

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Esitysluonnos on pääosin oikeansuuntainen ja pidämme hyvänä, että esitys edistää hallitusohjelmakirjauksia ja madaltaa työllistämisen kynnystä. Esityksestä ei selviä mihin irtisanomiskynnys jatkossa asettuu ja pidämme oikeusvarmuuden kannalta tärkeänä, että kynnyks olisi selkeämmin määritelty. Esityksessä olevat maininnat aiemman oikeuskäytännön asemasta johtavat epäselvyyteen.

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

Katsomme, että esityksen pitäisi olla kuten Ruotsissa eli tulisi säätää vain "asiallisesta" syystä. Kohtuullisuuden arviointi on osa työnantajan kokonaisarvioita, eikä kohtuullisuusarviointia tule lisätä tähän pykälään.

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

Hallitusohjelman kirjauksen toteuttamiseksi ja työllistämiskynnyksen madaltamiseksi olisi tärkeää, että sääntely on täsmällistä. Nyt esitetty muoto johtaa tulkintatilanteisiin, joita olisi hyvä välttää, jotta työllistymisen esteet poistuisivat. Esityksessä jää huomiotta ne tilanteet, joissa irtisanomiseen johtava teko tai laiminlyönti on niin selkeä, että asiassa ei ole tarvetta tehdä kokonaisarvioita.

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

Katsomme, että henkilöön liittyvään irtisanomisperusteeseen ei pidä säätää uudelleensijoitusvelvollisuutta, vaan sen tulee koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia tilanteita. Uudelleensijoitusvelvollisuuden säätäminen henkilöön liittyviin irtisanomistilanteisiin ei tue työllistämistä, koska irtisanotun tilalle ei välttämättä uskalleta työllistää toista henkilöä, jos on pelkona, että uudelleensijoitusvelvollisuus sitoo työnantajaa.

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

Esityksen mukaan uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos uusi rikkomus osoittaa vastaavaa rikkomusta tai välinpitämättömyyttä työsuhteen velvoitteiden noudattamisessa. Kannatamme tätä esitystä, koska nykyisessä käytännössä noudatettu tiukka tulkinta nimenomaisesti samanlaisen toiminnan uusiutumisesta johtaa siihen, että merkittäväkään työsuhteen velvoitteiden vastainen käytös ei välttämättä riitä edes toistuessaan irtisanomiseen, jos käytös eri tilanteissa poikkeaa aiemmasta. Muutos parantaa työturvallisuutta ja työyhteisön hyvinvointia kun työnantajalla on mahdollisuus tehokkaammin puuttua laiminlyönteihin. Esityksessä ehdotettu suullinen varoituksen antaminen on kannatettava muutos, mutta näyttötaakan vuoksi muutoksella tuskin tulee olemaan merkittävä vaikutusta.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Kommentit yllä, huomioiden eri pykälänumerot työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa.

7. Muut huomiot

Voimaantulosäännös on erittäin epäselvä. Lain voimaantulosta tulisi säätää yksinkertaisesti siten, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Mattila Maija
Suomen Varustamot ry