

Työ- ja elinkeinoministeriö**Lausuntopyyntö 2.6.2025****VN/22728/2024****Lausunnon antaja: Suomen Farmasialiitto ry, työmarkkinajohtaja Minna Hälikkä****Asia: Lausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta****Yleiset huomiot ja vaikutusarviot****Yleiset huomiot**

Suomen Farmasialiitto ry (myöhemmin SFL) on akavalainen noin 8000 jäsenen ammattiliitto.

SFL vastustaa nyt esitettyjä muutoksia ja näkee erityisen ongelmallisena perusteettomien määräaikaisten työsopimusten sallimisen ja tähän liittyvät säädösesitykset. SFL:n tarkemmat perustelut on esitetty tarkemmin jäljempänä.

Esitetyt työsopimuslain muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten työsopimuslakiin perustuva ensisijaisuus työsuhdemuotona vaarantuu merkittävästi. Toisaalta HE-luonnoksen vaikutusarvioinneissa on varsin selväsanaisesti kuvattu, ettei suunnitelluilla muutoksilla ole tutkimuskirjallisuuden valossa työllisyyttä ja taloutta kasvattavia vaikutuksia, jotka ovat olleet hallitusohjelman lähtökohta uudistuksille.

Määräaikaisten työsuhteiden laajentuva käyttöalue altistaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle, joka on Suomessa huolestuttavan yleistä: selvitysten mukaan jopa joka neljäs raskaana oleva on kohdannut syrjintää. Jo tällä hetkellä yleisin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Hallituksen esitysluonnoksessa todetaan myös suoraan, että siltä osin, kuin määräaikaisten työsuhteiden määrä lisääntyy, on odotettavissa, että vastaavien syrjintätapausten määrä kasvaa. Lakimuutos ei toteuta hallitusohjelmakirjausta perusteettoman ketjuttamisen lisäämisen estämisestä. Naisvaltaisena liittona SFL pitää erittäin huolestuttavana sitä, että muutoksista seuraa odotettavasti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistyminen, kuten esityksessä kiistatta todetaan.

Määräaikaisuudet ja niihin liittyvät väärinkäytökset (mm. syrjintä ja laitton ketjuttaminen) ovat yleisimpiä julkisella sektorilla. Julkinen sektori tulee rajata jatkovalmistelussa soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä olisi linjassa myös sen kanssa, että muutoksia perustellaan pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.

SFL haluaa myös tuoda esiin, että Suomessa on jo nykyään käytössä puolen vuoden koeaika, joka on pituudeltaan puolet nyt esitetystä vuoden määräajasta ja siten riittävä aika työnantajalle arvioida työsuhteen jatkomahdollisuuksia. Koeaika madaltaa työllistämisen kynnystä jo nykyisellään riittävästi.

Määräaikaisten työntekijöiden aseman heikentämisen, takaisinottovelvollisuuden sekä lomautusilmoitusaikaa koskevan heikennyksen lisäksi samanaikaisesti on valmisteilla työntekijän työsuhteturvaan vaikuttava henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan irtisanomiskynnyksen madaltaminen. Yhteistoimintavelvoitteita kevennetään ja työttömyysturvaa heikennetään. Suunnitelluilla muutoksilla on SFL:n näkemyksen mukaan ylimitoitettuja negatiivisia yhteisvaikutuksia työntekijän työsuhteturvaan ja asemaan työ sopimussuhteen heikompana osapuolena. Työntekijän asemaa työsuhteen heikompana osapuolena tulee edelleen pitää työ sopimuslain lähtökohtana ja sen riittävä suoja tulee varmistaa myös lainsäädäntöä uudistettaessa.

Vaikutusarviot

SFL toteaa, että esityksen vaikutusarvioinneissa on yksiselitteisesti tuotu esiin se, ettei muutoksilla ole tutkimuskirjallisuuden valossa työllisyyttä ja taloutta kasvattavia vaikutuksia.

Määräaikaiset palvelussuhteet altistavat raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle, joka on Suomessa huolestuttavan yleistä: jopa joka neljäs raskaana oleva on kohdannut syrjintää. Sama selvitys paljastaa, että määräaikaisissa palvelussuhteissa raskaus- tai perhevapaasyrjintää on kokenut 44 %, kun vakituisissa palvelussuhteissa sama osuus on alle viidennes. (Raskaussyrjintä Suomessa, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20).

SFL pitää hyvin huolestuttavana sitä, että muutoksista seuraa odotettavasti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleistyminen, kuten esityksessä todetaan. On myös mahdollista, että lisääntyvän epävarmuuden myötä myös syntyvyys Suomessa laskee entisestään, mitä ei voi pitää kansantaloudellisesti perusteltuna.

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat olemattomia. Työntekijän näkökulmasta muutokset kuitenkin heikentävät merkittävästi työelämän ennakoitavuutta, luovat turvattomuutta ja ovat omiaan lisäämään erityisesti naisiin kohdistuvaa syrjintää.

SFL yhtyy näiden lisäksi palkansaajakeskusjärjestöjen 28.5.2025 eriävässä mielipiteessä kattavasti kuvattuihin huomioihin vaikutusarvioinneista.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työ sopimus)

SFL vastustaa esitettyä säännösmuutosta.

Pykälän 1 momentin mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Perusteluiden mukaan "Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi työsopimuksen tekemistä edeltävänä aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa. Rajoituksen tarkoituksena on yhtäältä osoittaa sääntelyn käyttöala tilanteisiin, joissa kysymys olisi uuden työntekijän palkkaamisesta ja joissa työnantajan työllistämiskynnyksen erinäisistä syistä johtuen voitaisiin katsoa olevan muita korkeampi".

SFL toteaa, että edellä kuvattu käyttöala ei ilmene säännöksestä lainkaan. Päinvastoin säännös mahdollistaa ilman perustetta tehtävän määräaikaisen sopimuksen käyttämisen kaikissa tilanteissa ja kaikenlaisilla työpaikoilla. Määräaikaista työsopimusta ilman perustetta olisi siten mahdollista käyttää myös sellaisilla työpaikoilla, joissa työllistämisen kynnys ei ole korkea esimerkiksi toiminnan jo vakiintuneen luonteen vuoksi. Perusteluiden mukaan rajoitus ottaisi huomioon myös EU:n määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta tulevat reunaehdot kansalliselle sääntelylle.

SFL toteaa, että ehdotus ei turvaa mainitun direktiivin ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettua pääsääntöä, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden tulee olla pääasiallinen työllistämisen muoto. On kiistatonta, että ehdotetut muutokset tulevat lisäämään määräaikaisten työsopimusten käyttöä tavalla, joka ei toteuta direktiivin tavoitetta.

Esityksen perusteluissa todetaan, että esimerkiksi samaan konserniin kuuluvia itsenäisiä yrityksiä ei pidettäisi samana työnantajana, mutta lain kiertämistarkoituksessa tehtyjä järjestelyitä saatetaan arvioida toisin. Oikeuskäytännössä yritysten muodollinen itsenäisyys on joissakin tilanteissa saatettu sivuuttaa, jos yritysten erillisyyden avulla on pyritty kiertämään lain velvoitteita (KKO 2015:17, KKO 1996:2). Perusteluissa ei kuvata lainkaan sitä, mitä tässä yhteydessä tarkoitetaan lain kiertämisellä. Määräaikaisen sopimuksen tekemistä ilman perustetta rajaa tosiasiaassa ainoastaan se, että työnantaja ei ole tehnyt saman työntekijän kanssa työsopimusta edellisen viiden vuoden aikana. Näin toimimalla työnantaja ei voisi koskaan toimia lain kiertämistarkoituksessa eikä työntekijällä ole mahdollisuuksia puuttua käytettyyn sopimusmuotoon. Ehdotetulla sääntelyllä käytännössä kumotaan nykyisen sääntelyn tavoite estää määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ja työsuhdeturvan kiertämistä.

Työsopimusta pidettäisiin ensimmäisenä sopimuksena myös siinä tilanteessa, jossa työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Ehdotettu viiden vuoden tarkastelujakso on liian lyhyt eikä ota huomioon sitä, että työnantaja on velvollinen antamaan tehdystä työstä työtodistuksen 10 vuoden ajan työsuhteen päättymisestä, jolloin työnantajan on helppo tarkistaa viittä vuotta aikaisemmatkin työsuhdetiedot. Viiden vuoden tarkastelujakso ei turvaa riittävällä tavalla työntekijän asemaa eikä hillitse määräaikaisten työsopimusten käyttöä.

SFL katsoo, että esityksen pohjalta määräaikaisen sopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimatarve olisi pysyvää 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella. Tätä työlainsäädännön pääperiaatetta ei voida nyt esillä olevalla sääntelyllä poistaa.

Kyseisen lainkohdan tarkoituksena on turvata työntekijän oikeutta pysyvään työsuhteeseen tilanteessa, jossa työnantajalla on toimintansa puitteissa pysyvä työvoiman tarve. Kyseessä on olennainen työsuhteen pysyvyyttä turvaava säännös. Perusteluiden mukaan tarvetta pysyvän työvoimatarpeen arviointiin ei olisi, koska sääntelyn käyttöala olisi rajoitettu vain tilanteisiin, joissa on kysymys ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi säännöksen poissulkemista perustellaan sillä, että ketjusopimuskiellon soveltamisen voitaisiin katsoa tarpeettomasti rajoittavan työnantajan uskallusta ottaa uusia työntekijöitä määräaikaiseen työsuhteeseen silloin, kun työllistämisen edellytyksiin sinänsä kohdistuu epävarmuutta, mutta työnantaja ei myöskään osaa varmasti arvioida, voidaanko useamman työntekijän kanssa tehdyistä määräaikaista työsopimuksista muodostuvan kokonaisuuden katsoa osoittavan työnantajan pysyvää työvoiman tarvetta. Edellä todettu perustelu on kestävä. Kuten vaikutusarviointien kohdassa on todettu, säännöstä sovelletaan kaikilla työpaikoilla, ei vain niillä työpaikoilla, joissa työllistämisen edellytykset ovat epävarmat. Säännös mahdollistaa käytännössä yritystoiminnan järjestämisen käyttämällä ainoastaan määräaikaista työsopimuksia. Ei voida miltään osin pitää perusteltuna tai tarkoituksenmukaisena, että työnantajat voivat käyttää määräaikaista työsopimusta tilanteessa, jossa työtä on tarjolla pitkäaikaisesti.

Ehdotuksen mukaan sallittaisiin lisäksi ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisten sopimuksen uusiminen vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä. Määräaikaisten työsopimuksen saisi uusia enintään kaksi kertaa. Tämä tarkoittaisi sitä, että saman työntekijän kanssa voitaisiin sopia enintään kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. SFL toteaa, että kyseessä on työsopimusten ketjuttamistilanne. Perusteluiden mukaan vuoden tarkastelujakson aikana voi olla keskeytyksiä tai perustellulla syyllä tehtyjä määräaikaista työsopimuksia. Työntekijän näkökulmasta voi erilaisista määräaikaistyyppisistä muodostua vaikeasti hallittavissa oleva ketju, jonka sisällä on erilaisia oikeusvaikutuksia sopimustyyppistä riippuen.

Perusteluiden mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta tehdä määräaikaisten työntekijän kanssa uutta työsopimusta, mikäli sopivaa työtä ei olisi tarjolla. SFL näkemyksen mukaan uuden sääntelymallin mukaan työnantajalla ei olisi tätä velvollisuutta, vaikka sopivaa työtä olisikin tarjolla. Näissä tilanteissa työnantaja voisi aina ottaa uuden eri työntekijän ilman perustetta tehtävällä määräaikaistyyppisellä työsopimuksella, koska tätä mahdollisuutta ei sääntelyssä estetä tai sanktioida.

SFL katsoo, että ehdotettu säännös ei toteuta hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan ”samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista”. Poliittisen ohjauksen myötä kirjausta on valmistelussa tulkittu siten, että perusteetonta ketjuttamista koskevat ehkäisevät toimet kohdistuvat vain tilanteeseen, jossa työnantaja on palkkaamassa samaa työntekijää samaan työtehtävään uudestaan. Näin kapealla tulkinnalla ei perusteettomia määräaikaisten sopimusten ketjuttamisia estetä, koska ulos jää kokonaisuudessaan tilanne, jossa työnantaja palkkaa samaan tehtävään eri työntekijän. Näin voimassa olevassa laissa ilmaistu tavoite estää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista ja sitä koskeva oikeuskäytäntö menettää olennaisella tavalla merkitystään.

1 luvun 3 b (määräaikaisten työsopimusten tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

SFL vastustaa esitystä.

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Uusi 3 a §:n soveltamisala on käytännössä päällekkäinen pitkäaikaistyötöntä koskevan säännöksen kanssa. Kun ilman perustetta tehtyä määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää kaikkien työntekijöiden työsuhdemuotona, on selvää, että pitkäaikaistyöttömien asema heikkenee entisestään.

2 luvun 4 (Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

SFL katsoo, että selvitysvelvollisuus ei suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä, turvaa pysyvää työsuhteen muotoa tai täytä direktiivin vaatimuksia työpaikan pysyvyyden vaatimuksesta.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti. Perusteluiden mukaan ”säännöksen tarkoituksena on kannustaa työnantajaa pohtimaan mahdollisuutta palkata määräaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai, mikäli uudelle määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy, uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen”. Edelleen perusteluissa kerrotaan, että ”sääntelyn tavoitteena on toteuttaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen ja sitä koskevan Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä esille nousutta lähtökohtaa siitä, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Säännöksen tavoitteena on toimia suojatoimenä toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisella ja työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan”.

Edellä todettu perustellun selvityksen antamisvelvollisuus ei miltään osin suojaa työntekijää väärinkäytöksiltä, turvaa pysyvämpää työsuhteen muotoa tai täytä direktiivin vaatimuksia. Perusteltu selvitys jää oikeusvaikutuksiltaan täysin merkityksettömäksi. Kannustinvaikutus on suorastaan absurdi. Työnantaja päättää täysin muista lähtökohdista rekrytointiaan eikä selvitysvelvollisuuden toteuttaminen edistä työntekijän asemaa millään tavalla.

SFL toteaa vielä, että selvitysvelvollisuus on käytössä jo nykyisin työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä eikä sen vaikuttavuutta työsuhteen muodon valintaan ole selvitetty. On erittäin todennäköistä, että sillä on ollut minimaalinen vaikutus määräaikaisen työntekijän mahdollisuuteen saada turvaavampi työsuhteen muoto jatkossa.

2 luvun 6 (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa)

Ei lausuttavaa.

5 luvun 4 (Lomautusilmoitus)

SFL vastustaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä seitsemään päivään. Lyhennys tarkoittaa suoraa palkanmenetystä työntekijöille.

Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Momenttia muutettaisiin siten, että lomauttamisesta olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista.

Lyhennys tarkoittaa suoraa palkanmenetystä työntekijöille. Työntekijälle jää myös entistä lyhyempi aika varautua tulevaan lomautukseen esimerkiksi sopeuttamalla menojaan mahdollisuuksien mukaan sekä lyhyempi aika etsiä vaihtoehtoista työtä lomautuksen ajalle. Kun huomioidaan vielä aiemmin tehdyt työttömyysturvan heikennykset ja muutosneuvotteluajkojen lyhentämiset sekä poistamiset alle 90 päivän lomautusten osalta alle 50 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä, on yhteisvaikutuksena todella suuri työntekijän aseman taloudellinen heikentyminen aiempaan verrattuna.

Lakiin esitetty paikallisen sopimisen malli lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata ja oikeutta neuvotella tehokkaasti työehtosopimuksista. Tämä on Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaista. Mietinnössä mainittu vertaus työaikapankkiin ei ole toimiva, sillä toisin kuin työaikapankki, ehdotettu mahdollistaisi työntekijän vähimmäissuojan heikennyksen. Lisäksi esitys lisää epäselvyyttä paikallisen sopimisen määritelmässä eikä sisällä työntekijöiden asemaa turvaavia elementtejä.

SFL toteaa, että lakimuutokset eivät vastaa esitettyjä tavoitteita, vaan muutosten tavoitteena on työntekijöiden aseman merkittävä heikentäminen, yrittäjäriskin siirtäminen työntekijöille ja työnantajakustannusten pienentäminen kaikenkokoisilla työnantajilla niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

5 luvun 7 (Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)

SFL vastustaa lomautukseen esitettyä asiallista muutosta, mutta ehdotetusta pykälämuutoksesta ei ole muuta huomautettavaa.

6 luvun 1 (Määräaikaiset työsuhteet)

SFL pitää kohtuuttomana ja vastustaa jyrkästi sitä, että irtisanomisoikeus ulotetaan myös työnantajille. Irtisanomisoikeus tulee olla vain työntekijällä. Näin säätämällä tuodaan tasapainoa ehdotetuille muutoksille ja suojataan työsuhteen heikompaa osapuolta.

Esityksen mukaan 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettu sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, olisi irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. SFL kannattaa esitystä työntekijän osalta, sillä esityksellä on alun perin pyritty tasapainottamaan ehdotettuja muutoksia.

Samasta syystä SFL vastustaa sitä, että oikeus koskisi myös työnantajaa. SFL ei myöskään näe tarvetta asettaa työntekijän irtisanomisoikeudelle sopimuksen kestoa koskevaa rajoitusta. Määräaikainen työsopimus on lähtökohtaisesti työntekijän kannalta turvattomampi työsuhteen muoto, ja onkin tärkeää säilyttää työntekijällä mahdollisuus ottaa vastaan työllistävämpi työ. Lisäksi vaarana on, että työnantaja voisi kiertää työntekijän irtisanomisoikeuden pilkkomalla sopimusten keston alle kuuden kuukauden mittaisiksi. Koska kyseistä irtisanomisoikeutta tarkastellaan samojen sopimusosapuolten välillä, irtisanomisen mahdollisuus pitäisi vähintään syntyä tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

6 luvun 6 (Työntekijän takaisin ottaminen)

SFL vastustaa takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta.

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä entiselle, tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen työntekijälle säädettäisiin koskemaan sellaista työnantajaa, jonka palveluksessa olisi säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Työnantajalla, jonka palveluksessa on alle 50 työntekijää, pykälässä tarkoitettua takaisinottovelvollisuutta ei enää olisi. Akava vastustaa takaisinottovelvollisuuden poistamista alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Takaisinottovelvollisuus on osa yksittäisen työntekijän työsuhteturvaa ja sen tarkoituksena on työllistymisen edistäminen. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen heikentää alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden asemaa.

Esitetty lakimuutos johtaa tilanteeseen, jossa irtisanottu työntekijä ei välttämättä irtisanomisen hetkellä tai työsuhteen päättyessä tiedä, noudatetaanko hänen kohdallaan takaisinottovelvollisuutta vai ei. Tämä johtuu siitä, että 50 työntekijän raja tarkastellaan esityksen mukaan vasta silloin, jos tarjottavaa työtä ilmenee. Eri pituiset irtisanomisajat voivat myös johtaa tilanteeseen, jossa samaan aikaan irtisanotuilla työntekijöillä osaa koskee takaisinottovelvoite ja osaa ei. Takaisinottovelvollisuuden poistaminen voi johtaa myös tilanteisiin, jossa tuotannollis-taloudellisin perustein toteutettu irtisanominen riitautetaan entistä herkemmin. Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet säilyvät ennallaan. 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. Takaisinottovelvollisuuden poistuminen voi harhaanjohtavasti ajaa työnantajia ajattelemaan, että pian irtisanomisen jälkeen voi palkata uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Tosiasiassa tällainen tilanne voi johtaa aiemman irtisanomisen lainvastaisuuteen. Aiempaa epäselvempi oikeustila ja suurempi riitautuksien riski eivät ole omiaan madaltamaan alle 50 työntekijää työllistävien työnantajien työllistämiskynnystä.

Hallitusohjelmakirjauksen vastaisesti lakimuutosta esitetään koskemaan myös julkisia työnantajia. SFL:n näkemyksen mukaan muutoksen ei tulisi koskea julkista sektoria. Kun muutosta kuitenkin esitetään myös julkiselle sektorille, julkisella työnantajalla 50 hengen raja tulisi laskea kaikki palvelussuhteiset, eli sekä työ- että virkasuhteiset. Pelkkien työsuhteisten huomioiminen voi johtaa tilanteeseen, jossa julkiselta työnantajalta irtisanotulla työntekijällä ei

ole takaisinottovelvollisuutta, koska työnantajan palveluksessa on niin vähän työsuhteisista, vaikka kaikkia palvelussuhteisista työnantajan palveluksessa olisi merkittävästi yli 50.

Työvoimapalveluiden antamisesta annettu laki

Ei lausuttavaa.

118 (Tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus)

Ei lausuttavaa.

Muut kysymykset

Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavantyyppistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen?

SFL katsoo, ettei tällaiselle sääntelylle ole tarvetta.

Muut huomiot

SFL kannattaa hyvää työelämää ja talouskasvua tukevan työelämlainsäädännön kehittämistä yhteistyössä ja pitkäjänteisesti. SFL:n näkemyksen mukaan näitä tavoitteita ei saavuteta sillä, että työsuhteen heikomman osapuolen suojaa heikennetään olennaisesti ja myös Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaisesti.

SFL vastustaa hallituksen esitysluonnosta kokonaisuudessaan. Esitys ei sisällä työntekijän kannalta mitään tasapainottavia elementtejä, se on kansainvälisten säännösten ja oikeuskäytännön vastainen. SFL katsoo, että esitys on kokonaisuutena arvioiden työoikeuden perusperiaatteen eli työntekijän suojelun kannalta täysin kestävä. Esityksellä oltaisiin muuttamassa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä työntekijän suojelun periaatetta ”työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.” Tätä tavoitetta ei tule edistää työntekijän asemaa heikentäen eikä kansainvälisestä oikeudesta ja oikeuskäytännöstä poiketen.