

Asia: VN/19527/2024

Luonnos hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttaminen)

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Suomen Laivanpäälystöliitto ry - Finlands Skeppsbefälsförbund ry (SLPL) kiittää mahdollisuudesta lausua lakiesityksestä.

SLPL suhtautuu pidättyväisesti ja vastustaa individuaalista irtisanomisperusteen muuttamiseksi esitettyjä irtisanomissääntelyn muutoksia ja yhtyy STTK:n eriävään mielipiteeseen. Ehdotetut muutokset eivät ole tasapainossa, vaan niissä korostuu yritysten näkökulma työntekijöiden asemaa huomattavasti heikentäen. Työ- ja elinkeinoministeriö on arvioinut vaikutukset työllisyyteen ja talouteen vähäisiksi. Tämä vaikutusarvio suhteessa huomattaviin muutoksiin työelämässä asettaa näin merkittävät muutosehdotukset erittäin kyseenalaiseen valoon.

Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa. Tämän ohella muutosesitys on liian tulkinnanvarainen ja jää liian vahvasti tulevan oikeuskäytännön varaan, minkä johdosta perusteluja on ainakin tarkennettava. Hallitusohjelmakirjauksella ”Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy” on tarkoitettu oletettavasti irtisanomiskynnyksen madaltamista. Esitys jättää epäselväksi, mille tasolle irtisanomiskynnys käytännössä asettuu. Työsuhdeturva on työntekijän kannalta äärimmäisen keskeinen oikeus, minkä takia epäselvä oikeustila on kestämaton. Käytännössä tulee olla selvää, millaisessa tilanteessa irtisanominen on hyväksyttyä ja milloin ei yleisen ennakoitavuuden varmistamiseksi ja tätä ei saa jättää oikeuskäytännön varaan. Lainsäädäntömuutosta koskeva ehdotus tekee myös irtisanomista koskevan oikeuskäytännön suurelta osin merkityksettömäksi, mikä lisää oikeustilan epäselvyyttä. Hallituksen esityksen perusteluita tulee edelleen ainakin täsmentää sen osalta, mille tasolle irtisanomiskynnys asetetaan. Selvyyden vuoksi todettakoon, että SLPL ry vastustaa muutosehdotusta kokonaisuudessaan.

Irtisanomisperusteen kokonaisarvion heikentäminen ei ole perusteltua. Etenkin se, että nimenomaisesti kaikkia asian kannalta olennaiseksi katsottavia seikkoja ei tulisi ottaa huomioon, ei ole perusteltua. Lienee mahdollista, ettei aivan kaikkia seikkoja ole tapauskohtaisesti mahdollista ottaa osaksi punnintaa, mutta nimenomaan olennaisten seikkojen sivuuttaminen kokonaisarvioinnissa ei ole kestävä. Lisäksi epäselväksi jää, mitä olennaisia seikkoja voisi harkinnan ulkopuolelle jättää ja tämä avoimuus voi johtaa mielivaltaan. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti rajatapauksissa, jolloin kaikkien olennaisten seikkojen ottaminen osaksi harkintaa tulisi säilyttää lainsäädännössä. Lakimuutos muuttaa sitä, että aikaisemmin, kun huomioon on tullut ottaa työnantajan ja työntekijän asemat, niin jatkossa huomioon tulisi ottaa ainoastaan työntekijän asema. Tämä käytännössä poistaa irtisanomistilanteessa työnantajan lojaliteettivelvoitteen työntekijää kohtaan, eikä ole tasapainoinen työsuhteen ollessa kuitenkin viime kädessä sopimusoikeudellinen suhde, jossa lojaliteettivelvoite on perustavanlaatuinen periaate. SLPL ei hyväksy tätäkään muutosta, mutta lakimuutokseen tulisi sisällyttää ainakin kohtuullinen toisen sopimusosapuolen huomioiminen.

Työnantajan velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön kumotaan suurelta osin. Erityisesti alisuoriutumisen johtuva irtisanominen olisi perusteltua säilyttää osaksi uudelleensijoittamisvelvollisuutta. Työntekijän selviytyminen tietystä työstä voi vaihdella yksilöllisesti ja olisi perusteltua, että tällaiselle työntekijälle pyrittäisiin järjestämään hänelle paremmin soveltuvaa työtä työnantajan palveluksessa. Irtisanomista koskeva sääntely korostaa työsuhteen jatkamisen ja jatkumisen tärkeyttä. Irtisanomisen sijaan tapahtuvan sijoitusmahdollisuuden selvittämisen velvollisuuden sisällyttämisellä lakimuutosehdotukseen voitaisiin ehkäistä tarpeettomia irtisanomisia, työttömyyttä ja inhimillistä elämän hankaloitumista, joka mahdollisesti vakituksen ansiotyön päättymisestä seuraa. Henkilöperusteisesta syystä tapahtuva irtisanominen johtaa myös työttömyysturvan osalta karenssiin. Tällainen ennakoimaton hyvin merkittävä elämänmuutos ja taloudellinen riski ei ole kohtuullinen. Muutoskokonaisuus voi johtaa tapauskohtaisesti hyvin kestävämpiin tilanteisiin yksittäisen työntekijän elämässä. Epävarmuus työsuhteturvassa voi vaikuttaa myös siihen, miten houkuttelevana työntekijä Suomessa nähdään.

2. Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentti)

-

3. Kokonaisarvioinnin perusteet (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 2 momentti)

-

4. Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 3 momentti)

-

5. Varoittamista koskevat muutokset (luonnoksen 7 luvun 2 b §)

-

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Kankainen Susanna
Suomen Laivanpäällystöliitto ry