Valiokunnan mietintö TyVM 10/2016 vp─ HE 105/2016 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

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

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta (HE 105/2016 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty perustuslakivaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:
- perustuslakivaliokunta PeVL 40/2016 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:
- vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- erityisasiantuntija Erno Mähönen, työ- ja elinkeinoministeriö
- tasa-arvoneuvos Riitta Martikainen, sosiaali- ja terveysministeriö
- ylitarkastaja Mia Murtomäki, tietosuojavaltuutetun toimisto
- lakimies Anna Pärtty, Lounais-Suomen aluehallintovirasto
- palvelujohtaja Pirjo Juntunen, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto
- pääsihteeri Tanja Auvinen, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- asiantuntija Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- päälakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- työmarkkinajohtaja Janne Makkula, Suomen Yrittäjät ry
- lakimies Heli Ahokas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- toiminnanjohtaja Jukka Haapakoski, Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö - TVY ry
- yhteiskuntatieteiden lisensiaatti Simo Aho
- kauppatieteiden tohtori Kari Hämäläinen
- oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:
- Kirkon työmarkkinalaitos

Valmis
5.0

- Kuntatyönantajat
- Akava ry
- Suomen Konepäällystöliitto ry
- Suomen Laivanpäällystöliitto ry
- Suomen Merimies-Unioni SMU ry
- Suomen Varustamot ry

HALLITUKSEN ESITYS

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.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Esityksessä ehdotetaan, että pitkäaikaistyötön voidaan palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä. Lisäksi ehdotetaan työnteon aloittamisesta alkavan koeajan pidentämistä ja tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottoajan lyhentämistä neljään tai kuuteen kuukauteen. Toimenpiteillä on tarkoitus vähentää uuden työntekijän palkkaamiseen liittyviä työnantajan oikeudellisia ja taloudellisia riskejä.

Esityksen tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksien parantamisen lisäksi työllistämiskynnystä madaltamalla rohkaista erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä uusien työntekijöiden palkkaamiseen ja siten lisätä työllisyyttä. Ehdotettujen muutosten työllisyysvaikutusten täsmällinen arviointi on ollut esityksen ja valiokunnan saamien selvitysten mukaan juuri tällaista uudistusta koskevien tutkimustietojen vähäisyyden vuoksi vaikeaa. Suomen Yrittäjät ry arvioi asiantuntijakuulemisessa, että esityksen sisältämät muutokset auttavat jopa 10 000 lisätyöpaikan luomisessa. Valiokunta katsoo, että työmarkkinoita joustavoittavat ja työllistämiskynnystä alentavat sekä uusia työsuhteita synnyttävät muutokset ovat oikeansuuntaisia sekä kansantalouden kasvua vauhdittavia tarpeellisia toimia. Valiokunta pitää esitystä perusteltuna ja puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen

Työ- ja elinkeinoministeriön syyskuun 2016 työnvälitystilaston mukaan yhtäjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleiden työttömien määrä on jatkanut kasvuaan, vaikka työllisyydessä muutoin on tapahtunut hienoinen käänne parempaan. Syyskuun lopussa 2016 pitkäaikaistyöttömiä oli 125 400, mikä on 12 400 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Pitkäaikaistyöttömien miesten määrä lisääntyi edellisestä vuodesta 6 400:lla ja naisten 5 900:lla. Yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömistä oli 58 600, mikä on 9 000 enemmän kuin vuosi sitten.

Työttömien työllistymismahdollisuudet alenevat selvästi työttömyyden keston pitenemisen myötä, joten pitkäaikaistyöttömien työllistämistä edistävien keinojen löytämiseen on valiokunnan mielestä selkeä tarve. Valiokunta kannattaa pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävän määräaikaisen työsopimuksen ehtojen helpottamista ja katsoo, että sillä aikaansaatavalla työllistämiskynnyksen madaltamisella parannetaan osaltaan pitkäaikaistyöttömän työllistymismahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla ja myös työllistymistä vakituiseen työsuhteeseen.

Välityömarkkinoiden avulla tarjotaan työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joiden on syystä tai toisesta vaikea työllistyä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinoilla työskennellään usein määräaikaisissa työsuhteissa, jotka saattavat joskus olla ristiriidassa työsopimuslain määräaikaisia työsuhteita koskevien säännösten kanssa. Ehdotettu muutos selkeyttää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä myös välityömarkkinoilla.

Asiantuntijakuulemisessa saadun selvityksen mukaan määräaikaisten ja pysyvien työsuhteiden välisen sääntelyeron yleinen kasvattaminen lisää määräaikaisten työsuhteiden käyttöä pääosin pysyvien työsuhteiden kustannuksella, jolloin työllisyysvaikutukset koko talouden tasolla voivat jäädä vähäisiksi eikä ole takeita siitä, että työllisyysaste nousee. Tutkimuskirjallisuus, johon selvityksessä viitataan, koskee kuitenkin pääosin muunlaisia uudistuksia kuin käsillä oleva nimenomaan pitkäaikaistyöttömiä koskeva määräaikaisen sopimisen helpotus. Elinkeinoelämän järjestöjen jäsenyrityksiltään keräämä tieto tukee käsitystä, jonka mukaan määräaikaisuuden ehtojen yleinen helpottaminen johtaa lisärekrytointeihin. Valiokunta katsoo, että pitkäaikaistyöttömien kanssa tehtävien määräaikaisten työsopimusten vaikutuksia tulee seurata ja selvittää niiden merkitys pitkäaikaistyöttömyyden kehitykseen ja kokonaistyöllisyyteen.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että varsinkin pitkään jatkuessaan työttömyys johtaa helposti työttömän henkilön perusteettomaan kielteiseen leimaamiseen. Valiokunta korostaa, että työttömien ryhmä on osaamiseltaan, työkyvyltään ja pätevyydeltään varsin monimuotoinen. Nykyisessä työmarkkinatilanteessa työttömyys voi kohdata lähes ketä tahansa ja valuminen yli vuoden kestävään työttömyyteen tapahtuu yhä useammalle. Valiokunta tähdentää, että ilman erityistä perustetta määräaikaiseen työsuhteeseen palkattua pitkäaikaistyötöntä tulee kohdella työpaikoilla tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa ja että työsuhteen muiden ehtojen tulee määräytyä normaalien työmarkkinoita koskevien pelisääntöjen mukaan.

Perustuslakivaliokunta toteaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa (PeVL 40/2016 vp), että ehdotettua pitkäaikaistyöttömien erilaista kohtelua voidaan pitää eri asemaan asettamisena henkilöön liittyvän syyn, eli tässä tapauksessa yhtäjaksoisen työttömyysajan keston perusteella. Perustuslakivaliokunnan mukaan sääntelyn taustalla voidaan kuitenkin kat-

soa olevan perustuslain 6 §:n 2 momentin edellyttämä hyväksyttävä peruste, jolla on yhteys myös perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle osoitettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. Perustuslakivaliokunta ei pidä sääntelyä ongelmallisena myöskään erilaiselle kohtelulle asetettavan oikeasuhtaisuuden vaatimuksen kannalta.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. Määräaikaista sopimusta ei siten voi uusia joko sopimuksen tai sopimusten enimmäiskeston vuoksi taikka sen vuoksi, että on kulunut yli vuosi ensimmäisen sopimuksen tekemisestä. Perustelujen mukaan sopimusten välillä voi olla keskeytyksiä tai vaikkapa perustellusta syystä tehty määräaikainen työsopimus. Valiokunta katsoo, että säännös on jokseenkin vaikeaselkoinen ja voi johtaa käytännössä tulkintaongelmiin. Sopimusten lainmukaisuuden selvittäminen edellyttää henkilön työhistorian selvittämistä. Sitä ei saadun selvityksen mukaan voida tavallisen työsuojelutarkastuksen yhteydessä tehdä, mikä saattaa hankaloittaa myös valvontaa.

Työttömyyden kestoa koskeva ilmoitus

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei ehdotetun muutoksen mukaan edellytä perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoima- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012; myöh. JTYPL) 3 §:ssä säädetään. Työnantaja voi esityksen perustelujen (s. 22) mukaan tiedustella avoimeen työpaikkaan sopivia työttömiä työnhakijoita työ- ja elinkeinotoimistolta.

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakkuus on salassa pidettävä tieto, minkä vuoksi työ- ja elinkeinotoimistolla on oikeus luovuttaa työnantajalle työpaikan täyttämistä varten tarpeellisia tietoja vain, jos siitä on säädetty lailla ja jos työnhakija on antanut siihen kirjallisesti suostumuksen. Merkintä suostumuksesta tai siitä kieltäytymisestä tehdään työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmän ns. URA-rekisteriin. Syyskuun 2015 seurantatietojen mukaan 93 prosenttia työnhakijoista on antanut suostumuksensa tietojen luovuttamiseen työnantajille.

Tietojen luovuttamisen mahdollistamista varten työttömyyden kestoa koskeva tieto ehdotetaan lisättäväksi työpaikan täyttämistä varten työnantajille luovutettavien tarpeellisten tietojen luetteloon (JTYPL 13 luku 6 §, uusi 6 kohta). Saatuaan työ- ja elinkeinotoimistolta tiedon siitä, että henkilö on ollut yhdenjaksoisesti työtön edellisen 12 kuukauden ajan, työnantaja voi palkata pitkäaikaistyöttömän henkilön määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä. Työ- ja elinkeinotoimistolta saadun ilmoituksen perusteella työsuhde on pätevä, vaikka myöhemmin kävisi ilmi, että saatu tieto on ollut väärä.

Pitkäaikaistyötön voi halutessaan myös itse pyytää työ- ja elinkeinotoimistolta todistuksen tai muun asiakirjan, jolla hän osoittaa olevansa pitkäaikaistyötön. Käytännössä työnantaja voi luottaa todistukseen vain siinä tapauksessa, että se on lyhyen ajan sisällä otettu. Valiokunta muistuttaa, että työntekijän aloitteesta määräaikainen työsopimus on mahdollista tehdä ilman erikseen perusteltua syytä jo nykylain mukaan.

Valiokunta korostaa, että pitkäaikaistyöttömistä ei työhallinnossa tulla muodostamaan uutta erillistä luetteloa tai rekisteriä, vaan työttömyyden kestoa koskevat tiedot saadaan URA-rekisteristä. Työnantajalle annetaan tiedot vain kulloinkin avoinna olevaan työpaikkaan sopivista pitkäaikaistyöttömistä ja vain, jos työnhakija on antanut nimenomaisen kirjallisen suostumuksensa tietojen luovuttamiseen työnantajalle. Valiokunta pitää tärkeänä, että työnhakijoille kerrotaan selkeästi jo työnhakijaksi kirjautumisen yhteydessä, miten heitä koskevia tietoja käsitellään ja mitkä ovat työhakijan oikeudet heitä itseään koskeviin tietoihin. Valiokunta korostaa, että työnhakija voi milloin tahansa perua tietojen luovuttamiseen antamansa suostumuksen. Työnhakijalle ei voida asettaa korvauksetonta määräaikaa, ns. karenssia sillä perusteella, että hän on kieltänyt tietojensa luovuttamisen.

Koeajan pidentäminen ja sukupuolivaikutusten arviointi

Koeaikaa ehdotetaan esityksessä pidennettäväksi nykyisestä neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Koeaikapurun edellytyksiä ei muuteta, vaan koeaikana työsopimus voidaan edelleen molemmin puolin purkaa. Purkuperuste ei saa olla syrjivä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on ehdotuksen mukaan oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika voi kuitenkin olla korkeintaan puolet määräaikaisen sopimuksen kestosta, eikä enempää kuin kuusi kuukautta. Säännöksen tarkoituksena on turvata koeajan tarkoituksen toteutuminen myös niissä tapauksissa, joissa työntekijän työsuorituksen ja hänen työhön soveltuvuutensa arvioiminen ei olosuhteista johtuen ole mahdollista, sekä madaltaa näin omalta osaltaan työnantajien työllistämiskynnystä. Työelämä-ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että nämä koeajan pidentämisen perusteet ovat tarkoituksenmukaisia.

Ehdotetun muutoksen mukaan oikeus koeajan pidentämiseen on vain työnantajalla. Valiokunta huomauttaa, että koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Valiokunta katsoo, että myös työntekijällä tulisi niin halutessaan olla mahdollisuus koeajan pidentämiseen.

Valiokunta toteaa, että perhevapaista suurimman osan käyttävät naiset, minkä vuoksi perhevapaiden perusteella tehtävän koeajan jatkamisen mahdolliset seuraukset tulevat kohdistumaan ennen kaikkea heihin. Hallituksen esityksessä (s. 19) katsotaan, että perhevapaalla olevan työntekijän koeajan pidentämisen salliminen voi lisätä työnantajan kannustimia palkata raskaana tai synnytysiässä oleva nainen, sillä työnantajan ei tarvitse pelätä koeajan menettämistä perhevapaan takia. Tämä voi esityksen mukaan vähentää naisten syrjintää työmarkkinoilla. Koeajan pidentäminen kuuteen kuukauteen saattaa kuitenkin toisaalta lisätä koeaikana tapahtuvia raskaudesta tai vanhempainvapaista johtuvia koeaikapurkuja siitäkin huolimatta, että koeaikapurkua ei saa tehdä syrjivillä perusteilla. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että sääntelyn sukupuolivaikutusten arviointi ei esityksessä ole yksiselitteinen.

Perustuslakivaliokunta katsoo työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa, että ehdotettu koeajan pidentäminen perhevapaiden perusteella mahtuu perustuslakivaliokunnan

perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussääntelyn sallimaan lainsäätäjän harkintamarginaaliin. Valiokunta kuitenkin katsoo, että hallituksen tulee seurata lainsäädännön toimeenpanon tosiasiallisia vaikutuksia perhevapaita käyttävien asemaan ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon, jonka edistämiseen julkisella vallalla on perustuslain 6 §:n 4 momentin nojalla erityinen velvollisuus.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan kantaan ja edellyttää, että hallitus seuraa koeajan pidennyksen vaikutuksia perhevapaita käyttävien asemaan ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Työntekijän takaisin ottaminen

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuden kestoa ehdotetaan lyhennettäväksi yhdeksästä kuukaudesta neljään kuukauteen. Pitkissä yli 12 vuotta kestäneissä työsuhteissa takaisinottovelvollisuus on kuitenkin kuusi kuukautta. Esityksen perustelujen mukaan takaisinottovelvollisuuden joustavoittaminen vähentää hallinnollista taakkaa ja lisää työnantajan valinnanvapautta työntekijän palkkauksessa.

Esityksessä (s. 20) todetaan, että on mahdotonta arvioida, onko takaisinottoajan lyhentämisellä todellisia vaikutuksia työllistämiskynnykseen vai ei. Lakimuutoksen kuitenkin arvioidaan lisäävän työvoiman vaihtuvuutta, ja kun työnantajan vapaus valita tehtävään sopivin henkilö ilman rajoitteita lisääntyy, sillä saattaa olla myös tuottavuutta kasvattava vaikutus.

Takaisinottovelvollisuuden tarkoituksena on suojata työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle työnantajan tilanteen muuttuessa tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuus työsuhteen päättymisen jälkeen korostaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan ja on osa työntekijän työsuhdeturvaa.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että irtisanominen saattaa olla perusteeton, jos työnantaja lyhyen ajan kuluessa neljän kuukauden takaisinottoajan jälkeen rekrytoi uusia työntekijöitä samankaltaisiin tehtäviin. Rekrytointi muutamia kuukausia irtisanomisen jälkeen voi siis estyä, mikäli työnantaja haluaa välttää irtisanomisperusteen riitauttamisen.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki työsopimuslain muuttamisesta

1 luku. Yleiset säännökset

3 a §. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa. Ehdotetun 1 momentin mukaan enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Valiokunta katsoo, että yhdenjaksoisuutta koskevan poikkeuksen tulee sisältää myös virkasuhteessa tehty työ. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa, että sanan "työsuhde" sijasta käytetään sanaa "palvelussuhde", joka käsitteenä sisältää sekä virkasuhteen että työsuhteen.

2 luku. Työnantajan velvollisuudet

4 §. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Pykälän 2 momentissa luetellaan, mitä tietoja pykälässä tarkoitetusta selvityksestä tulee ainakin käydä ilmi. Ehdotetun 3 kohdan mukaan selvityksestä on käytävä ilmi määräaikaisen sopimuksen 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. Valiokunta toteaa, että sopimuksen keston ja sopimuksen päättymisajan yhtäaikainen mainitseminen merkitsisi, että samasta asiasta säänneltäisiin kahteen kertaan. Tästä syystä valiokunta ehdottaa 3 kohdan muuttamista siten, että siitä poistetaan maininta työsopimuksen kestosta.

2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta

1 luku. Yleiset säännökset

4 a §. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa. Valiokunta ehdottaa pykälän 1 momentin sanan "työsuhde" muuttamista sanaksi "palvelussuhde" samoin perustein kuin työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

> *Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 105/2016 vp sisältyvän 3. lakiehdotuksen.*
>
> *Eduskunta hyväksyy muutettuina hallituksen esitykseen HE 105/2016 vp sisältyvän 1. ja 2. lakiehdotuksen.* ***(Valiokunnan muutosehdotukset)***

Valiokunnan muutosehdotukset

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 palvelussuhde 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 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:

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2016 vp

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 palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä mää-

räaikaisena 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 perheenjäse-

nen 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 sää-

detystä 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 17.11.2016

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd
varapuheenjohtaja Heli Järvinen vihr (osittain)
jäsen Teuvo Hakkarainen ps
jäsen Hannakaisa Heikkinen kesk
jäsen Reijo Hongisto ps
jäsen Niilo Keränen kesk
jäsen Anna Kontula vas
jäsen Jaana Laitinen-Pesola kok

jäsen Leena Meri ps
jäsen Merja Mäkisalo-Ropponen sd
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Eero Suutari kok
jäsen Martti Talja kesk
jäsen Juhana Vartiainen kok
varajäsen Antero Laukkanen kd

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen

VASTALAUSE 1

Perustelut

Hallitus esittää, että pitkäaikaistyöttömän saisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman erityistä perustellun syyn vaatimusta. Lisäksi koeajan enimmäispituus pidennetään kuuteen kuukauteen, ja työnantajalla olisi oikeus jatkaa koeaikaa, jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä. Hallitus esittää myös työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoajan lyhentämistä neljään kuukauteen, yli 12 vuoden työsuhteissa kuuteen kuukauteen.

Työsopimuslaki uudistettiin kokonaan 2000-luvun alussa. Uudistus oli valmisteltu huolellisesti, se perustui tutkimuksiin ja selvityksiin ja siitä saavutettiin kolmikantaisesti yhteisymmärrys. Merkittävä, työsuhteen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevä lainsäädäntö toimii vain, jos näkemykset tarkoituksesta ja sisällöstä ovat yhteneväiset. Nyt tehtyä esitystä ei ole valmisteltu näiden periaatteiden mukaisesti. Jätämme mietintöön vastalauseen, koska hallitus esittää useaa ratkaisevasti työntekijöiden asemaa mahdollisesti heikentävää ja työelämää pirstovaa uutta asiaa, joita emme voi hyväksyä kuin korkeintaan määräaikaisena.

Vaikutusarviot ovat puutteelliset

Esityksen tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvuhalukkuutta. Kuitenkin asiantuntijakuulemisessa on käynyt ilmi ja osin esityksen perusteluista selviää, ettei esitettyjen toimenpiteiden vaikutusta tavoitteiden saavuttamiseen ole voitu osoittaa.

Esimerkiksi hallituksen esityksessä todetaan, että kansainvälinen työmarkkinatutkimus antaa "jossain määrin tukea oletukselle, että määräaikaisen työn sääntelyn vapauttaminen lisäisi nimenomaisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymistä". Tutkimustieto, joka olisi kohdistettu juuri määräaikaisen työn sääntelyn purkamisen ja pitkäaikaistyöttömyyden väliseen yhteyteen, on kuitenkin kohtalaisen vähäistä. Vaikutukset riippuvatkin olennaisesti tulevista taloussuhdanteista.

Myöskään takaisinottovelvollisuuden vaikutuksista työmarkkinoilla ei ole juuri tehty empiiristä tutkimusta. Esityksen perusteluissa todetaan, että on mahdotonta luotettavasti arvioida, onko sillä todellisia vaikutuksia työllistämiskynnykseen vai ei. Edelleen, koeajan vaikutuksista on olemassa hyvin vähän tietoa, kuten esityksen perusteluissakin on todettu.

Se, mistä on tutkimusnäyttöä, on että esitykset heikentävät irtisanomissuojaa, lisäävät työelämän epävarmuutta ja epätasa-arvoa sekä jäykistävät työmarkkinoita vähentämällä halukkuutta työpaikanvaihdoksiin. Hallitus tavoittelee esityksellä myös yritysten kasvuhalukkuuden ja työllisyyden lisäämistä. Näitä vaikutuksia on selvitetty työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä. Koko työsopimuslain vaikutus työllistämiseen todettiin lähes olemattomaksi ja esimerkiksi aiemmat määräaikaisuuksien helpottamiskokeilut täysin vaikutuksettomiksi. Mikäli positiivisia vaikutuksia ei saada talouteen ja työllisyyteen, muutokset tarkoittavat käytännössä vain työelämän epävarmuuden lisääntymistä, mikä puolestaan entisestään vähentää ostovoimaa, kysyntää, kilpai-

lukykyä ja työpaikkoja. Työmotivaatiota ja tuottavuutta ei lisää sekään, että sivuutetaan ILO:n perusperiaatteisiin sisältyvä työntekijän suojelu.

Muutokselle asetettujen tavoitteiden toteutumisen ja vaikutusten ollessa erittäin epävarmoja katsomme, että hallituksen esittämät muutokset on säädettävä korkeintaan määräaikaisina. Asiantuntijakuulemisen aikana esim. STM:n työsuojeluosasto on korostanut lakiesityksen vaikutusten seurannan tärkeyttä, sillä lakiesitys sisältää heikennyksiä työntekijöiden suojaksi tarkoitettuihin säännöksiin. Myös perustuslakivaliokunta toteaa lausunnossaan, että hallituksen tulee seurata myös lainsäädännön tosiasiallisia vaikutuksia perhevapaita käyttävien asemaan ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Esitysten vaikuttavuus, jonka perusteella päätökset jatkosta voidaan tehdä, tulee selvittää lain voimassaolon aikana toteutettavalla seurantatutkimuksella. Esitämme seurannasta lausumaa.

Takaisinottovelvollisuuden heikentämiselle ei ole perusteita

Esityksessä ehdotetaan työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoajan lyhentämistä neljään kuukauteen. Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä 12 vuotta, takaisinottoaika olisi kuitenkin kuusi kuukautta. Esityksessä arvellaan, että suurempi vapaus kannustaisi työnantajia solmimaan useammin vakituisia työsuhteita ja että esitys parantaisi etenkin nuorten asemaa työmarkkinoilla.

Irtisanotun työntekijän takaisinottaminen työtilanteen kohentuessa on osa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta ja ILO:n suositusta. Suomessa irtisanomissuoja on jo tällä hetkellä heikkoa eikä muualla Euroopassa käytössä olevia viranomaisten lupia tai yhteistyöelinten kanssa tehtyjä sopimuksia edellytetä. Yleisesti käytössä olevia työsuhteen pituuden mukaan irtisanomisajan palkan lisäksi maksettavia erorahoja ei meillä myöskään tarvitse maksaa. Näihin menettelyihin verrattuna etusija entisen työn takaisin saamiseen on etuna ja työnantajan velvoitteena todella vaatimaton.

Takaisinottoajan näin merkittävä lyhentäminen ei millään tavoin paranna työllisyyttä, mutta käytännössä mitätöi takaisinottovelvollisuuden merkityksen. Kyseenalaista on myös, miten yrityksen kasvuhalukkuuteen vaikuttaa se, että työntekijä voidaan entistä nopeammin korvata uudella. Varmaa on vain se, että esitys helpottaa irtisanomissuojan kiertämistä. On myös huomattava, että pitkäaikaistyöttömyyden riski on sitä suurempi, mitä vanhempi työttömäksi jäävä henkilö on. Takaisinottovelvollisuusajan lyhentämisellä tätä riskiä kasvatetaan entisestään, kun pitkänkin työuran samoissa töissä tehneeltä irtisanotulta viedään mahdollisuus entiseen työhönsä.

Takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen heijastuisi heikennyksenä myös irtisanomisperusteiden arviointiin. Samalla edellytykset sopia työsuhteiden päättämisestä vähenisivät ja irtisanomisriitojen määrä kasvaisi. Esityksen valmistelun yhteydessä palkansaajajärjestöt esittivät heikennyksen edes jonkinlaiseksi tasapainottamiseksi, että kiellettäisiin irtisanotun työntekijän työn teettäminen takaisinottoaikana paitsi uudella työntekijällä myös muulla työnsuorittajalla, kuten vuokratyöntekijällä, itsensätyöllistäjällä tai alihankkijalla. Valitettavasti tätä täsmennystä ei ole tehty, vaikka nykytila on kestämätön ja yleisen oikeustajun vastainen.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2016 vp
Vastalause 1

Edellä esitetyistä syistä emme hyväksy takaisinottovelvollisuuden lyhentämistä ja esitämme siltä osin esitystä hylättäväksi.

Koeajan pidentäminen

Hallitus esittää koeajan pidentämistä. Esityksessä todetaan, että koeajan pituuden vaikutuksista on olemassa hyvin niukalti tutkittua tietoa, joten vaikutusten arviointi objektiivisin kriteerein on haasteellista, eikä koeajan käytöstä Suomessa ole myöskään olemassa luotettavaa tilastotietoa, jonka perusteella voitaisiin arvioida lakimuutoksen kohdentumista eri ihmisryhmiin. Objektiivisen arvion sijaan esityksen perusteluissa teoretisoidaan ja pohdiskellaan monisanaisesti sitä, mitä voisi ehkä tapahtua.

Koeajan pidentäminen voi lisätä työntekijöiden kokemaa epävarmuutta, joka on yhteydessä työhyvinvointiin. Koeajan pidentämisen suurimmat negatiiviset vaikutukset kohdistunevat niihin, jotka joutuvat käymään läpi useita koeaikoja. Koeajan pidentämiseen sisältyy myös syrjintää koskevia riskitekijöitä perhevapaiden osalta. Esitys voi heikentää etenkin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien naisten asemaa, minkä vuoksi etenkin on tärkeää, että esityksen vaikutuksia seurataan. Koeajan ongelmat ylipäätään liittyvät mahdottomuuteen todistaa, että työsuhteen päättämissyy oli epäasiallinen. Työnantajan ei tarvitse perustella työn loppumista muulla kuin koeajalla, mutta työntekijän olisi todistettava, ettei päättymissyy ollut lain mukainen. Päättymissyyllä on merkitystä sekä uuden työn saamisessa että työttömyysturvaetuuksia haettaessa. Lakiesityksen valmistelun aikana palkansaajajärjestöt esittivät työnantajalle velvollisuutta antaa palautetta työsuorituksesta jo koeajan kuluessa. Tätä ei ole kuitenkaan huomioitu. Ylipäätään koeajan irtisanomisen pelisääntöjä olisi kehitettävä reilummiksi niin, että työntekijä saa asiallisen palautteen ja edellytyksiä kehittää valmiuksiaan jatkossa.

Esityksen yleisperusteluissa tuodaan hyvin esille, että koeaika on sekä työnantajalle että työntekijälle tarkoitettu harkinta-aika. Nyt kuitenkin esitetään säännöstä, joka oikeuttaisi vain työnantajan pidentämään koeaikaa tiettyjen poissaolojen perusteella. Tämä ei vastaa koeajan funktiota. Oikeuden pitäisi olla vastavuoroinen.

Edellä kuvatuista syistä katsomme, että koeajan pidennyksestä tulee säätää määräajaksi ja seurata esityksen vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan.

Määräaikaisuuksien lisääminen ei ole ongelmatonta

Esityksen mukaan pitkäaikaistyöttömän saisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen enintään vuodeksi ilman erityistä perustellun syyn vaatimusta. Siitä, miten merkittävä este työllistymiselle on määräaikaisen työsuhteen perustelun tarve, ei ole mitään tutkimukseen perustuvaa tietoa. On mahdollista, että esitys lisäisi jonkin verran työnantajien kiinnostusta rekrytoida pitkäaikaistyöttömiä. Jos näin on, esitys on myös sosiaalipoliittisista syistä perusteltu. Esitys on kuitenkin monimutkainen, ja se lisää hallinnollista taakkaa.

On myös huomioitava, että määräaikaiseen työhön liittyy työntekijän kannalta ongelmia. Näitä ovat tutkimuksen mukaan alhaisempi palkkaus, suurempi määrä työhön kohdistuvia uhkia, vähäisempi määrä työnantajan kustantamaa koulutusta ja heikommat vaikutusmahdollisuudet työn si-

sällöllisiin piirteisiin. Nämä ongelmat ja niiden kokeminen saattavat joissakin tapauksissa jopa korostua pitkäaikaistyöttömien kohdalla, joilla uhka syrjäytymiseen ja elämänhallinnan ongelmiin on suurempi. Ylipäätään työsuhteiden erilaisuus työntekijöiden taustojen perusteella ei ole ongelmatonta, ja sillä voi olla vaikutusta koko työyhteisöön ja työhyvinvointiin.

Koska vakuuttavia perusteluja ehdotukselle ei ole kyetty esittämään, pidämme välttämättömänä, että muutos säädetään määräajaksi ja sen vaikutuksia työllistämisen helpottumiseen ja työsopimusten perusteettomaan ketjuttamiseen seurataan.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 3. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomana,

että 1. lakiehdotuksen 6 luvun 6 § poistetaan ja voimaantulosäännös hyväksytään muutettuna,

että 2. lakiehdotuksen 7 luvun 9 § poistetaan ja voimaantulosäännös hyväksytään muutettuna ***(Vastalauseen muutosehdotukset)*** ja

että hyväksytään yksi lausuma ***(Vastalauseen lausumaehdotus)***.

Vastalauseen muutosehdotukset

1. lakiehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2020.
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. lakiehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 ja on voimassa 31 päivään joulukuuta 2020.
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.~~

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2016 vp
Vastalause 1

Vastalauseen lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että hallitus seuraa tarkoin lakiesityksen vaikutuksia ja tekee seurannan perusteella tarvittavat muutokset lainsäädäntöön.

Helsingissä 17.11.2016

Merja Mäkisalo-Ropponen sd
Heli Järvinen vihr
Ilmari Nurminen sd
Tarja Filatov sd

VASTALAUSE 2

Perustelut

Esityksen keskeiset muutokset liittyvät määräaikaisten työsuhteiden ehtoihin pitkäaikaistyöttömien osalta, koeajan pituuteen ja irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuteen.

Kaikki esitykset heikentävät palkansaajien suojaa työmarkkinoilla. Hallituksen esityksessä muutoksia perustellaan työllisyysvaikutuksilla, joille ei kuitenkaan itse esityksessä tai valiokuntakuulemisessa löydy tutkimuksellista perustaa. Liioin ei hallituksen esityksessä punnita toivottujen työllisyysvaikutusten suhdetta lain mahdollisiin epätoivottuihin seurauksiin — työntekijän neuvotteluaseman heikkenemiseen ja lainsäädännön monimutkaistumiseen. Määräaikaisten työsuhteiden ehtoja halutaan heikentää pitkäaikaistyöttömien kohdalla näiden työllistämiskynnyksen alentamiseksi. Tavoite on sinänsä kannatettava, mutta valittu keino siihen nähden epätarkoituksenmukainen. Määräaikainen työsopimus on jo nyt mahdollista solmia työntekijän aloitteesta ilman erityistä perustetta. Asiantuntijakuulemisissa ei myöskään noussut esiin yhtään esimerkkitilannetta, jossa pitkäaikaistyöttömän palkkaamista epäröivän työnantajan kannattaisi solmia toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen sijaan tiukemman irtisanomissuojan sisältävä määräaikainen sopimus.

Koeaika on suomalaisessa oikeuskäytännössä mielletty vaiheeksi, jonka kuluessa niin työntekijällä kuin työnantajallakin on mahdollisuus tunnustella työsuhteen toimivuutta. Hallituksen esitys työnantajan yksipuolisesta oikeudesta koeajan pidennykseen työntekijän perhevapaiden vuoksi on tämän periaatteen vastainen — mikäli tällaiseen säädäntöön ryhdytään, tulisi pidennysoption olla tasapuolisesti myös työntekijän käytössä.

Nopeutuvan työelämän ja pirstaloituvien työsuhteiden maailmassa ei mekaaninen koeajan pidennys neljästä kuuteen kuukauteen ole myöskään tulkittavissa vanhan koeajan idean näkökulmasta, sillä mikään työmarkkinoilla ei viittaa siihen, että työsuhteen toimivuuden selvittäminen vaatisi tulevaisuudessa enemmän aikaa kuin aiemmin. Kyseessä on työsuhdeturvan yksipuolinen heikennys.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että lakiehdotukset hylätään.

Helsingissä 17.11.2016

Anna Kontula vas