

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain
1 luvun 3 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksiä koskevaa työsopimuslain säännöstä. Säännös ehdotetaan jaettavaksi kahteen momenttiin siten, että määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevasta perustellusta syystä säädettäisiin omassa momentissaan ja toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön rajoituksista sen jälkeen omassa momentissaan.

Esityksen mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei olisi sallittua, jos määräaikaisten sopimusten lukumäärän, yhteenlasketun kestoajan tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä arvioidaan pysyväksi. Esityksellä ei muutettaisi kunkin määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevaa perustellun syyn sisältöä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2011.

PERUSTELUT

1 Nykytila ja ehdotetut muutokset

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimukset ovat joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia. Työsopimuslain mukaan toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat ensisijaisia; määräaikaisena sopimus voidaan solmia ainoastaan silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu perusteltu syy. Lisäksi momentissa säädetään, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksenä olevaa perustellun syyn käsitettä ei ole lakitekstissä tarkemmin määritelty, vaan sääntelyn perusteena on yleislauseke. Vuoden 2001 lain myötä vuoden 1970 työsopimuslaissa (320/1970) ollut esimerkkiluettelo määräaikaisen sopimuksen perusteista kumottiin. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp) 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 olevaan lakiin liittyvän hallituksen esityksen perusteluissa perusteltua syytä tarkastellaan työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei pidetä sallittuna. Vaatimus koskee jo ensimmäistä määräaikaista työsopimusta. Toistuvien määräaikaisten sopimusten tekeminen edellyttää, että kullekin määräaikaiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy ja että työnantajan työvoiman tarve ei kyseisessä tehtävässä ole pysyvä. Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää irtisanomissuojaa toistuvilla määräaikaisilla sopimuksilla. Määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä koskevia rajoituksia sovelletaan kaikissa tehtävissä ja kaikilla toimialoilla.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työn tekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta. Tämän vuoksi määräaikaisen sopimuksen tekemisen rajoitukset koskevat vain työnan-

tajan aloitteesta määräaikaisina tehtyjä sopimuksia samoin kuin sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena. Näin ollen perustellun syyn edellytystä ei 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.

Korkein oikeus on antanut kaksi ennakkoratkaisua voimassa olevan työsopimuslain määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevan perustellun syyn sisällöstä.

Tuomiossa KKO 2008:29 korkein oikeus arvioi määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä tapauksessa, jossa sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen niin, että työsopimus päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. Korkein oikeus arvioi kyseessä olleen hoitajan hoitotyön työn luonteen, hoitotyön ennakoitavissa olevan keston ja toisaalta työntekijälle tarjottavissa olevan muun työn perusteella, että kuntayhtymällä ei ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä tehdä työsopimusta määräaikaisena.

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2010:11 arvioitiin toisiaan seuraavien määräaikaisten sopimusten käytön sallittavuutta tilanteissa, joissa työnantajayhtiön päiväkotitoiminta oli perustunut kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. Kyseisessä tapauksessa yhtiö oli toiminut vuodesta 1997 alkaen ja sen ilmeisenä tarkoituksena oli ollut jatkaa toimintaansa niin kauan kuin sille olisi edellytyksiä. Korkein oikeus piti yhtiön toimintaa jokseenkin vakiintuneena ja näin ollen sillä oli toiminnan jatkuessa ollut pysyväisluonteinen tarve käyttää päiväkotihenkilökuntaa. Korkeimman oikeuden mielestä tämä sinänsä puoltaisi sitä vaihtoehtoa, ettei määräaikaisten työsopimusten tekemiseen työntekijöiden kanssa olisi ollut perustetta.

Korkeimman oikeuden perusteluiden mukaan tässä tapauksessa yhtiön toiminta oli kuitenkin ollut kokonaan sen varassa, että kaupunki ainoana palveluiden ostajana oli tehnyt vuosittain päivähoitopalveluja koskevan ostopimuksen yhtiön kanssa. Ostoso-

pimusjärjestelyssä kaupunki oli voinut määrätä sopimuksen kestoajan ja ostopalveluista maksettavan hinnan. Näissä olosuhteissa yhtiö ei ollut voinut normaaliin yritystoimintaan kuuluvalla tavalla myöskään varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin. Kun se näin ollen oli voinut järjestää toimintansa vain vuodeksi kerrallaan, sillä oli ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työsopimukset työntekijöiden kanssa määräaikaisina kulloiseksi toimintavuodeksi kerrallaan. Korkeimman oikeuden mukaan kysymys ei näissä olosuhteissa ollut ollut työntekijöiden irtisanomissuojan kiertämisestä, vaikka yhtiön ja työntekijän välillä oli tätä ennen tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia.

Myös työtuomioistuin on ottanut kantaa määräaikaisten sopimusten käytön edellytyksiin (muun muassa TT:2006-64 ja TT:2006-65). Tapauksissa työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ja tämän jälkeen solminut ilman perusteltua syytä työntekijän kanssa useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Työsuhteen katsottiin olleen voimassa toistaiseksi ensimmäisen työsopimuksen solmimisesta lähtien. Perusteluissaan työtuomioistuin totesi, että kun tapauksessa ei ollut kysymys mistään määrätystä työstä tai työkokonaisuudesta vaan kyseisen tehtaan normaalista ja jatkuvasta toiminnasta ja kun tehtaan tuotannossa oli jatkuvasti tarvittu työvoimaa tuotteiden viimeistelyssä, työnantajalla ei ollut perusteltua syytä tehdä määräaikaisia sopimuksia. Työsuhde oli näin ollen muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Niin ikään ratkaisussa TT 2004-42 työtuomioistuin katsoi, että työnantajan pysyvä työvoiman tarve johti siihen, että työnantajalla ei ollut perusteltua syytä tehdä määräaikaista työsopimusta työntekijän kanssa. Ratkaisussa TT 2008-15 työtuomioistuin katsoi, että työtehtävien pysyvä luonne edellytti työntekijän palkkaamista toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen.

Voimassa olevan lain mukaan määräaikaisen työsopimuksen käyttö on perusteltua, kun työntekijälle tarjotaan ajallisesti rajattu tehtävä, kuten esimerkiksi sijaisuus, kausiluonteinen tai tilapäinen työ, tietty asiantuntemusta

vaativa tehtävä, jota vakituinen henkilöstö ei tee taikka kertaluonteinen tehtävä tai projekti ja kun sopimusta tehtäessä arvioidaan, että tämän työn päättyessä työnantajalla ei ole tarjota pysyväksi tarkoitettua työtä.

Työvoiman käyttötavoissa on 2000-luvulla tapahtunut jossakin määrin muutoksia. Työnantaja voi liikkeenjohdollisen päätösvaltansa perusteella päättää, palkkaako se työntekijät palvelukseensa vai hankkiiko se työpanoksen ulkopuolisilta tahoilta, kuten vuokratyöntekijöiltä tai alihankintana toiselta yritykseltä. Kansainvälisen ja kotimaisen kilpailun kiristytessä yritysten toimintatavat ovat muuttuneet. Yritykset ovat keskittyneet ydintoimintoihinsa ja ovat enenevässä määrin siirtyneet hankkimaan tukitoiminnot toisilta yrityksiltä. Verkottuneessa taloudessa yritysten ja muiden työnantajayhteisöjen sekä pidempiaikaisiin että lyhytkestoisiiin sopimuksiin perustuvat yhteistyösuhteet ovat yleistyneet. Käytännössä tämä on merkinnyt sellaisten yritysverkostojen ja alihankintaketjujen muodostumista, joissa tuotetaan aikaisemmin yhden yrityksen valmistamia tuotteita tai tarjoamia palveluja.

Paitsi yksityisellä sektorilla toimivat yritykset myös julkinen sektori, erityisesti kunnat ja kuntayhtymät ovat alkaneet käyttää yhä enemmän ostopalvelusopimuksia muun muassa lakisääteisten palveluidensa tuottamisessa. Julkisen sektorin pysyviä palvelutehtäviä on tällä tavoin siirretty tehtäväksi yksityisellä sektorilla.

Hankkiessaan palveluita yksityisiltä palveluntuottajilta kunnan on järjestettävä julkisista hankinnoista annetun lain (348/2007), jäljempänä *hankintalaki*, mukainen tarjouskilpailu. Kilpailutusmenettelyssä kunta tai kuntayhtymä solmii kilpailun voittaneen tahon kanssa toimeksiantosopimuksen. Pääsääntöisesti toimeksiantosopimukset tehdään muun muassa kuntataloudellisista syistä määräaikaisina, vaikka hankintalailla ei sinänsä estettä toistaiseksi voimassa olevan toimeksiantosopimuksen solmimista palvelun tuottajan kanssa. Hankintasopimuksen kestolla (määräaikaisuuden pituudella) voidaan vaikuttaa hankinnan kohteena olevan palvelun laatuun. Toisaalta hankintasopimuksen kestolla voi olla heijastusvaikutuksia palvelun tarjoajan palveluksessa olevien työntekijöiden työsuh-

teen ehtoihin, kuten työsuopimusten kestoajkaan.

Toimeksiantosopimukseen perustuva töiden organisointi merkitsee käytännössä sitä, että muun muassa julkisen sektorin pysyväisluonteisia työtehtäviä siirtyy kunnan organisaation ulkopuolelle tehtäväksi. Mitä lyhytaikaisempia sopimuskaudet ovat ja toisaalta mitä useammin palvelun tarjoajaa vaihdetaan, sitä lyhytaikaisemmiksi myös työntekijöiden työsuhteet voivat jäädä. Jos taas toistuva kilpailutus johtaa samojen osapuolten välisen hankintasopimuksen toistamiseen, lopputuloksena on voinut olla toistuvien määräaikaisten sopimusten ketjutus.

Kuten edellä on todettu, yritykset ja muut työnantajayhteisöt voivat valita työvoiman käyttötapsansa omien tarpeidensa mukaan. Työsuopimusten kestoajasta sovittaessa työnantajien tulee kuitenkin ottaa huomioon työsuopimuslain pakottavat säännökset.

Työsuopimuslain työsuopimuksen kestoajakaat koskevat säännökset on laadittu siten, että toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat ensisijaisia määräaikaisiin sopimuksiin nähden. Työsuopimuslain lähtökohtana on, että työsuopimus voidaan tehdä määräaikaisena, jos sopimuksentekohetkellä arvioidaan, että sopimuksessa määriteltä työtä ei ole määräaikaisen sopimuksen päätyttyä enää tarjolla. Kysymys on siis tietystä työkokonaisuudesta tai ajallisesti rajatusta tehtävästä, jonka jälkeen työtä ei todennäköisesti enää ole tarjolla eli työvoiman tarve ei siis ole pysyvä. Määräaikainen toimeksiantosopimus voi olla peruste myös määräaikaisen sopimuksen solmimiselle silloin, kun tarjolla oleva työ rajautuu kyseisen toimeksiannon kestoajkaan.

Epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä ei yksinomaaisena perusteena ole hyväksyttävä syy käyttää määräaikaista sopimusta. Jos yrityksen mahdollisuudet tarjota työtä tilauskannan heikkenemisen tai toimeksiantojen päättymisten vuoksi vähenevät, työnantajalla on käytössään työsuopimuslaissa säädetyt keinot sopeuttaa työvoiman tarpeensa lomautusta, osa-aikaistamista tai työsuhteen päättämistä käyttäen. Jos epävarmuus toiminnan jatkuvuudesta olisi peruste käyttää toistuvia määräaikaista sopimusta, yrittäjänriski siirtyisi työntekijöiden kannettavaksi vähintään irtisanomisajan palkan suuruisena.

Toistuviin, samojen osapuolten välisiin määräaikaisiin toimeksiantosopimuksiin perustuva määräaikaisten sopimusten käyttö voi johtaa siihen, että tosiasiallisesti määräaikaista työsopimuksia käytetään vastoin työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin pakottavia säännöksiä irtisanomissuojan kiertämiseksi. Tällöin kysymyksessä on myös niin sanottu määräaikaistyötä koskevassa direktiivissä (neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta) tarkoitettu määräaikaisten sopimusten väärinkäyttö.

Esityksellä ehdotetaan täsmennettäväksi sitä, milloin toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö on sallittua. Sääntelyn selkeyttämiseksi ehdotetaan, että voimassa olevan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentti jaettaisiin kahdeksi eri momentiksi siten, että 2 momentissa säädettäisiin edelleen kunkin määräaikaisten työsopimuksen solmimisedellytyksenä olevasta perustellun syyn käsitteestä ja uudessa 3 momentissa siitä, milloin toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua.

Pykälän 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Esityksellä ei muutettaisi perustellun syyn käsitteen vakiintunutta sisältöä. Kunkin määräaikaisten sopimuksen solmimiselle edellytettäisiin momentissa tarkoitettua perustellua syytä. Momentissa olisi edelleen säännös myös siitä, että työnantajan aloitteesta ilman perustellua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Tämä koskisi myös tilannetta, jossa toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ei olisi 3 momentissa tarkoitettu tavoin sallittua.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä. Momentti koskisi ensinnäkin niitä tilanteita, joissa määräaikaista sopimuksia solmitaan samoissa töissä toistuvasti peräkkäin samojen osapuolten välillä. Tämän niin sanotun ketjusopimuskiellon sisältö olisi sama kuin voimassa olevassa laissa. Peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käyttämisen

perusedellytyksenä olisi edelleen se, että kunkin määräaikaisten sopimusten tekemiselle on 2 momentissa tarkoitettu perustellu syy. Määräaikaisten sopimusten toistaminen samojen osapuolten kesken ei olisi kiellettyä esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa määräaikaista sijaiselle uutta määräaikaista sijaisuutta.

Samojen sopijapuolten kesken solmituissa peräkkäisissä määräaikaisten sopimuksissa perusteelta edellytettävä painavuus kuitenkin kasvaa määräaikaisten sopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia tehdään, sitä vahvemmin kasvaa oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Työvoimatarpeen muodostuttua pysyväksi työnantajalla ei ole enää oikeutta jatkaa sopimussuhdetta määräaikaisena.

Määräaikaisten sopimuksen solmimisen edellytyksiä arvioitaessa merkitystä ei olisi sillä, tekeekö työnantaja samoista töistä toistuvat määräaikaisten työsopimukset saman työntekijän kanssa vai vaihtaako hän kyseisissä töissä työntekijää. Määräaikaisten sopimusten käytön edellytyksiä olisi siten arvioitava teetetävän työn edellyttämän työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Näin ollen perusteen riittävyttä olisi arvioitava paitsi 2 momentissa edellytetyin tavoin kunkin yksittäisen määräaikaisten sopimuksen osalta myös kyseisiä töitä koskevan työnantajan työvoiman käytön kokonaisuuden kannalta.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön sallittavuutta olisi arvioitava samoissa töissä. Samoina töinä pidettäisiin sitä tehtävien kokonaisuutta, jota kyseinen työntekijä tai useat työntekijät ovat tehneet määräaikaisten työsuhteissa. Saman työn sisältö ei siten rajoittuisi yksinomaan työsopimuksessa nimellisesti kirjattuihin tehtäviin vaan tosiasiallisiin, vakiintuneisiin tehtäväkokonaisuuksiin.

Pykälän 3 momentin mukaan tilanteissa, joissa on toistuvasti käytetty määräaikaista sopimuksia, työvoimatarpeen pysyvyyttä arvioitaisiin määräaikaisten työsopimusten lukumäärän tai niiden yhteenlasketun keston taikka niistä muodostuvan kokonaisuuden perusteella. Silloin kun määräaikaisten työsopimusten toistaminen useita kertoja peräkkäin tai lyhyin väliajoin taikka määräaikaisten sopimusten yhteenlasketun keston pituus

osoittaa työvoiman tarpeen vakiintuneen pysyväksi, määräaikaisten sopimusten käyttö samoissa töissä ei enää olisi sallittua.

Säännöksessä ei olisi mahdollista määritellä peräkkäisten määräaikaisten sopimusten enimmäislukumäärää tai vähimmäiskesto tarkasti, vaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä olisi harkittava kokonaisarviointilla ottaen huomioon työnantajan käyttämien määräaikaisten sopimusten kokonaismäärä ja -kesto. Jos työnantajan toiminta kokonaisuudessaan tai joidenkin osaluokkien osalta on pitkäkestoinen ja perustunut toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin, se on yleensä osoitus toiminnan edellyttämän työvoimatarpeen vakiintumisesta. Niin ikään jos useiden henkilöiden kanssa samoista töistä tehty toistuvat työsopimukset ovat pitkäkestoisia, viittaa se osaltaan siihen, että toiminnan edellyttämä työntekijöiden määrä on vakiintunut. Työvoimatarpeen pysyvyyttä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon myös muun muassa työnantajan toiminnan laajuus sekä yrityksen asiakaskunnan ja sen antamien toimeksiantojen määrän vakiintuneisuus.

Vaikka työvoimatarpeen pysyvyyttä ja toisaalta työnantajan toiminnan vakiintuneisuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työvoiman käytön historia, perusteen riittävyyden harkinnassa olisi historiatietojen ohella arvioitava myös työnantajan toiminnan jatkumisedellytyksiä jo vakiintuneella tasolla.

Toimintaa aloitettaessa, sitä selkeästi laajennettaessa tai toimintasuuntaa muutettaessa työnantajan työvoiman tarve ei välttämättä ole kaikin osin vielä vakiintunut säännöksessä tarkoitetulla tavalla pysyväksi. Kun työnantajan toiminta on esimerkiksi toistuviin määräaikaisiin alihankinta- tai ostopalvelusopimuksiin perustuen vakiintunut, työsopimusten määräaikaisena solmimisen perusteena ei voisi olla työsuhteen taustalla olevan yritysten välisen sopimuksen tai sopimusten määräaikaisuus. Näin ollen yrityksen toiminnan perustuminen toisten yritysten tai julkisen sektorin kanssa tehtäviin määräaikaisiin toimeksiantosopimuksiin ei automaattisesti oikeuta yrityksiä käyttämään määräaikaista työsopimuksia. Työvoiman käyttötapoja valitessaan työnantaja ei siten voi siirtää normaa-leja liiketoimintariskejään työntekijöille.

Koska momentin säännös koskisi toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöä samoissa töissä, mahdollista olisi, että tämän momentin mukainen perusteen riittävyys voisi tulla arvioitavaksi myös sellaisessa tilanteessa, jossa sopimusta ollaan solmimassa ensimmäistä kertaa uuden työntekijän kanssa. Toisaalta säännöksellä ei toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön jälkeenkään estettäisi palkkaamista uutta työntekijää määräaikaisin sopimuksin niissä tilanteissa, joissa kysymyksessä olisi uusi kertaluonteinen tai kestoajaltaan rajattu tai erityisiä ammattitaitovaatimuksia edellyttävä tehtävä.

Harkitessaan määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä toistuvien määräaikaisten työsuhteiden jälkeen työnantajalla olisi käytettävissään perusteellisemmat tiedot työvoimatarpeen kehittymisestä menneiden sopimuskausien aikana ja myös mahdollisuus arvioida työvoimatarpeen kehittymistä tulevaisuudessa.

Työvoiman käyttötavat, mukaan lukien määräaikaisten sopimusten käyttö, tulevat säännönmukaisesti käsiteltäviksi myös työnantajan ja henkilöstön (edustajien) välisessä yhteistoimintamenettelyssä. Vuosittaista henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa on käsiteltävä muun muassa ne periaatteet, joita noudatetaan erilaisten työsuhdemuotojen käytössä.

Yhteistoimintalainsäädäntö tarjoaa väliin työvoiman käyttötavoista käytävään keskusteluun työpaikoilla. Erityisesti henkilöstösuunnitelman valmistelu ja siitä henkilöstön kanssa käytävä keskustelu voi auttaa työnantajaa arvioimaan henkilöstön rakennetta ja työvoiman tarvetta eri tehtävissä.

2 Esityksen vaikutukset

Esityksellä täsmennettäisiin toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöä koskevia rajoituksia, mutta ei puututtaisi voimassa olevan lain kunkin määräaikaisen työsopimuksen edellytyksenä olevaan perustellun syyn vaatimukseen. Ehdotetulla säännöksellä ei rajoitettaisi määräaikaisten sopimusten perusteltua käyttämistä.

Kuten voimassa olevaa työsopimuksen kestoajaa koskevaa säännöstä, myös ehdotettua säännöstä toistuvien määräaikaisten sopimus-

ten käytön rajoituksista sovellettaisiin kaikilla toimialoilla ja kaikissa töissä. Riippumatta siitä, tehdäänkö työsopimukset suoraan työvoimaa käyttävän työnantajan vai työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa, toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytön sallittavuutta arvioidaan aina työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Työnantajan toiminnan ja työvoimatarpeen vakiintuessa työsopimukset on solmittava toistaiseksi voimassa oleviksi silloin, kun myös työntekijä on valmis sitoutumaan toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen siihen liittyvine velvoitteineen.

Esityksen tavoitteena on, että työntekijöiden työsopimusten kestosta sovittaessa määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiin niin yksittäistä määräaikaista sopimusta kuin toistuvia määräaikaisia sopimuksia solmittaessa kiinnitettäisiin nykyistä enemmän huomiota. Määräaikaista sopimusta solmiessaan työnantajan on esitettävä määräaikaisen sopimuksen peruste ja annettava työntekijälle asiasta selvitys työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä säädetyin tavoin.

Sääntelyn tavoitteena on vähentää perusteettomia määräaikaisia työsopimuksia, erityisesti perusteetonta toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöä. Tavoitteen toteutuessa työntekijöiden työsuhdeturva paranisi. Säännöksen vaikutukset kohdistuisivat erityisesti sellaisiin työntekijäryhmiin, joiden kanssa on irtisanomissuojan kiertämiseksi ja siten perusteetta solmittu toistuvia määräaikaisia työsopimuksia.

Säännösten täsmällisten taloudellisten vaikutusten arviointi on vaikeaa. Toistuvien määräaikaisten sopimusten korvaaminen toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla merkitsisi sitä, että työnantajan työvoimatar-

peen vakiinnuttua riski työsuhteen jatkumisesta ei siirtyisi työntekijälle vaan jäisi yrittäjäriskinä työnantajan kannettavaksi. Työvoimatarpeen muuttuessa työnantajalla on työsopimuslaissa säädetyt keinot palvelukses- saan olevan työvoimamääränsä sopeuttami- seen. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että työsuhdetta päätettäessä työnantajan on nou- datettava irtisanomisaikaa, -perusteita ja -menettelyjä koskevia säännöksiä.

3 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinomi- nisteriön kolmikantaisessa työryhmässä. Siinä olivat edustettuina työ- ja elinkeinominis- teriön ja sosiaali- ja terveysministeriön lisäk- si palkansaajia edustavat Suomen Ammatti- liittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenki- lökeskusjärjestö STTK ry. ja Akava ry. sekä työnantajapuolta edustavat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kun- nallinen työmarkkinalaitos ja Valtion työ- markkinalaitos.

Työryhmän muutoin yksimieliseen esityk- seen liittyi Suomen Yrittäjien täydentävä lau- suma sekä Kunnallisen työmarkkinalaitoksen eriävä mielipide, jossa esityksen antamista ei pidetty tarpeellisena eikä tarkoituksenmukai- sena.

4 Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan vuo- den 2011 alusta.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Edus- kunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikai-

seksi. Työnantajan aloitteesta ilman perustelua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Helsingissä 29 päivänä lokakuuta 2010

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Anni Sinnemäki*

Laki**työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset**Yleiset säännökset**

3 §

3 §

*Työsopimuksen muoto ja kesto**Työsopimuksen muoto ja kesto*

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perustelua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perustelua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .