

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ei näe esitysluonnoksessa esitettyjä muutoksia tarpeellisina eikä perusteltuina ja vastustaa siksi esitysluonnoksessa ehdotettuja muutoksia.

Suomalainen työelämä ei JHL ry:n mukaan kaipaa esitettyjä muutoksia, vaan pikemminkin muutoksia, jotka luovat työmarkkinoille turvaa ja pysyvyyttä. Hallituksen jo tekemät ja suunnittelemat työelämän lainsäädännön muutokset ovat omiaan heikentämään työntekijän asemaa entisestään, eikä näitä muutoksia ole arvioitu kokonaisuutena, vaan ainoastaan yksittäisinä osina.

Nyt esitettyihin muutoksiin liittyy olennaisena puutteena kokonaisarviointi muutosten vaikutuksista yksittäisiin työntekijöihin sekä heidän oikeuksiinsa kokonaisuutena. Olisi vähintäänkin kohtuullista, että vastapainona nyt esitetyille työsuhdeturvan heikennyksille olisi selvitetty ja esitetty helpotuksia esimerkiksi työttömyysturvan saamisen edellytyksiin sekä korvaustasoihin. Myös työllisyyspalveluiden tarjontaa kokonaisuutena olisi tullut arvioida verrokkimaiden tasoon pohjoismaisen työllisyyspalvelujen mallin mukaisesti.

Hallituksen esityksessä ei ole pystytty edes kohtuullisella tasolla perustelemaan esitettyjen muutosten positiivista kokonaisvaikutusta työmarkkinoihin. Vaikuttaakin siis siltä, että tarkoituksena on heikentää työntekijöiden fundamentaalisia oikeuksia ilman asiallisia perusteita.

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

Esitettyjä lakimuutoksia ei ole arvioitu ehdotuksen tekstissä riittävällä tarkkuudella. Sekä varsinainen lakiteksti että myös sen perustelut jättävät ainakin osittain epäselväksi, mitä muutoksella tarkalleen ottaen tarkoitetaan ja mitä sillä tavoitellaan. Perustelutekstiä lukemalla on mahdotonta ymmärtää, miltä osin nykyinen oikeustila on tarkoitus säilyttää ja miltä osin sitä on tarkoitus muuttaa. Huomioon ottaen muutosten merkittävät ja laajat vaikutukset, ei tällaista epäselvyyttä voida pitää hyväksyttävänä.

Esitysluonnoksessa todetaan, että jatkossa työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Esitysluonnoksessa ei kuitenkaan ole avattu millään tavalla kohtuuservioinnin tarkempaa sisältöä ja sitä, miten työoikeudelliset periaatteet, mm. työntekijämyönteisestä tulkinnasta soveltuvat yhteen sen kanssa, minkä katsotaan olevan nimenomaan työnantajalle kohtuullista. Epäselväksi jää myös lakiin esitetyn kohtuusharkinnan suhde nykyisin voimassa olevan lain painavan syyn vaatimukseen.

Lain perusteluissa on todettu hyvin moneen kertaan, että lakimuutoksen tarkoitus on nimenomaan alentaa irtisanomiskynnystä. Tekstistä ei kuitenkaan käy millään tavalla ilmi, mikä uusi kynnys tulee olemaan tai kuinka paljon nykyistä kynnystä alennetaan. Esitetyn lain ja sen esitöiden perusteella lain tulkinta tulee perustumaan hyvin pitkälle oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden varaan, eikä lainsäätäjä ole käyttänyt sille kuuluvaa mahdollisuutta vaikuttaa lain tulkintaan tarkemmin jo lakia säädettäessä. Tämä herättää luonnollisesti kysymyksen siitä, mikä lakimuutoksen tosiasiallinen tarve ja peruste on.

Esitetystä lakitekstistä tai sen perusteluista ei ole otettu huomioon yksilöllisiä eroja työntekijöiden välillä. Tämä on hyvin oleellinen asia esim. niissä tilanteissa, kun työntekijän ikää, fyysistä kyvykkyyttä tai muita henkilöön liittyviä ominaisuuksia arvioidaan alisuoriutumisesta johtuvan työsuhteen päättämisen yhteydessä. Fyysisessä työssä ei ole kohtuullista tai inhimillistä, että iäkkäämpää työntekijää verrataan nuoriin työntekijöihin alisuoriutumisen arvioinnin yhteydessä. Lisäksi on otettava huomioon, että alisuoriutumisen arvioiminen on käytännössä vaikeaa ja subjektiivista varsinkin pienillä työpaikoilla, joissa verrokkeja suoriutumisen arviointia varten on vähän. Arviointi on haastavaa myös aloilla, joilla suoriutumisen mittaaminen on vaikeasti toteutettavaa ja sitä arvioidaan lähinnä subjektiivisesti. Tämän kaltaiset arvioinnit ja vertailut tekisivät suomalaisesta työelämästä kestävämmän kuin kokonaistaloudelliselta kannalta. Kestävää ei ole, että edellä todettuja ominaisuuksia pidettäisiin jatkossa asiallisena syynä irtisanomisille työpaikoilla tehtävien vertailujen vuoksi.

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

Lakiehdotuksessa kokonarviointia koskevaa määräystä on heikennetty nykyisestä huomattavasti. Erittäin huomattavaa ja työoikeuden periaatteiden kannalta merkityksellisintä on se, että esitetystä

laista on poistettu työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen. Nykyisessä säännöksessä on nimenomaan todettu, että arviossa otetaan huomioon työnantajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdotuksessa ei asiaa kuvata enää näin. Ottaen huomioon, että työlainsäädäntömme yksi perusperiaatteista on työntekijän suojelun periaate, on perustelujen teksti hyvin ongelmallinen. Käytännössä säännös yhdessä perusteluiden kanssa luettuna heikentää työnantajan lojaliteettivelvollisuutta suhteessa työntekijään. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry ei pidä esitettyä muutosta tältäkin osin kannatettavana.

Työsopimuslain ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti työnantajan ja työntekijän on työsopimusta tehdessään ja työsopimussuhteen aikana otettava huomioon toisensa etu. Kuitenkin nyt esitetyn mukaan jatkossa toisen sopimusosapuolen lojaliteettivelvoitetta oltaisiin selvästi heikentämässä toisen kustannuksella - vielä nimenomaan niin, että heikomman osapuolen asemaa heikennettäisiin

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

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry vastustaa esitettyä muutosta, jonka mukaan uudelleensijoittamisvelvollisuus koskisi vain niitä tilanteita, joissa on kyse työntekijän työnteoedellytysten muuttumisesta. Muutos vähentäisi edelleen työoikeuden perusperiaatteisiin kuuluvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen merkitystä työsuhteessa ja muuttaisi molemminpuolisen lojaliteetin konseptia yhä enemmän suuntaan, jossa työnantajalla on oikeuksia ja työntekijällä on velvollisuuksia.

Käytännössä työsuhteen päättämisharkinnassa tullaan usein sellaiseen tilanteeseen, että työntekijällä on mahdollisista virheistään tai rikkeistään huolimatta edellytykset jatkaa työnantajan palveluksessa, mutta eri tehtävissä kuin aikaisemmin. Kaikki virheet tai rikkeet eivät ole niin vakavia, että työnantajalla olisi oikeus päättää työntekijän työsuhte lojaliteettivelvoitteen rikkomisen vuoksi. Käytännössä voi siis olla tilanteita, joissa työnantajan on peruste päättää työntekijän työsuhte entisessä työtehtävässään, mutta työnantajalla olisi tarjota hänelle jotain muuta soveltuvaa työtä. Tämä voisi tulla kyseeseen myös alisuoriutumisen tilanteissa. Esitetty lakimuutos ohjaisi käytäntöä vastakkaiseen suuntaan ja siihen, että kaikkia työntekijän virheitä ja rikkeitä pidettäisiin kategorisesti perusteena sille, ettei työnantajan katsota voivan kohtuudella tarjota hänelle mitään työtä irtisanomisaikaa pidempää aikaa. Tämä olisi hyvin ikävä kehityssuunta luottamukseen ja sopimiseen perustuvassa työmarkkinakäytännössä sekä johtaisi irtisanomisen muuttumisen entistä enemmän rangaistusluonteiseksi toimeksi.

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

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry vastustaa esitettyä lakimuutosta varoittamiseen liittyen. Ottaen huomioon kaikki nyt esitetyt lakimuutokset ja nykyisen oikeuskäytännön sekä käytännön kokemukset, tulisi varoittamista koskevaa lainsäädäntöä kehittää nimenomaan päinvastaiseen suuntaan.

Tällä hetkellä työsuhteen päättämiseen liittyvissä riidoissa keskeisenä kysymyksenä on varoitusten muoto, sisältö, tarkkuus ja voimassaolo. Kaikkiin näihin varoituksen olemusta määritteleviin ominaisuuksiin liittyy vaikeita tulkinta- ja varsinkin todistelukysymyksiä, joita joudutaan usein käsittelemään tuomioistuimissa. Esitetty lakimuutos lisäisi näitä kysymyksiä entisestään. Mitä yksilöidympi ja selvempi kirjallinen varoitus asiassa on annettu, sitä helpompi on usein ratkaista koko työsuhteen päättämisen oikeutus. Nyt esitetty tulisi suurella todennäköisyydellä lisäämään työsuhteen päättämiseen liittyviä riitoja tuomioistuimissa, mikä ei ole taloudellisten näkökulmien, työmarkkinoiden toimivuuden tai myöskään tuomioistuinlaitoksen tehokkaan resurssienkäytön kannalta millään tavalla järkevää.

Myös työnantajan oikeusturvan kannalta olisi välttämätöntä edellyttää varoituksen entistä tarkempaa yksilöintiä, perusteluita sekä sen olemassaolon todistettavuutta. Tähän päästäisiin säätämällä varoituksesta tarkemmin. Nyt esitetty johtaa tuomioistuimiin päätyvien riitojen jopa merkittävään lisääntymiseen sekä myös sisällölliseen vaikeutumiseen, mikä taas lisää oikeudenkäyntikuluja

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry viittaa kaikkien työsopimuslain muutosesityksestä lausumaansa liittyen merityösopimuslain muuttamiseen.

7. Muut huomiot

Vaikutusten arvioinnissa mahdollisena epäkohtana ovat vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla. Miesvaltaisilla aloilla lakimuutoksen vaikutus olisi pääsääntöisesti pieni, koska nykyisin työsuhteen päättämisperusteet on kirjattu työehtosopimukseen. Useilla naisvaltaisilla aloilla on työehtosopimuksessa puolestaan pääasiassa viitattu suoraan lakiin ilman päättämisperusteita koskevia sisältömääräyksiä.

Juntunen Juha

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry - Juristi Juha Juntunen /
Oikeudellinen toimialue