pohjoismaista Ruotsissa ja Norjassa on säädetty enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Ruotsissa koeaikaa pidetään tosin eräänlaisena erillisenä työsopimuksena, jonka aikana tai sen päätyttyä työnantaja tai työntekijä voi päättää työsopimuksen. Koeajan päättymisen jälkeen työsuhde jatkuu toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaisten työntekijöiden koeaika on EU-maissa tyypillisesti sama kuin vakituisilla työntekijöillä. Osassa EU-maita se on kuitenkin rajoitetumpi, kuten Suomessa.

Työntekijän takaisin ottaminen

Edellä mainittu ILO:n suositus n:o 166 koskee myös työntekijän takaisin ottamisesta. Suosituksen artikla 24 mukaan työntekijöille, joiden työsuhde on päättynyt taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai vastaavista syistä tulisi antaa etusija työhön tilanteessa, jossa työnantaja tarvitsee uudelleen vastaavan ammattitaidon omaavia työntekijöitä ja työntekijä on ilmoittanut halukkuutensa palata työhön. Suosituksen mukaan etusijan antamiselle voidaan asettaa jokin aikaraja.

Kehittyneistä maista työntekijän takaisin ottamista koskevia säännöksiä on tällä hetkellä noin kolmanneksessa. Suomen lisäksi takaisinottovelvollisuudesta on säädetty muun muassa Ruotsin, Norjan, Ranskan, Italian, Luxemburgin, Alankomaiden, Puolan, Portugalin, Kyproksen, Slovenian ja Romanian lainsäädännössä. Takaisinottovelvollisuuden kestoaika vaihtelee maittain, mutta on tyypillisesti noin 6–12 kuukautta. Ruotsissa takaisinottovelvollisuuden pituus on 9 kuukautta, kun taas Norjassa takaisinottovelvollisuuden kesto on 12 kuukautta.

1.3 Nykytilan arviointi

Pitkäaikaistyöttömyys

Pitkäaikaistyöttömien määrä laski Suomessa pitkään 2000-luvulla, mutta kääntyi jälleen taantuman myötä nousuun vuoden 2009 tienoilla. Erityisen voimakkaasti on kasvanut iäkkäiden, 60-64 -vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien määrä. Heidän määränsä on yli kolminkertaistunut vuoden 2009 jälkeen nousten vajaasta 10 000 yli 30 000 pitkäaikaistyöttömään. Pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut voimakkaasti myös keski-iän ylittäneissä ja aivan nuoremmissa ikäluokissa. 25-34 -vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien määrä on vastaavassa ajassa yli viisinkertaistunut alle 3 000 yli 15 000 pitkäaikaistyöttömään. 45-54 -vuotiaiden kohdalla pitkäaikaistyöttömyyden osuus on kolminkertaistunut.

Helmikuussa 2016 Suomessa oli työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastojen mukaan noin 120 000 pitkäaikaistyötöntä. Heistä lähes puolet on ollut työttömänä yli kaksi vuotta. Suurin osa, noin 59 prosenttia, pitkäaikaistyöttömistä on miehiä. Työlliseen ja työttömään väestöön suhteutettuna maaliskuussa 2015 eniten pitkäaikaistyöttömiä, yhteensä 5,8 % työvoimasta, oli Keski-Suomen maakunnassa. Korkean pitkäaikaistyöttömyyden maakuntia ovat myös Päijät-Häme (5,6 %) ja Kymenlaakso (5,0 %). Erityisen vähän pitkäaikaistyöttömiä oli Ahvenanmaalla (0,5 %), Pohjanmaalla (2,0 %), Etelä-Pohjanmaalla (2,0 %) ja Keski-Pohjanmaalla (2,2 %). Seutukunnista suurin osuus pitkäaikaistyöttömiä oli Itä-Lapissa (7,1 %), Jämsässä (6,9 %) ja Äänekoskella (6,6 %). Koko maan osalta vastaava luku oli 3,9 prosenttia.

Nuorten ja koulutettujen pitkäaikaistyöttömien kasvaneesta määrästä huolimatta pitkäaikaistyöttömyyden riski on yhä sitä suurempi, mitä matalampi on henkilön koulutustaso ja mitä vanhempi hän on. Kasvavasta pitkäaikaistyöttömien määrästä huolimatta työttömyysjaksojen kestot Suomessa painottuvat tyypillisesti alle puolen vuoden pituisiin työttömyysjaksoihin. Työnvälitystilastoissa hyvin pitkiä, yli kolmen vuoden, työttömyysjaksoja on verrattain vähän. Toisaalta tämä havainto voi selittyä sillä, että monet pitkään työttömänä olleet ovat jossain vaiheessa lyhyen aikaa työssä jonkin aktivointitoimen kautta, mikä voi vääristää pitkäaikaistyöttömyyden tilastointia.

Pitkäaikaistyöttömien työllistymisessä on Suomessa huomattavia vaikeuksia. Työnvälitystilastojen perusteella pitkäaikaistyöttömien todennäköisyys työllistyä ilman tukitoimia avoimille

työmarkkinoille annettuna ajanjaksona on vain murto-osa, 5-6 prosenttia, alle vuoden työttömänä olleiden todennäköisyydestä työllistyä itse avoimille työmarkkinoille.

Määräaikaiset työsopimukset

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2009 julkaiseman Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aikeet pk-yrityksissä -tutkimuksen mukaan yli 40 prosentissa pk-yrityksiä koetaan, että ”irtisanomiseen liittyvät lainsäädännölliset tekijät” estävät tai hidastavat palkkausta. Elinkeinoelämän keskusliiton vuonna 2007 julkaiseman selvityksen ”Tehokas hallinto ja yritysten oikeussuoja” mukaan 76 prosenttia yrityksistä arvioi työnantajatoiminnan yleisimmäksi ongelmaksi rangaistus- ja korvausvelvoitteet, joita voi seurata säännösten väärästä soveltamisesta. Jälkimmäinen tulos ei ollut selvityksen mukaan riippuvainen yrityskoosta.

Suomen työllisistä yhteensä 15,6 prosenttia oli määräaikaisia vuonna 2014. Heistä hieman alle 5 prosenttia (0,7 prosenttia kaikista työllisistä) oli työnvälityksen kautta työskenteleviä määräaikaisia. Noin joka kolmas määräaikainen on samalla myös osa-aikainen. Määräaikaisten osuus Suomen työllisistä kasvoi 2000-luvun taitteeseen saakka, jonka jälkeen se on ollut lievässä laskussa. Suomessa enemmistö eli yli 60 prosenttia määräaikaisista työntekijöistä on naisia. Määräaikaisuus on huomattavasti yleisempää nuorten kuin vanhempien työntekijöiden keskuudessa. Alle 25-vuotiaiden naisten joukossa lähes puolet työllisistä työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa, alle 25-vuotiasta miehistä hieman alle 40 prosenttia. Miehillä määräaikaisten osuus laskee jyrkästi 25 ikävuoden jälkeen, mutta naisilla se säilyy kohtalaisen merkittävänä pidempään. 25–54-vuotiaista naisista 16,4 prosenttia työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa, kun vastaavassa ikäluokassa miehistä alle 10 prosenttia on määräaikaisia. Naisten osuus määräaikaisesta työvoimasta kasvaakin iän myötä, kunnes lähestytään eläkeikää.

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen (2014) mukaan sektoreittain määräaikaisia on 12,6 prosenttia yksityisen sektorin työvoimasta, 20,8 prosenttia valtion työntekijöistä ja 21,9 prosenttia kuntien työvoimasta. Toimialoista määräaikaisia on eniten taide-, viihde- ja virkistystoiminnassa (29,2 %), koulutuksessa (25,5 %) terveys- ja sosiaalipalveluissa (22,8 %), alkutuotannossa (19,4 %), sekä majoitus- ja ravitsemusalalla (18,9 %).

Yksi syy määräaikaisen työvoiman suurehkoon määrään Suomessa on pitkistä perhevapaista ja vuorotteluvapaista syntyvä sijaistarve. Tämä on myös yksi selitys sille, miksi määräaikaisuuksia käytetään paljon juuri naisvaltaisilla aloilla. Enemmistö määräaikaisuuksista (noin 70 %) perustuu kuitenkin muihin syihin kuin sijaisuuksiin. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan näitä muita syitä ovat muun muassa työn projektiluontoisuus (15 % vastaajista) ja kausi- tai urakkatyö (7 %).

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen (2014) mukaan yhteensä 67,5 prosenttia määräaikaisista työskenteli määräaikaisena siksi, ettei vakituista työtä löytynyt. Naisten osalta osuus oli lähes 70 prosenttia, eli suurempi kuin miehillä. 23,6 prosenttia vastaajista ilmoitti puolestaan, ettei halunnutkaan vakituista työtä. Suomessa määräaikaiset työntekijät ovat keskimäärin varsin hyvin koulutettuja muihin EU-maihin verrattuna, sillä määräaikaiset työntekijät eivät jää koulutustasossa lainkaan jälkeen vakituisista työntekijöistä.

Määräaikaiseen työhön liittyy hyviä puolia työntekijän kannalta, mutta myös ongelmia. Tampereen yliopiston ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen julkaiseman ja Työsuojelurahaston rahoittaman ”Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä” -tutkimushankkeen loppuraportin mukaan myönteistä määräaikaisten kokemuksessa oli työn alhainen fyysinen rasittavuus ja hyvät mahdollisuudet avoimilla työmarkkinoilla. Ongelmina taas havaittiin alhaisempi palkkaus, suurempi määrä työhön kohdistuvia uhkia, vähäisempi

määrä työnantajan kustantamaa koulutusta ja heikommat vaikutusmahdollisuudet työn sisällöllisiin piirteisiin. Tutkimuksen mukaan ongelmat keskittyvät vahvasti sijaisille, kutsutöissä oleville, kausityöntekijöille ja vuokratyöntekijöille. Projektityöntekijät ja määräaikaisessa virassa tai työsuhteessa olevat taas kokevat työn laadun monilta osin muita määräaikaisia myönteisempänä. Kokonaisuudessaan määräaikaisten myöhempi työura on tutkimuksen mukaan lyhyempi, epävakaampi, riskialttiimpi ja katkonaisempi kuin jos he olisivat olleet pysyvässä työsuhteessa.

Koeaika

Entistä useampi työtehtävä on nykyään luonteeltaan ei-mekaaninen, jolloin työntekijän soveltuvuuden arvioiminen on käynyt entistä vaikeammaksi. Samoin työntekijän voi olla entistä vaikeampi arvioida omaa soveltuvuuttaan työpaikkaan ja -tehtävään.

Työ- ja elinkeinotoimistoihin annettujen ilmoitusten perusteella koeaikapurkuja tehdään Suomessa kuukausittain keskimäärin noin 800 kappaletta. Tähän lukuun eivät tosin lukeudu sellaiset henkilöt, jotka eivät koeaikapurun jälkeen ole ilmoittautuneet työ- ja elinkeinotoimistoon työnhakijaksi, tai sellaiset henkilöt, jotka ovat ilmoittaneet syyksi jonkin muun kuin koeaikapurun. Lokakuussa 2015 työnhakijoista noin 15 000 oli ilmoittanut edellisen työsuhteen päättyneen koeajalla. Luku vastaa noin 4 prosenttia työttömistä työnhakijoista. Esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen päättymisen takia työnhakijoiksi siirtyneitä oli ilmoitusten perusteella huomattavasti enemmän, noin 250 000 kappaletta. Lukuun sisältyy tosin myös henkilöitä, jotka sittemmin työllistyivät.

Edellä esitettyjen lukujen valossa ei vaikuta siltä, että koeaikapurkua käytettäisiin Suomessa tällä hetkellä erityisen paljoa, tai että se olisi yleinen työttömyyteen johtanut syy. Sellaisten tapausten määrä, jossa koeaikaa olisi väärinkäytetty työlainsäädännön kiertämistarkoituksessa, lienee kohtalaisen rajallinen. Tilastojen valossa on huomattavasti yleisempää, että työsuhde päättyy määräaikaisuuden takia kuin koeaikapurun takia.

Koeajasta on määräyksiä eräiden alojen työehtosopimuksissa. Eräissä palvelualojen sopimuksissa, muun muassa matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palvelualalla, rahoitus- ja vakuutusalalla, museoalalla sekä yksityisesti kuntien palveluita tuottavalla alalla lakisääteinen koeaika on kirjattu osaksi työehtosopimusta. Rakennusalalla sen sijaan on sovittu lyhyemmästä, enintään kolme kuukautta kestävästä koeajasta.

Työntekijän takaisin ottaminen

Suomessa takaisinottovelvollisuudesta on sovittu joissain yksityisen sektorin työehtosopimuksissa, pääasiassa teollisuudessa sekä rakennusalalla, sekä valtion virka- ja työehtosopimuksessa. Työehtosopimuksin ei ole kuitenkaan juuri poikettu nykylain turvaamasta 9 kuukauden takaisinottoajasta, vaan lain nykytila on joillain aloilla viety osaksi työehtosopimuksia. Suurimpia näistä sopimuksista ovat Teknologiateollisuus ry:n ja Metalliliiton välinen työehtosopimus, paperiteollisuuden työehtosopimus sekä rakennusalan työehtosopimus. Takaisinottovelvollisuudesta on voimassa oleva kirjaus TT-SAK irtisanomissuojasopimuksessa, jota sovelletaan tällä hetkellä teknologia- ja metalliteollisuuden lisäksi myös muun muassa kumiteollisuudessa, sekä ilmailu- ja vartiointialalla. Takaisinottovelvollisuudesta on lisäksi työntekijöiden osalta erillisiä kirjauksia joillain pienemmillä aloilla, kuten kemianteollisuudessa, muoviteollisuudessa, metsäteollisuudessa, rautatiealalla, malmikaivoksissa, pahvin- ja paperinjalostuksessa sekä teknisessä huollossa ja kunnossapidossa.

Työ- ja elinkeinotoimistoihin tehdään arviolta yli tuhat takaisinottokyselyä vuosittain, joissa yritykset selvittävät aiemmin irtisanomiensa työntekijöiden tilannetta. Yhdessä kyselyssä selvitetään yleensä useiden henkilöiden tietoja, joskus jopa satojen. Työ- ja elinkeinotoimistoissa tiedot tarkistetaan manuaalisesti, mistä koituu jossain määrin hallinnollista taakkaa.

2 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

2.1 Tavoitteet

Suomea vaivaa kohtalaisen korkea työttömyysaste yhdistettynä heikkoon taloudelliseen kehitykseen. Kausitasoitettu työttömyys oli vuoden 2015 lokakuussa 9,3 prosenttia. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien määrä on lähtenyt voimakkaaseen kasvuun Suomen taloutta vaivaavan taantuman myötä. Myös rakenteellinen työttömyys on Suomessa suurta: työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukaan rakenteellinen työttömyys oli vuonna 2013 suuruudeltaan 6,1 prosenttia työvoimasta ja OECD:n arvion mukaan 7,1 prosenttia työvoimasta. Hallitus onkin ottanut tälle hallituskaudelle tavoitteeksi työllisten määrän vahvistamisen 110 000 hengellä.

Hallitusohjelman tavoitteen mukaan työllisyysaste on nostettava 72 prosenttiin. Tilastokeskuksen mukaan Suomen työllisyysaste oli vuoden 2015 lokakuussa 68,7 prosenttia, eli tavoitteen saavuttaminen edellyttäisi työllisyysasteen nostoa yhteensä 3,3 prosentilla. Hallitusohjelman mukaan erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta on edistettävä. Tällä esityksellä pyritään lisäksi edistämään erityisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymistä.

Edellä mainittuja tavoitteita hallitus pyrkii edistämään pidentämällä koeaikaa, mahdollistamalla pitkäaikaistyöttömän palkkaaminen enintään kolmeen yhteensä alle vuoden mittaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman eri perustetta ja joustavoittamalla takaisinottovelvoitetta irtisanomistilanteessa. Näillä keinoilla pyritään alentamaan kynnystä, joka erityisesti pienillä ja keskisuurilla yrityksillä on uusien työntekijöiden palkkauksessa. Toimenpiteillä pyritään vähentämään uuden työntekijän palkkaamiseen liittyviä oikeudellisia ja taloudellisia riskejä, millä uskotaan olevan työllisyyttä parantavia vaikutuksia työllistämiskynnyksen madaltumisen kautta.

2.2 Keskeiset ehdotukset

Määräaikaiset työsopimukset

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä. Esityksessä ehdotetaan työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttamista siten, että pitkäaikaistyöttömän voisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman erityistä perustellun syyn vaatimusta. Pitkäaikaistyöttömänä pidettäisiin henkilöä, joka olisi ollut edellisen 12 kuukauden ajan yhdenjaksoisesti työtön työnhakija. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei katkaisisi työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta tehtävän määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto olisi yksi vuosi. Työnantajan ja työntekijän olisi mahdollista sopia myös useammasta vuotta lyhyemmästä työsopimuksesta. Määräaikaisia sopimuksia voisi kuitenkin vuoden aikana tehdä enintään kolme kappaletta ja niiden yhteenlaskettu kokonaiskesto saisi olla enintään yksi vuosi.

Ehdotetulla sääntelyllä pyritään alentamaan työnantajan työllistämiskynnystä pitkäaikaistyöttömien palkkaamisessa. Työnantajan näkökulmasta mahdollisuus määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen ei sisältäisi perustellun syyn vaatimusta, vaan ainoana sopimisedellytyksenä

olisi työntekijän pitkäaikaistyöttömyys. Säännöksen soveltamisedellytysten selkeydellä halutaan varmistaa se, että säännös turvaa riittävän oikeusvarmuuden. Jotta työllistämiskynnys alenisi, työsopimuksen solmimiseen liittyvien taloudellisten ja oikeudellisten riskien tulisi olla hyvin ennakoitavissa.

Erityisesti säännösmuutoksen toivotaan alentavan sellaisen työnantajan työllistämiskynnystä, joka ei ole täysin varma työntekijän palkkaamisen liiketaloudellisesta kannattavuudesta tai työvoimatarpeen olemassaolosta. Työnantaja voisi määräaikaisen työsopimuksen kestäessä arvioida näitä seikkoja ja palkkauksen osoittauduttua kannattavaksi palkata työntekijä lopulta toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Pitkäaikaistyöttömän näkökulmasta tavoitteena on hänen työllistymismahdollisuuksien parantuminen vapailla työmarkkinoilla. Työnantajan työllistämiskynnyksen alentuessa pitkäaikaistyöttömille syntyy uusia työtilaisuuksia. Vaikka kysymys olisi määräaikaisesta työsopimuksesta, voidaan työntekijän aseman työmarkkinoilla arvioida parantuvan. Määräaikainen työsopimus voi myös toimia myönteisenä siirtymänä vakituiseen työsuhteeseen.

Lainmuutoksen tarkoituksena on, että työnantaja voisi pyytää työ- ja elinkeinotoimistolta tietoa työhön sopivista pitkäaikaistyöttömistä. Saatuaan työ- ja elinkeinotoimistolta tiedon pitkäaikaistyöttömistä, työnantaja voisi palkata työntekijän määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustellun syyn vaatimusta. Työnantajan ei tarvitsisi muulla tavalla varmistautua siitä, että palkattava henkilö on laissa tarkoitettu pitkäaikaistyötön. Työ- ja elinkeinotoimiston ilmoitus riittäisi.

Tehtävä soveltuu työ- ja elinkeinotoimistolle. Voimassaolevan lain mukaan työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on edistää työvoiman saatavuuden turvaamista ja työllisyyden parantamista. Osana tätä tehtävää on työnvälitys. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 3 luvun 2 §:n mukaan työ- ja elinkeinotoimisto etsii ja esittelee työnantajalle tämän kanssa sovitulla tavalla työnhakijoita, jotka ovat sopivia avoimeen työpaikkaan. Nyt ehdotettavan lainmuutoksen kannalta keskeistä olisi, että työ- ja elinkeinotoimisto etsisi ja esittelisi työnantajalle nimenomaan sellaisia pitkäaikaistyöttömiä, jotka olisivat sopivia avoimeen työpaikkaan.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 3 luvun 1 §:n mukaan tällainen työnvälitys perustuu työnantajan ja työntekijän sopimusvapauteen sekä vapaaseen valintaan. Näin ollen pitkäaikaistyötön voitaisiin esitellä työnantajalle vain, jos tämä on antanut siihen suostumuksensa. Syyskuun 2015 seurantatietojen mukaan 93 prosenttia työnhakijoista on antanut suostumuksensa tietojen luovuttamiseen työnantajille.

Pitkäaikaistyötön voi hakea töitä myös suoraan työnantajalta. Tällaisessa tilanteessa pitkäaikaistyötön saattaa itsekin ehdottaa määräaikaisen työsopimuksen tekemistä madaltaakseen työnantajan työllistämiskynnystä. Jo voimassa olevan työsopimuslain mukaan työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus on mahdollinen ilman erikseen perusteltua syytä. Pitkäaikaistyötön voi kuitenkin tarvittaessa pyytää työ- ja elinkeinotoimistosta todistuksen tai muun asiakirjan, jolla hän osoittaa olevansa pitkäaikaistyötön. Työnantaja voisi tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on tällaisella todistuksella osoittanut olevansa pitkäaikaistyötön. Käytännössä työnantaja voisi luottaa todistukseen vain siinä tapauksessa, että se olisi lyhyen ajan sisällä otettu.

Esityksessä on huomioitu määräaikaista työtä koskeva direktiivi, jonka mukaan määräaikaisten sopimusten uusimiselle on asetettava perustellun syyn vaatimus tai vaihtoehtoisesti on rajoitettava peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoa tai työsopimusten uudistamisen lukumäärää. Direktiivi koskee siis sopimuksen uusimista, eikä näin ollen

ole relevantti, kun työnantajan ja pitkäaikaistyöttömän välillä tehdään ensimmäistä työsopimusta. Jos kysymyksessä on vuotta lyhyempi työsopimus, voidaan määräaikaisia työsopimuksia tehdä ilman perusteltua syytä enintään kolme kappaletta ja niiden yhteenlaskettu kesto voisi olla enintään vuosi. Vaikka määräaikaiselta sopimukselta ei edellytettäisi perusteltua syytä, direktiivin vaatimus kuitenkin täyttyy, koska määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoa ja työsopimusten uudistamisen lukumäärää olisi rajoitettu.

Koeaika

Koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin kuuteen kuukauteen ja työnantajalle mahdollistettaisiin oikeus pidentää koeaikaa, jos työntekijä on ollut koeaikana työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä.

Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Työnantajan kannalta koeaika antaa mahdollisuuden selvittää, onko työntekijällä kyky selviytyä työstä. Työelämässä painopiste on siirtynyt mekaanisesta työstä asiantuntijatyön suuntaan, jolloin työntekijän soveltuvuuden arviointi vaatii pidemmän ajan. Koeajan pidentäminen nähdään keinona madaltaa työllistämiskynnystä.

Koeajan tarkoitus ei toteudu, jos työntekijä on ollut koeaikana pidemmän ajan poissa työstä. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan, että työnantajalla olisi oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan olisi ilmoitettava koeajan jatkamisesta työntekijälle ennen kuin koeaika päättyisi.

Työntekijän takaisin ottaminen

Esityksessä ehdotetaan työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoajan lyhentämistä neljään kuukauteen. Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä 12 vuotta, takaisinottoaika olisi kuitenkin kuusi kuukautta.

Takaisinottovelvollisuuden sisältöön ei ehdoteta muutoksia. Työnantajan olisi siten tarjottava työtä työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä taikka merityösopimuslain 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä takaisinottovelvollisuuden ollessa voimassa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Eräät teknisluonteiset muutokset

Voimassa olevassa työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa on eräitä vanhentuneita viittauksia, jotka ehdotetaan korjattavaksi tällä esityksellä. Muutokset ovat luonteeltaan teknisiä.

2.3 Toteuttamisvaihtoehdot

Esityksen tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien asemaa työmarkkinoilla, madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvuhalukkuutta. Valitut keinot koskevat määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä, koeaikaa ja takaisinottovelvollisuutta. Työllistämiskynnykseen vaikuttaa kysynnän ja markkinatilanteen lisäksi työlainsäädäntö, palkkaamiseen liittyvät sivukulut ja työnantaja-asemaan liittyvät hallinnolliset velvoitteet.

Työllistämiskynnykseen pyritään vaikuttamaan useilla eri keinoilla. Hallitus on muun muassa laatinut toimintasuunnitelman strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi, joka sisältää useita toimia työllisyyden ja kilpailukyvyn parantamiseksi. Toimintasuunnitelma on päivitetty edellisen kerran huhtikuussa 2016. Tämä esitys on siten nähtävä osana isompaa toimenpidekokonaisuutta, jolla muun muassa työllisyyttä ja yritysten kasvuhalukkuutta on tarkoitus tukea.

Määräaikaiset työsopimukset

Hallitusohjelman mukaisena tavoitteena on mahdollistaa alle vuoden määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman eri perustetta. Valmistelun yhteydessä arvioitiin erilaisia keinoja toteuttaa tämä tavoite ja lisäksi kartoitettiin muun muassa kansainvälisistä sitoumuksista johtuvat reunaehdot toteuttamistavoille.

Määräaikaista työtä koskeva direktiivi asettaa keskeisimmät reunaehdot määräaikaisten sopimusten käyttöedellytysten säätämiselle. Direktiivin mukaan määräaikaisten sopimusten uusimiselle on oltava edellytyksenä perustellun syyn vaatimus tai vaihtoehtoisesti peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoa tai työsopimusten uudistamisen lukumäärää on rajoitettava.

Käytännössä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten madaltaminen olisi voitu toteuttaa usealla tavalla. Sääntelyn kohdistamisella kuitenkin pitkäaikaistyöttömiin halutaan luoda työkaluja pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon, joka on kasvava ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa.

Koeaika

Työnantajan kannalta koeaika antaa mahdollisuuden selvittää, onko työntekijällä kyky selviytyä työstä. Työntekijä voi puolestaan arvioida omalta osaltaan, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Vaikka tavoitteena on pidentää koeaikaa, pidetään samalla tärkeänä, että koeajan pituus olisi koeajan tarkoituksen kannalta perusteltu. Valmistelun aikana esillä ollutta 12 kuukauden pituista koeaikaa pidettiin koeajan tarkoituksen kannalta liian pitkänä. Tämän vuoksi koeajan enimmäispituutta ehdotetaan tässä esityksessä pidennettäväksi 6 kuukauteen. Sen lisäksi työnantajalla olisi oikeus pidentää koeaikaa, jos työntekijä on ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä. Myös koeajan jatkamismahdollisuuden taustalla on taata koeajan tarkoituksen toteutuminen.

Työntekijän takaisin ottaminen

Hallituksen tavoitteena on joustavoittaa takaisinottovelvollisuutta irtisanomistilanteessa. Esityksen kolmikantaisessa valmisteluryhmässä oli esillä erilaisia vaihtoehtoja sen toteuttamiseksi. Esillä olleista vaihtoehdoista merkittävin olisi ollut luopua takaisinottovelvollisuudesta kokonaan. Erityisesti työnantajajärjestöt arvioivat, että työnantajalla olisi ilman takaisinottovelvollisuuttakin intressi ottaa irtisanomansa työntekijät takaisin työvoimatarpeen syntyessä, koska he jo valmiiksi tuntevat työn sisällön ja työympäristön. Esitykseen takaisinottovelvollisuus kuitenkin päätettiin sisällyttää, koska velvollisuudella nähdään edelleen olevan merkitystä työntekijän suojaamisessa työttömyyttä vastaan ja työsuhdeturvan kiertämisen estämisessä.

Valmistelun yhteydessä arvioitiin myös mahdollisuutta porrastaa esityksessä ehdotettua laajemminkin takaisinottoaika esimerkiksi työntekijän irtisanomisajan perusteella. Eripituiset takaisinottoajat lisäisivät työnantajien takaisinottovelvollisuuden toteuttamiseen liittyvää työn määrää. Tämän vuoksi päädyttiin malliin, jossa pidempi takaisinottovelvollisuus koskisi vain

niitä työntekijöitä, joiden työsuhde on sen päättymiseen mennessä kestänyt vähintään 12 vuotta.

Lisäksi arvioitiin, voisiko työnantaja itse ylläpitää irtisanottujen työntekijöiden antamien tietojen perusteella listaa henkilöistä, jotka olisivat edelleen kiinnostuneita työmahdollisuuksista kyseisen työnantajan palveluksessa. Tämän vaihtoehdon arvioitiin pikemminkin lisäävän työnantajien hallinnollista taakkaa kuin vähentävän sitä.

Yksi esillä ollut vaihtoehto takaisinottovelvollisuuden joustavoittamiseksi koski työnantajan ja työntekijän mahdollisuutta sopia siitä, että työnantajalla ei olisi takaisinottovelvollisuutta työsuhteen päätyttyä. Haastavimpana kysymyksenä tältä osin oli, missä vaiheessa takaisinottovelvollisuuden poissulkemisesta voitaisiin sopia. Työnantajapuoli piti tärkeänä, että takaisinottovelvollisuudesta voisi sopia jo irtisanomisen yhteydessä kun taas työntekijäpuoli arveli työntekijän olevan vielä irtisanomishetkellä sellaisen suojan tarpeessa, ettei toisinsopiminen tulisi vielä tuolloin olla mahdollista. Toisinsopimismahdollisuutta vasta työsuhteen päättymisen jälkeen ei puolestaan pidetty edes työnantajapuolella takaisinottovelvollisuutta joustavoittavana muutoksena.

Takaisinottovelvollisuus liittyy irtisanomistilanteisiin, joissa irtisanomisen edellytyksenä on, että tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajan mahdollisuus irrottautua neljän tai kuuden kuukauden pituisesta takaisinottovelvollisuudesta jo irtisanomisen yhteydessä ei olisi luontevassa suhteessa sen kanssa, että tuona samana ajankohtana tarjolla olevan työn määrän arvioidaan pysyvästi alentuneen. Jos työn tarpeen vähentymisen pysyvyys on arvioitu oikein, takaisinottovelvollisuuden sopimuksenvaraisuudella ei pitäisi olla työnantajalle suurta merkitystä kun otetaan huomioon esityksessä ehdotettu takaisinottovelvollisuuden kestoaika.

Irtisanomisen yhteydessä tehtävä sopimus takaisinottovelvollisuuden poissulkemisesta arvioitiin lisäksi aiheuttavan sekaannusta irtisanomisaikana noudatettavan työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä ja merityösopimuslain 8 luvun 4 §:ssä tarkoitetun työn tarjoamisvelvollisuuden kanssa, josta ei voi sopia toisin.

3 Esityksen vaikutukset

3.1 Määräaikaiset työsopimukset

Määräaikaisten työsopimusten salliminen pitkäaikaistyöttömille ilman erillistä perustetta lisäisi yritysten joustomahdollisuuksia työvoiman palkkauksessa ja parantaisi pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia.

Kansainvälinen työmarkkinatutkimus antaa jossain määrin tukea oletukselle, että määräaikaisen työn sääntelyn vapauttaminen lisäisi nimenomaisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Tästä on viitteitä Espanjan työmarkkinareformeita tutkineessa kirjallisuudessa, sekä yleistä työsuhdeturvaa koskevassa taloustieteellisessä tutkimuksessa. Tutkimustieto, joka olisi kohdistettu juuri määräaikaisen työn sääntelyn purkamisen ja pitkäaikaistyöttömyyden väliseen yhteyteen, on kuitenkin kohtalaisen vähäistä. Espanjan esimerkin valossa voidaan odottaa lakimuutoksen edistävän pitkäaikaistyöttömien työllistymistä erityisesti talouden nousukausina. Lakimuutoksen vaikutukset riippuvat siis olennaisesti tulevista taloussuhdanteista.

Yksittäisten työnhakijoiden näkökulmasta määräaikaisuuden ehtojen helpottamisen voidaan odottaa vaikuttavan joissain tapauksissa myönteisesti, joissain taas kielteisesti. Muutoksesta

hyötyisivät selkeästi ne, jotka lakimuutoksen ansiosta pääsevät irti työttömyydestä määräaikaiseen työsuhteeseen. Lakimuutoksen vaikutusala on rajattu koskemaan pitkäaikaistyöttömiä ja on varsin todennäköistä että suuri osa heistä on vaikeasti työllistyviä. Heidän kohdallaan on todennäköistä, että työllistämiskynnyksen alentaminen vaikuttaa positiivisesti työllisyyteen ja ainakin osalle heistä määräaikaisuus voi toimia ponnahduslautana myöhempään vakituiseen työsuhteeseen. OECD:n vertailun mukaan Suomessa on verrattain helppo siirtyä määräaikaisesta työstä vakituiseen: puolet vuonna 2008 määräaikaisina olleista olivat vuonna 2011 vakituisessa työsuhteessa. Määräaikaisten työsopimusten ehtojen helpottamisen haittavaikutuksena voi joidenkin työnhakijoiden osalta olla se, että hakijalle tarjotaankin vakituisen työpaikan sijaan määräaikaista työsuhdetta. Kuitenkin, lakimuutoksen kohderyhmän ollessa pitkäaikaistyöttömät, tämä ryhmä jäänee varsin pieneksi.

Lakimuutos aiheuttaa jossain määrin hallinnollista taakkaa julkisille TE-palveluille. Pitkäaikaistyöttömyys on voitava todentaa luotettavasti, ja työnhakijan on voitava saada siitä todistus. Mikäli yhden todistuksen käsittely ja asiointi kestäisivät keskimäärin 15 minuuttia, ja puolet pitkäaikaistyöttömistä hakisi vuodessa yhden todistuksen, aiheutuisi siitä hallinnollista taakkaa TE-palveluille noin 1,5 henkilötyövuotta. Vastaavasti pitkäaikaistyöttömien työllistyminen vähentäisi kuitenkin TE-hallinnon muuta taakkaa. Esityksessä ehdotetut muutokset eivät näillä näkymin edellytä suuria muutoksia TE-hallinnon käyttämään URA-tietojärjestelmään.

3.2 Koeaika

Koeajan pituuden vaikutuksista on olemassa hyvin niukalti tutkittua tietoa, joten lain vaikutusten arviointi objektiivisin kriteerein on tältä osin hyvin haasteellista. Koeajan käytöstä Suomessa ei myöskään ole olemassa luotettavaa tilastotietoa, jonka perusteella voitaisiin arvioida lakimuutoksen kohdentumista eri ihmisryhmiin.

Koeajan pidentämisen voidaan ajatella laskevan irtisanomiskynnystä työsuhteen alkuvaiheessa, millä voidaan taloustieteellisen teorian kautta arvioida olevan myös työllistämiskynnystä alentava vaikutus. Tämä lisää työmarkkinoiden joustavuutta, millä voi olla tuottavuutta ja työllisyyttä parantavia vaikutuksia. Samoin voidaan teorian pohjalta ajatella koeajan pidentämisen lisäävään työn etsintäprosessin tehokkuutta, mikä parantaisi työmarkkinoiden kohtaantoa. Koska rekrytoinnin epäonnistumisen suhteellinen kustannus on pienelle yritykselle suurempi kuin isoille yrityksille, vähentää koeajan pidennys erityisesti pk-yritysten liiketoimintariskejä.

On myös todennäköistä, että koeajan pidentäminen lisää jossakin määrin työvoiman vaihtuvuutta. Työvoiman vaihtuvuudella ei sen sijaan tutkimustiedon valossa ole selkeää yksiselitteistä yhteyttä tuottavuuteen, sillä liian korkea vaihtuvuus heikentää työnantajan ja työntekijän välistä sidettä, mutta liian matala johtaa osaamisen heikkoon hyödyntämiseen työmarkkinoilla.

Kansainvälinen tutkimuskirjallisuus antaa jonkin verran viitteitä siitä, että koeaika lisäisi työntekijöiden motivaatiota työskennellä tehokkaammin. On havaittu, että toimihenkilöiden ja julkisen sektorin vakituisten työntekijöiden poissaolot lisääntyvät koeajan jälkeen ilman erillistä selittävää tekijää. Täten koeajan enimmäispituuden nostamisella saattaa olla tuottavuutta kasvattavia vaikutuksia. Toisaalta, mikäli kyse on perustelluista poissaoloista, voi olla että sairaana työskentely lisääntyy jossain määrin.

Työ- ja elinkeinotoimistoihin annettujen ilmoitusten perusteella koeaikapurku on verrattain harvinainen työttömyyden syy. Täten on epätodennäköistä, että kahden kuukauden pidennys koeajan enimmäiskestossa saisi aikaan merkittävää koeajan väärinkäyttöä.

Koeajan enimmäiskeston pidentäminen voi lisätä työntekijöiden kokemaa epävarmuutta, joka on yhteydessä työhyvinvointiin. Koeajan pidentämisen suurimmat negatiiviset vaikutukset kohdistunevat niihin, jotka joutuvat käymään läpi useita koeaikoja. Vaikka koeajan kesto onkin rajattu enintään puoleen määräaikaisen työsopimuksen kestosta, vaikuttaa lakimuutos silti niihin määräaikaisuuksiin, jotka kestävät yli 8 kuukautta. Esimerkiksi tasan vuoden pituisissa määräaikaisuuksissa lakimuutos pidentää koeaikaa kahdella kuukaudella.

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan vuonna 2013 noin 36 prosenttia määräaikaisista oli ollut määräaikaisena yli 6 vuotta ja 21 prosenttia yli 10 vuotta. Yli 10 vuotta määräaikaisena työskennelleiden keski-ikä on 45 vuotta, ja heistä yli 60 prosenttia on naisia. Yli puolet heistä työskentelee koulutusalalla tai sosiaali- ja terveyspalveluissa. Työolotutkimuksen vastaajista 11 prosenttia uskoi, että työ jatkuu määräaikaisuuden päätyttyä toisella työnantajalla, ja 24 prosenttia ei tiennyt vielä missä. Noin 9 prosenttia uskoi jäävänsä työttömäksi. Heistä noin joka kolmas on ollut määräaikaisena vähintään kuusi vuotta.

Näiden lukujen perusteella voidaan arvioida, että pitkäaikaisesti useita perättäisiä määräaikaisuuksia eri työnantajilla tekeviä henkilöitä, joihin koeajan pidennyksen aiheuttama epävarmuuden lisääntyminen kohdistuu voimakkaimmin, on Suomessa yli 40 000. Heistä naisia on noin 70 prosenttia, ja joukkoon kuuluu monenikäisiä. Koulutusalan ja sosiaali- ja terveyspalveluiden (noin 40 %) lisäksi heitä työskentelee kohtalaisen paljon johto- ja asiantuntijatehtävissä (noin 23 %).

Koeajan pidentämiseen sisältyy syrjintää koskevia riskitekijöitä perhevapaiden osalta, vaikka koeaikapurkua ei saa tehdä raskauden tai perhevapaan perusteella. Riitatilanteessa näyttövelvollisuus siitä, ettei koeaikapurku tosiasiassa johtunut perhevapaan käytöstä, on työnantajalla.

Perhevapaiden käyttö saattaa lakimuutoksen myötä johtaa paikoin hyvin pitkiin koeaikoihin, joissa suurimman osan työntekijä on poissa työpaikalta. Tämä voi joissain tilanteissa lisätä laittomien, syrjivin perustein tehtyjen koeaikapurkujen määrää, sillä koeaikaa voidaan jatkaa koko perhevapaakauden ajan. Kuitenkin, lakimuutoksen myötä vältetään niitä ristiriitoja, joita voi syntyä, kun työntekijä jää perhevapaalle ennen kuin työnantaja on ehtinyt kunnolla arvioida työntekijän soveltuvuutta työtehtävään. Lakimuutos mahdollistaa koeajan jatkumisen siihen saakka, kun työntekijä palaa takaisin työpaikalle, jolloin työnantajalle jää mahdollisuus arvioida huolellisemmin työntekijän soveltuvuus. Tällöin kannuste purkaa työsuhde koeajan alkuvaiheessa pienenee. Koeajan pidentäminen pitkien sairauspoissaolojen tapauksessa vähentänee myös jossain määrin niitä riitatilanteita, joissa on epäselvää, johtuiko koeaikapurku tosiasiassa työntekijän sairastumisesta.

Äidit käyttävät Suomessa perhevapaista ylivoimaisesti suurimman osan. Koeajan pidennyksen salliminen perhevapaille voi näin ollen lisätä työnantajan kannustimia palkata raskaana tai synnytysiässä oleva nainen, sillä työnantajan ei tarvitse pelätä koeajan menettämistä perhevapaan takia. Tämä voi vähentää naisten syrjintää työmarkkinoilla.

Mikäli syrjivin perustein tehdyt koeaikapurut kaikesta huolimatta lisääntyvät perhevapaiden aikana lakimuutoksen myötä, kohdistunee ongelma erityisesti naisiin. Toisaalta, syrjintää voi kohdistua myös perhevapaita käyttäviin isiin erityisesti siksi, että isän jääminen perhevapaalle voi tulla työnantajalle suurempana yllätyksenä kuin äidin jääminen perhevapaalle. Lakimuutoksen sukupuolivaikutukset eivät näin ollen välttämättä jää kovin yksiselitteisiksi.

3.3 Työntekijän takaisin ottaminen

Takaisinottovelvollisuuden joustavoittaminen vähentää hallinnollista taakkaa ja lisää työnantajan valinnanvapautta työntekijän palkkauksessa. Hallinnollinen taakka vähenee siksi, että takaisinottoaika lyhenee portaittain.

Takaisinottovelvollisuuden vaikutuksista työmarkkinoilla ei ole juuri tehty empiiristä tutkimusta. Onkin mahdotonta luotettavasti arvioida, onko sillä todellisia vaikutuksia työllistämiskynnykseen vai ei. Määräaikaisen ja vakituisen työvoiman väliseen suhteeseen lakimuutoksella sen sijaan on varmasti vaikutusta. Työnantajan vallinnanvapauden lisääntyminen kannustaa palkkaamaan työvoimaa vakituisiin työsuhteisiin.

Lakimuutos edistää yleisesti ottaen muiden työnhakijoiden työmarkkina-asemaa suhteessa vakituisesta työsopimuksesta irtisanottuihin. Tämä lisännee työvoiman vaihtuvuutta. Kun työnantajan vapaus valita tehtävään sopivin henkilö ilman rajoitteita lisääntyy, voi sillä olla myös tuottavuutta kasvattavia vaikutuksia.

Takaisinottovelvollisuuden joustavoittaminen edistää määräaikaisen työvoiman asemaa tilanteessa, jossa määräaikaisuus päättyy samoihin aikoihin kuin samalla työnantajalla syntyy tarve palkata uusi vakituinen työntekijä. Takaisinottovelvollisuuden ollessa voimassa työnantaja ei ole voinut palkata määräaikaisena työskennellyttä työntekijää, vaan sillä on ollut takaisinottovelvollisuuden nimissä velvollisuus palkata vakituisesta työstä irtisanottu työntekijä. Lakimuutos vahvistaakin tältä osin määräaikaisten asemaa ja helpottaa siirtymistä määräaikaisesta työstä vakituiseen. Sen sijaan vakituisten työntekijöiden työsuhdeturva heikkenee jonkin verran, ja työttömyysriski heidän osaltaan kasvaa. Täten muutoksesta hyötyisivät ennen kaikkea nuoret samalla kun iäkkäät menettäisivät.

Takaisinottovelvollisuuden keston lyhentäminen keventänee hallinnollista taakkaa yrityksissä. Toisaalta, kahden portaan tuominen lisää jonkin verran menettelyn monimutkaisuutta. Kokonaisuudessaan työ- ja elinkeinohallinnon osalta hallinnolliset vaikutukset jäänevät olemattomiksi. Yritysten osalta hallinnollista säästöä voi sen sijaan jonkin verran syntyä, ellei takaisinottovelvollisuuden porrastaminen monimutkaista tilannetta liikaa.

Toistaiseksi voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten myötä muutoksen ulkopuolelle jää arviolta vajaat puoli miljoonaa työntekijää ja virkamiestä teollisuudessa, rakennusalalla ja valtiolla, mikäli ehtoja ei neuvotella uudelleen.

4 Asian valmistelu

4.1 Valmisteluvaiheet

Esitys perustuu pääministeri Sipilän hallitusohjelmaan, jonka mukaan hallitus toteuttaa erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia uusien työpaikkojen luomiseksi. Sopusoinnussa paikallisen sopimisen edistämisen kanssa hallitus toteuttaa työllistämisen kynnystä madaltavia, yritysten kasvuhalukkuutta lisääviä ja työntekijöiden muutoksiin sopeutumisen kykyä parantavia uudistuksia. Hallitus pidentää koeaikaa, mahdollistaa alle vuoden määräaikaisen työsuhteen ilman eri perustetta ja joustavoittaa takaisinottovelvoitetta irtisanomistilanteessa.

Tämä esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön johdolla kolmikantaisessa työryhmässä, jossa edustettuina ovat olleet sosiaali- ja terveysministeriö, valtion työmarkkinalaitos, kunnallinen työmarkkinalaitos, Elinkeinoelämän keskusliitto, Suomen yrittäjät ry, Suomen Am-

mattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Akava ry ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Lisäksi Kirkon työmarkkinalaitos on asiantuntijana osallistunut valmistelutyöhön.

Esitysluonnosta on lisäksi käsitelty merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuna työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, sekä merenkulkualan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt.

Valmistelutyön edetessä työryhmässä ei saavutettu yksimielisyyttä hallitusohjelmaan liittyvien kirjausten toteutustavasta. Yleisesti ottaen työntekijäjärjestöt vastustivat muutoksia ja työnantajapuoli vaati merkittävämpiä joustoja työsuhdeturvaan kuin mitä esityksessä ehdotetaan.

4.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros, jonka yhteydessä lausuntoa pyydettiin sosiaali- ja terveysministeriöltä, aluehallintovirastoilta, työmarkkinoiden keskusjärjestöiltä, Suomen yrittäjiltä, perheyritysten liitolta sekä Suomen Journalistiliitolta. Lausunto saatiin kaikilta tahoilta lukuun ottamatta Pohjois-Suomen aluehallintovirastoa ja Perheyritysten liitto ry:tä. Lausunnon antoi lisäksi Suomen Ekonomit ry, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Lääkäriliitto, Ammattiliitto Pro, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (Teme), Yhteiskuntaalan korkeakoulutetut ry, Suomen nuorisoyhteistyö-Allianssi ry, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry.

Työnantajajärjestöjen lausuntopalaute oli yleisesti esitysluonnosta tukevaa ja osin toivottiin myös rohkeampia uudistuksia. Työntekijäjärjestöt puolestaan vastustivat esitysluonnosta ja muutokset nähtiin heikentävän työelämää. Viranomaiset suhtautuivat esitysluonnokseen pääosin neutraalisti. Lounais-Suomen aluehallintovirasto kuitenkin esitti huolensa muun muassa valvonnan monimutkaistumisesta ja väärinkäyttöriskin kasvamisesta. Lisäksi viraston mukaan koeaikapidennys olisi mahdollinen myös perhevapaajaksojen ajalta, millä voisi olla yhdenvertaisuusongelmia. Myös sosiaali- ja terveysministeriö kiinnitti asiaan huomiota lausunnossaan, ja epäili koeaikapurkujen mahdollisesti johtavan perhevapaita käyttävien vanhempien syrjintään.

Jatkovalmistelussa keskeisin muutos koski määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä. Alkuperäisen lausunnolla olleen esitysluonnoksen mukaan määräaikainen työsopimus olisi ollut mahdollista tehdä ilman perustellun syyn vaatimusta enintään vuodeksi. Vaihtoehtoisesti olisi ollut mahdollista tehdä enintään kolme työsopimusta, joiden yhteenlaskettu kokonaiskesto olisi enintään vuosi. Määräaikainen työsopimus ei olisi ollut mahdollinen ilman perusteltua syytä, jos työntekijä olisi työskennellyt kyseisen työnantajan palveluksessa edeltäneen kahden vuoden aikana.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Työsopimuslaki

1 luku **Yleiset säännökset**

3 a §. *Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.* Kysymys olisi uudesta pykälästä, jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos palkattava henkilö olisi työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen perusteella ollut yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei kuitenkaan katkaisisi työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

Määräaikaisen sopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimatarve olisi pysyvää 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella. Kyseisen lainkohdan mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Tällä säännöksellä ei poistettaisi työnantajan velvollisuutta tarjota lisätyötä palveluksessaan oleville osa-aikaisille tai lomautetuille työntekijöille tai takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville työntekijöille. Kysymys olisi puhtaasti määräaikaisen työsopimuksen tekemisedellytyksistä.

Työnantaja voisi tiedustella työ- ja elinkeinotoimistolta sopivia työnhakijoita avoimena olevaan työpaikkaan. Työ- ja elinkeinotoimisto toimittaisi tiedot henkilöistä, jos nämä olisivat antaneet siihen suostumuksensa. Työnantajalla olisi oikeus tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perustellun syyn vaatimusta niiden työntekijöiden kanssa, joiden työ- ja elinkeinotoimisto on ilmoittanut olleen edellisen 12 kuukauden ajan työttömiä työnhakijoita. Työnantaja voisi luottaa työ- ja elinkeinotoimiston tietoihin, sillä määräaikainen työsopimus olisi pätevä, vaikka työ- ja elinkeinotoimiston ilmoitus osoittautuisi virheelliseksi. Tätä korostaa pykälän sanamuoto, jonka mukaan sopimuksen tekemisedellytyksenä olisi työ- ja elinkeinotoimiston ilmoitus palkattavan henkilön pitkäaikaistyöttömyydestä, ei siis henkilön tosiasiallinen pitkäaikaistyöttömyys.

Jotta työttömän työnhakijan käsite olisi mahdollisimman yksiselitteinen, pykälän 2 momentissa todettaisiin, että henkilöä pidettäisiin työttömän työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 3 §:ssä säädetään. Kyseinen säännös sisältää työttömän ja työnhakijan käsitteiden määritelmät.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto olisi yksi vuosi. Työnantaja ja työntekijä voisivat vaihtoehtoisesti sopia myös enintään kolmesta lyhyemmästä määräaikaisesta sopimuksesta, kunhan niiden yhteenlaskettu kesto ei ylitä yhtä vuotta. Määräaikaisten työsopimusten välillä voisi olla keskeytyksiä tai vaikkapa perustellusta syystä tehty määräaikainen työsopimus.

Jos esimerkiksi puolen vuoden pituinen määräaikainen työsopimus alkaisi 16.1.2017, voisi uuden puolen vuoden pituisen määräaikaisen työsopimuksen tehdä alkavaksi viimeistään 15.1.2018. Tällöin jälkimmäinen sopimus olisi vielä alkanut vuoden kuluessa ensimmäisen sopimuksen alkamisesta ja sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto olisi yksi vuosi.

Kun pykälässä tarkoitettua määräaikaista työsopimusta ei voisi enää uusia joko sopimuksen tai sopimusten enimmäiskeston vuoksi taikka sen vuoksi, että on kulunut yli vuosi ensimmäisen pykälässä tarkoitetun sopimuksen tekemisestä, osapuolet voisivat sopia työnteon jatkamisesta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. Perustellusta syystä työsopimus voitaisiin tehdä myös määräaikaisena (esimerkiksi sijaisuus), kunhan työnantajan työvoimatarpeen ei arvioida olevan pysyvää 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella.

4 §. *Koeaika.* Esityksessä ehdotetaan koeajan enimmäispituuden pidentämistä neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Samalla säännöksestä poistettaisiin voimassa olevaan lakiin sisältyvä työnantajan mahdollisuus sopia koeaika pidemmäksi työnantajan järjestäessä työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestäisi yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta. Koeaika on voitu tällaisen koulutuksen perusteella sopia kuuden kuukauden pituiseksi.

Momentissa säädettäisiin kuitenkin työnantajan mahdollisuudesta pidentää koeaikaa, jos työntekijä on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi ollut poissa työstä. Säännöksen soveltamisen kannalta ei olisi merkitystä, mistä työkyvyttömyys aiheutuisi. Työkyvyttömyys voisi johtua esimerkiksi sairaudesta, vapaa-ajan tapaturmasta sekä työtapaturmasta. Perhevapaalla tarkoitettaisiin puolestaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata, vaikkakin viimeksi mainittua ei todennäköisesti koeaikana pidetä.

Koeaikaa voisi pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Kalenteripäiviä laskettaessa huomioidaan kaikki työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvät kalenteripäivät ml. vapaapäivät. Jos tavanomaista viisipäiväistä viikkoa työskentelevä työntekijä olisi työkyvytön perjantain, viikonlopun ja sitä seuraavan maanantain, kalenteripäiviä kertyisi 4 kappaletta, vaikka lauantai ja sunnuntai eivät olisi työpäiviä. Vastaavasti viikon pituinen perhevapaa vastaisi seitsemää kalenteripäivää.

Esimerkki: Työntekijän kuuden kuukauden pituinen koeaika on alkanut 15.2.2017 ja koeajan on siten ollut tarkoitus päättyä 14.8.2017. Työntekijä on ollut poissa työstä sairauden vuoksi 2.3.-31.3.2017 eli 30 kalenteripäivää. Työnantajalla olisi oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella. Koeaika päättyisi 14.9.2017.

Työnantajalla olisi mahdollisuus pidentää koeaikaa vain sellaisten työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvien kalenteripäivien perusteella, jotka kohdistuvat koeajalle.

Esimerkki: Työntekijän kuuden kuukauden pituinen koeaika on alkanut 15.2.2017 ja koeajan on siten ollut tarkoitus päättyä 14.8.2017. Työntekijä on ollut poissa työstä työkyvyttömyyden vuoksi 20.7.-21.8.2017 eli yhteensä 33 päivää. Työkyvyttömyysjaksosta kohdistui koeaikaan kuitenkin vain 27 kalenteripäivää. Työnantajalla ei ole oikeutta pidentää koeaikaa.

Koeaikaa voidaan pidentää uudelleen kuukaudella, jos työntekijän työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyviä kalenteripäiviä kertyy toiset 30 kappaletta. Tässä suhteessa huomioidaan myös ne kalenteripäivät, jotka kohdistuvat varsinaisen koeajan jälkeiseen koeajan jatkoaikaan, jonka työnantaja on ilmoittanut edellyttävänsä.

Esimerkki: Työntekijän 6 kuukauden pituinen koeaika on alkanut 15.2.2017 ja koeajan on siten tarkoitus päättyä 14.8.2017. Työntekijä on ollut työkyvytön 19.6.-31.8.2017. Varsinaisena koeaikana 19.6.-15.8.2017 työkyvyttömyysjaksoon sisältyi 58 kalenteripäivää. Työnantajalla on siten ollut oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella. Koska työkyvyttömyys on edelleen jatkunut koeaikana siten, että työkyvyttömyysjaksoon sisältyviä kalenteripäiviä on kertynyt toiset 30 kappaletta, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa vielä toisella kuukaudella 14.10.2017 saakka.

Käytännössä voi ilmetä tilanteita, joissa työntekijä on sinänsä ollut työkyvytön tai perhevapaalla, mutta hän on siitä huolimatta ollut töissä. Kalenteripäiviä laskettaessa ei luonnollisesti huomioida sellaisia päiviä, jolloin työntekijä on ollut työkyvyttömyydestä tai perhevapaasta riippumatta töissä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa vain, jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä.

Koeaika ei pitenisi automaattisesti työntekijän työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksojen perusteella. Jos koeajan jatkamisen edellytykset täyttyisivät, ja työnantaja haluaisi mahdollisuuttaan käyttää, hänen tulisi ilmoittaa koeajan jatkamisesta työntekijälle ennen kuin koeaika muutoin päättyy.

Pykälän 2 momentin ensimmäistä virkettä muutettaisiin siten, että määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saisi pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Rajoitukset koskisivat siis koeajan kokonaispituutta, johon luettaisiin mukaan alkuperäinen sovittu koeaika ja siihen 1 momentin jälkimmäisen virkkeen perusteella tehtävät koeajan pidennykset. Koeajan kokonaispituus ei saisi ylittää puolta määräaikaisen työsuhteen kestosta tai kuutta kuukautta.

Jos työnantaja ja työntekijä sopisivat yli vuoden pituisesta määräaikaisesta työsopimuksesta, koeajan enimmäispituus olisi kuusi kuukautta. Jos osapuolet sopisivat koeajan enimmäispituutta lyhyemmästä koeajasta, voisi työnantaja työntekijän työkyvyttömyys- ja perhevapaajaksojen perusteella pidentää koeaikaa, kunhan koeajan kokonaiskesto ylitä puolta työsuhteen pituudesta tai kuutta kuukautta.

2 luku **Työnantajan yleiset velvollisuudet**

4 §. *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.* Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Voimassaolevan pykälän 2 momentin 3 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ainakin ilmi määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika.

Koska esityksessä ehdotetaan, että määräaikaisen työsopimuksen voisi eräin edellytyksin tehdä pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta, olisi 2 momentin 3 kohtaa muutettava vastaavasti siten, että selvityksestä kävisi ilmi määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys olisi 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa. Muutos korostaisi sitä, että määräaikainen työsopimus tehdään joko perustellusta syystä tai sitten työnantaja tietoisesti ja nimenomaisesti hyödyntäisi mahdollisuuden tehdä määräaikainen työsopimus siten kuin 1 luvun 3 a § sen sallii.

11 §. *Sairausajan palkka.* Voimassa olevan pykälän 2 momentissa viitataan kumottuun sairausvakuutuslakiin (364/1963) ja 4 momentissa viitataan kumottuun tapaturmavakuutuslakiin (608/1948). Viittaukset ehdotetaan korvattavaksi viittauksella sairausvakuutuslakiin (1224/2004) ja työtapaturma- ja ammattitautilakiin (459/2015). Muutos on tekninen.

17 §. *Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko.* Voimassa olevassa pykälässä viitataan kumottuun ulosottolakiin (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annettuun asetukseen (1031/1989). Viittaukset ehdotetaan korvattavaksi viittauksella ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 48 §:ään ja sen nojalla annettuun asetukseen. Muutos on tekninen.

4 luku **Perhevapaat**

2 §. *Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana.* Voimassa olevan pykälän 2 momentissa viitataan sairausvakuutuslain 23 §:n 2 momenttiin ja 21 §:n 4 momenttiin. Viittaukset ovat vanhentuneet ja ne ehdotetaan korvattavaksi viittauksilla sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ään ja 9 luvun 9 §:ään. Muutos on tekninen.

6 luku **Työnantajan velvollisuudet**

6 §. *Työntekijän takaisin ottaminen.* Takaisinottovelvollisuuden kestoaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi. Lyhentämisen tarkoituksena on keventää työnantajan hallinnollista taakkaa ja vähentää työmarkkinoiden jäykkyyttä huolehtien samalla niistä tavoitteista, joita varten takaisinottovelvollisuus on olemassa.

Takaisinottovelvollisuuden kestoaika olisi lähtökohtaisesti neljä kuukautta. Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä 12 vuotta, takaisinottoaika olisi kuitenkin kuusi kuukautta.

Takaisinottovelvollisuuden sisältö vastaisi muutoin voimassaolevaa lakia.

12 luku **Vahingonkorvausvelvollisuus**

3 §. *Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen.* Voimassa olevan pykälän 1 momentissa viitataan kumottuihin työttömyysturvalakiin (602/1984) ja työmarkkinatuesta annettuun lakiin (1542/1993). Viittaukset ehdotetaan korvattavaksi viittauksella voimassa olevaan työttömyysturvalakiin (1290/2002). Muutos on tekninen.

13 luku **Erinäisiä säännöksiä**

5 §. *Asuntoetu.* Voimassa olevan pykälän 2 momentissa viitataan kumottuun asumistukilakiin (408/1975). Viittaus ehdotetaan korvattavaksi viittauksella yleisestä asumistuesta annettuun lakiin (938/2014). Muutos on tekninen.

1.2 Merityösopimuslaki

1 luku **Yleiset säännökset**

3 §. *Työsopimuksen muoto ja sisältö.* Pykälässä säädetään työsopimuksen vähimmäissisällöstä. Voimassaolevan pykälän 2 momentin 4 kohdan mukaan työsopimuksesta on käytävä ilmi määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Säännökseen ehdotettu muutos vastaisi periaatteiltaan työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään ehdotettua muutosta, joka on selostettu edellä. Jos määräaikainen työsopimus on tehty pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta, sen tulisi käydä nimenomaisesti ilmi työsopimuksesta.

4 a §. *Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.* Kysymys olisi uudesta pykälästä, jonka sisältö vastaisi edellä selostettua työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ää.

5 §. *Koeaika.* Pykälä vastaisi asiasisällöltään työsopimuslain 1 luvun 4 §:ää, johon ehdotetut muutokset on selostettu edellä.

10 §. *Sairausajan palkka.* Voimassa olevan pykälän 4 momentissa viitataan kumottuun tapaturmavakuutuslakiin (608/1948). Viittaus ehdotetaan korvattavaksi viittauksella työtapaturma- ja ammattitautilakiin (459/2015). Muutos on tekninen.

7 luku **Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

9 §. *Työntekijän takaisin ottaminen.* Pykälä vastaisi asiasisällöltään työsopimuslain 6 luvun 6 §:ää, johon ehdotetut muutokset on selostettu edellä.

13 luku **Erinäiset säännökset**

7 §. *Asuntoetu.* Voimassa olevan pykälän 2 momentissa viitataan kumottuun asumistukilakiin (408/1975). Viittaus ehdotetaan korvattavaksi viittauksella yleisestä asumistuesta annettuun lakiin (938/2014). Muutos on tekninen.

1.3 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

7 luku **Palkkatuki**

3 §. *Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset.* Voimassa olevassa pykälässä mainitaan nimenomaisesti työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä tarkoitettu yhdeksän kuukauden pituinen takaisinottoaika. Koska esityksessä ehdotetaan takaisinottoajan lyhentämistä yhdeksästä kuukaudesta työsuhteen kestosta riippuen neljään tai kuuteen kuukauteen, on tarpeen muuttaa pykälää vastaavasti.

13 luku **Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä**

6 §. *Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle.* Työnantaja voisi tiedustella työ- ja elinkeinotoimistolta sopivia työnhakijoita avoimena olevaan työpaikkaan. Työ- ja elinkeinotoimisto voisi luovuttaa työpaikan täyttämistä varten tarpeelliset tiedot vain työnhakijan suostumuksella. Työpaikan täyttämiseksi tarpeelliset tiedot yksilöidään 13 luvun 6 §:ssä. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 6 kohta, jonka mukaan työnantajalle voitaisiin luovuttaa työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten selvittämiseksi tieto siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

2 Voimaantulo

Esityksessä ehdotetaan, että lait tulevat voimaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2017.

Työnantaja ja pitkäaikaistyötön voisivat lain voimaantultua sopia määräaikaisesta työsopimuksesta ilman perustellun syyn vaatimusta työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §:n mukaisesti. Työnantajan velvollisuus antaa selvitys keskeisistä ehdoista koskisi vastaavasti sellaisia työsopimuksia, jotka on lain voimaantultua tehty. Tästä ei tarvitsisi erikseen säätää siirtymäsäännöksellä.

Työsopimuslakiin ja merityösopimuslakiin sisältyisi siirtymäsäännös, jonka mukaan koeaikaa koskeva muutos tulisi sovellettavaksi työsopimuksiin, jotka tehtäisiin lain voimaantulon jälkeen. Jos työsopimus on tehty koeaikaehdolla ennen lain voimaantuloa, työsopimuksen koeaikaehtoon sovellettaisiin ennen lain voimaantuloa voimassa ollutta lakia.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ää ja merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ää sovellettaisiin työsopimukseen, joka päättyy työsopimuslain voimaantulon jälkeen. Jos työsopimus on irtisanottu ennen lain voimaantuloa, mutta työsuhde päättyy voimaantulon jälkeen, takaisinottovelvollisuuden kestoaika määräytyisi ehdotetun lain mukaisesti.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetaan eräiden työntekijöiden suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventämistä pitkäaikaistyöttömien aseman parantamiseksi, työllistämiskynnyksen madaltamiseksi ja yritysten kasvuhalukkuuden lisäämiseksi. Esityksessä mahdollistettaisiin pitkäaikaistyöttömän palkkaaminen määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi. Koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin kahdella kuukaudella ja sen lisäksi työnantajalla olisi oikeus jatkaa koeaikaa työntekijän poissaolon perusteella. Takaisinottovelvollisuuden kesto lyhenisi puolestaan viidellä kuukaudella ja joissakin tapauksissa kolmella kuukaudella.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Säännöksen piiriin kuuluu työsuojelu sanan laajassa merkityksessä, jolloin siihen on katsottu sisältyvän muun muassa työaikasuojelu. Säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Esitys ei siten koske perustuslain 18 §:n 1 momentin varsinaista sisältöä, vaikka sääntely merkitseekin eräiden työntekijän suojaksi tarkoitettujen säännösten lieventymistä.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Vaatimus toteutuu muun muassa työsopimuslaissa säädetyn työsuhdeturvan kautta. Esityksessä ei puututa työsuhteen päättämisen edellytyksiin, eikä rajattu mahdollisuus tehdä kokonaiskestoltaan vuoden ajaksi enintään kolme määräaikaista työsopimusta pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta merkitse työsuhdeturvan sivuuttamista tai sen oleellista heikentymistä. Koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin kahdella kuukaudella, jolloin se vastaisi valtion virkamiehistä annetussa laissa säädettyä koeaikaa.

Vaikka yllä mainitut perustuslain säännökset eivät ole esitettyjen muutosten kannalta merkityksellisiä, työntekijän suojaa koskevien vaatimusten vuoksi ehdotetut muutokset on katsottu tarpeelliseksi toteuttaa rajattuina, eikä työntekijöiden suojaksi tarkoitettuja säännöksiä lievennettäisi enempää kuin on kohtuudella tarpeen sääntelyn tavoitteen saavuttamiseksi.

Ehdotettua sääntelyä on valmistelun yhteydessä arvioitu myös perustuslain 6 §:n ja erityisesti sen 2 momentin kannalta. Kyseisen lainkohdan mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten alentamista nimenomaan pitkäaikaistyöttömien kohdalla. Sääntelyllä on kuitenkin hyväksyttävä tavoite eli työnantajan työllistämiskynnyksen madaltaminen ja pitkäaikaistyöttömän aseman parantaminen työmarkkinoilla.

Yllä sanottua arvioitaessa on erityisesti kiinnitettävä huomiota siihen, että julkisen vallan tehtävänä on edistää työllisyyttä perustuslain 18 §:n 2 momentin perusteella

Hallitus katsoo, että esityksessä ei ehdoteta sellaisia muutoksia, joiden vuoksi esitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

Lakiehdotukset

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §, 2 luvun 4, 11 ja 17 §, 4 luvun 2 §, 6 luvun 6 §, 12 luvun 3 § ja 13 luvun 5 §,

sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 4 § osaksi laeissa 707/2008 ja 1331/2014, 2 luvun 4 § osaksi laeissa 707/2008 ja 873/2012 sekä 4 luvun 2 § osaksi laissa 1076/2002, sekä

lisätään 1 lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 a §

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

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.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
2) työnteon alkamisajankohta;
3) määräaikaisen työsopimuksen kesto, sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
4) koeaika;
5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
7) työhön sovellettava työehtosopimus;
8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
9) säännöllinen työaika;
10) vuosiloman määräytyminen;
11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

17 §

Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 48 §:n tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

4 luku

Perhevapaat

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanoutunut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta; sekä

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti Kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena enintään määrän, joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäisasumismenojen määrää. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työsopimukseen, joka on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 1 luvun 4 §:ää.

Työsopimukseen, joka päättyy ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 6 luvun 6 §:ää.

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 ja 5 §, 2 luvun 10 §, 7 luvun 9 § ja 13 luvun 7 §,
sellaisena kuin niistä on 1 luvun 5 § osaksi laissa 1332/2014, sekä
lisätään 1 lukuun uusi 4 a § seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.
Työsopimuksesta on käytävä ilmi:
1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
3) työnteon alkamisajankohta;
4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
5) koeaika, jos siitä on sovittu;
6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;
7) työntekijän pätevyys sekä toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;
8) työhön sovellettava työehtosopimus;
9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;
11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;
12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;
13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
14) työntekijän oikeus kotimatkaan;
15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.
Työsopimusta tehtäessä työntekijän tulee saada tarpeellisiksi katsomansa tiedot:
1) aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista;
2) aluksen liikennealueesta.
Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.
Jos työntekijä siirtyy sopimuksen voimassaoloaikana aluksesta toiseen, siirtymisestä on ilmoitettava Liikenteen turvallisuusvirastolle siten kuin laivaväen luetteloinnista annetussa laissa (1360/2006) säädetään.

4 a §

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

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.

5 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

10 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työnteon estymisen ajalta oikeus täyteen palkkaansa, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä enintään 30 päivältä.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomauttamisen aikana edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuvan työstä johtuneista olosuhteista.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain (1224/2004) tai työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

13 luku

Erinäiset säännökset

7 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena enintään määrän, joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäisasumismenojen määrää. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työsopimukseen, joka on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 1 luvun 5 §:ää.

Työsopimukseen, joka päättyy ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 7 luvun 9 §:ää.

———

3.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n ja 13 luvun 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 3 §:n 2 momentti ja 13 luvun 6 §:n 2 momentti,

sellaisena kuin niistä on 7 luvun 3 §:n 2 momentti laissa 1366/2014, seuraavasti:

7 luku

Palkkatuki

3 §

Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

— —

Jos työnantaja on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka työnantajan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja on ennen palkkatukihakemuksen tekemistä työsopimuslaissa tai merityösopimuslaissa säädetyllä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille tai jos työnantajalla ei muusta syystä ole velvollisuutta työn tarjoamiseen. Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle edellyttää lisäksi työsopimuslain 6 luvun 6 §:n 1 momentissa tai merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetystä takaisinottoajasta poiketen, että työnantaja on tarjonnut työtä sellaiselle tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle, jonka irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana.

— —

13 luku

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmä

6 §

Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle

— —

Työpaikan täyttämistä varten tarpeellisia tietoja ovat:

1) työnhakijan nimi ja yhteystiedot, äidinkieli, muu kielitaito ja kansalaisuus;

2) työnhakijan koulutus ja suorittamat ammatilliset tutkinnot sekä tarpeellisin osin niiden sisältö ja arvosanat;

3) työhistoria työtodistuksesta ilmenevine tietoineen;

4) asevelvollisuuden suorittaminen;

5) erityisosaaminen, työ- ja koulutustoiveet samoin kuin työnhakijan itsensä laatima työnhakuesittely työnantajia varten;
6) työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten selvittämiseksi tieto siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 16 päivänä kesäkuuta 2016.

Pääministerin sijainen, ulkoasiainministeri

Timo Soini

Vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner

Liite
Rinnakkaistekstit

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §, 2 luvun 4, 11 ja 17 §, 4 luvun 2 §, 6 luvun 6 §, 12 luvun 3 § ja 13 luvun 5 §,
sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 4 § osaksi laeissa 707/2008 ja 1331/2014, 2 luvun 4 § osaksi laeissa 707/2008 ja 873/2012 sekä 4 luvun 2 § osaksi laissa 1076/2002, sekä
lisätään 1 lukuun uusi 3 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	1 luku
	Yleiset säännökset
	3 a §
	Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa
	Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.
	Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.
	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.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään *kuuden* kuukauden pituisesta koeajasta. *Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.*

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden

päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;

2) työnteon alkamisajankohta;

3) määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika;

4) koeaika;

5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;

6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;

7) työhön sovellettava työehtosopimus;

8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

9) säännöllinen työaika;

10) vuosiloman määräytyminen;

11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;

2) työnteon alkamisajankohta;

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

4) koeaika;

5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;

6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;

7) työhön sovellettava työehtosopimus;

8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;

9) säännöllinen työaika;

10) vuosiloman määräytyminen;

11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.	Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.
11 §	11 §
Sairausajan palkka	*Sairausajan palkka*
Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.	Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain *(1224/2004)* mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai *työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015)* mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.
17 §	17 §
Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko	*Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko*
Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun	Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on *ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 48 §:n tai sen nojalla annetun asetuksen* mu-

asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

4 luku

Perhevapaat

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 23 §:n 2 momentissa säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 21 §:n 4 momentissa.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalkaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

4 luku

Perhevapaat

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain *9 luvun 10 §:ssä* säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain *9 luvun 9 §:ssä.*

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomal-

leen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta; sekä

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettaleen, *työ- ja elinkeinotoimistosta* edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä *neljän* kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. *Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.*

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanoutunut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa *(1290/2002)* tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta; sekä

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta *työttömyysturvalain* nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitetta-

va työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla

va työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti *Kansaneläkelaitosta* käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai *Kansaneläkelaitokselle* ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena enintään määrän, *joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa*

vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

(938/2014) säädettyä enimmäisasumismenojen määrää. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työsopimukseen, joka on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 1 luvun 4 §:ää.

Työsopimukseen, joka päättyy ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 6 luvun 6 §:ää.

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 ja 5 §, 2 luvun 10 §, 7 luvun 9 § ja 13 luvun 7 §,
sellaisena kuin niistä on 1 luvun 5 § osaksi laissa 1332/2014, sekä
lisätään 1 lukuun uusi 4 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
1 luku	1 luku
Yleiset säännökset	**Yleiset säännökset**
3 §	3 §
Työsopimuksen muoto ja sisältö	*Työsopimuksen muoto ja sisältö*
Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.	Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.
Työsopimuksesta on käytävä ilmi:	Työsopimuksesta on käytävä ilmi:
1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;	1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;	2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
3) työnteon alkamisajankohta;	3) työnteon alkamisajankohta;
4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;	4) *määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;*
5) koeaika, jos siitä on sovittu;	5) koeaika, jos siitä on sovittu;
6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;	6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;
7) työntekijän pätevyys ja toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;	7) työntekijän pätevyys sekä toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;
8) työhön sovellettava työehtosopimus;	8) työhön sovellettava työehtosopimus;
9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;	9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;	10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;
11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;	11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;
12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;	12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;
13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;	13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

14) työntekijän oikeus kotimatkaan;
15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Työsopimusta tehtäessä työntekijän tulee saada tarpeellisiksi katsomansa tiedot:
1) aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista;
2) aluksen liikennealueesta.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

Jos työntekijä siirtyy sopimuksen voimassaoloaikana aluksesta toiseen, siirtymisestä on ilmoitettava Liikenteen turvallisuusvirastolle siten kuin laivaväen luetteloinnista annetussa laissa (1360/2006) säädetään.

14) työntekijän oikeus kotimatkaan;
15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Työsopimusta tehtäessä työntekijän tulee saada tarpeellisiksi katsomansa tiedot:
1) aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista;
2) aluksen liikennealueesta.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaleena, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

Jos työntekijä siirtyy sopimuksen voimassaoloaikana aluksesta toiseen, siirtymisestä on ilmoitettava Liikenteen turvallisuusvirastolle siten kuin laivaväen luetteloinnista annetussa laissa (1360/2006) säädetään.

4 a §

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

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.

5 §

5 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

10 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työnteon estymisen ajalta oikeus täyteen palkkaansa, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä enintään 30 päivältä.

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään *kuuden* kuukauden pituisesta koeajasta. *Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.*

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

10 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työnteon estymisen ajalta oikeus täyteen palkkaansa, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä enintään 30 päivältä.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomauttamisen aikana edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuvan työstä johtuneista olosuhteista.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain (1224/2004) tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

13 luku

Erinäiset säännökset

7 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomauttamisen aikana edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuvan työstä johtuneista olosuhteista.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain (1224/2004) tai *työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015)* mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä *neljän* kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. *Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.*

13 luku

Erinäiset säännökset

7 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun

lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena enintään määrän, *joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäisasumismenojen määrää.* Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työsopimukseen, joka on tehty ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 1 luvun 5 §:ää.

Työsopimukseen, joka päättyy ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta 7 luvun 9 §:ää.

3.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 3 §:n ja 13 luvun 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 3 §:n 2 momentti ja 13 luvun 6 §:n 2 momentti,

sellaisena kuin niistä on 7 luvun 3 §:n 2 momentti laissa 1366/2014, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
7 luku	7 luku
Palkkatuki	**Palkkatuki**
3 §	3 §
Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset	*Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Jos työnantaja on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka työnantajan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja on ennen palkkatukihakemuksen tekemistä työsopimuslaissa tai merityösopimuslaissa säädetyllä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille tai jos työnantajalla ei muusta syystä ole velvollisuutta työn tarjoamiseen. Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle edellyttää lisäksi työsopimuslain 6 luvun 6 §:n 1 momentissa tai merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetystä *yhdeksän kuukauden* takaisinottoajasta poiketen, että työnantaja on tarjonnut työtä sellaiselle tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle, jonka irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana.	Jos työnantaja on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä taikka työnantajan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, palkkatukea voidaan myöntää, jos työnantaja on ennen palkkatukihakemuksen tekemistä työsopimuslaissa tai merityösopimuslaissa säädetyllä tavalla täyttänyt velvollisuutensa tarjota työtä irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille tai jos työnantajalla ei muusta syystä ole velvollisuutta työn tarjoamiseen. Palkkatuen myöntäminen elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle edellyttää lisäksi työsopimuslain 6 luvun 6 §:n 1 momentissa tai merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetystä takaisinottoajasta poiketen, että työnantaja on tarjonnut työtä sellaiselle tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle, jonka irtisanomisaika on päättynyt palkkatuen hakemista edeltäneiden 12 kuukauden aikana.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
13 luku	13 luku
Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojär-	**Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojär-**

jestelmä	**jestelmä**
6 §	6 §
Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle	*Suostumus tietojen luovuttamiseen työnantajalle*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Työpaikan täyttämistä varten tarpeellisia tietoja ovat: 1) työnhakijan nimi ja yhteystiedot, äidinkieli, muu kielitaito ja kansalaisuus; 2) työnhakijan koulutus ja suorittamat ammatilliset tutkinnot sekä tarpeellisin osin niiden sisältö ja arvosanat; 3) työhistoria työtodistuksesta ilmenevine tietoineen; 4) asevelvollisuuden suorittaminen, 5) erityisosaaminen, työ- ja koulutustoiveet samoin kuin työnhakijan itsensä laatima työnhakuesittely työnantajia varten.	Työpaikan täyttämistä varten tarpeellisia tietoja ovat: 1) työnhakijan nimi ja yhteystiedot, äidinkieli, muu kielitaito ja kansalaisuus; 2) työnhakijan koulutus ja suorittamat ammatilliset tutkinnot sekä tarpeellisin osin niiden sisältö ja arvosanat; 3) työhistoria työtodistuksesta ilmenevine tietoineen; 4) asevelvollisuuden suorittaminen; 5) erityisosaaminen, työ- ja koulutustoiveet samoin kuin työnhakijan itsensä laatima työnhakuesittely työnantajia varten; *6) työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä ja merityösopimuslain 1 luvun 4 a §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten selvittämiseksi tieto siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	_____
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	_____