

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Esitys irtisanomisperusteiden täyttymiskynnyksen madaltamisesta on kannatettava ja oikeasuuntainen. On myös hyvä, että esityksessä on todettu nimenomaisesti, että lainmuutoksen tarkoituksena on irtisanomiskynnyksen alentaminen. TSL 7 luvun 2 §:n asiallisen ja painavan syyn muuttaminen asialliseksi syyksi, johon liittyy työsuhteen jatkamiseen liittyvä kohtuullisuusharkintaedellytys, ei kuitenkaan ole onnistunut. Tämä kohtuullisuusharkintaedellytys tulisi poistaa 2 §:n 1. momentista kokonaan ja jättää pelkästään viittaus perusteen asiallisuusvaatimukseen.

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

Hallituksen esitysluonnoksessa jää epäselväksi, onko irtisanomisajan pituudella merkitystä kohtuullisuutta arvioitaessa. Uuden TSL 7 luvun 2 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Pykälän sanamuoto viittaisi siihen, että kohtuullisuutta arvioitaessa asiassa olisi merkitystä sillä, onko irtisanomisaika 14 päivää vai 6 kuukautta. Se, onko irtisanomisajan pituudella merkitystä, ei kuitenkaan selvästi ilmene hallituksen esitysluonnoksen perusteluista. Olisi hyvä, että asia joko tuotaisiin selkeämmin esille, mikäli on tarkoitettu, että irtisanomisajan pituudella olisi merkitystä, tai sitten viittaus kohtuullisuudella irtisanomisaikaa pidempään aikaan poistettaisiin pykälästä, ja muotoilussa käytettäisiin vain perusteena asiallista syytä.

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

On hyvä, että perusteluissa todetaan, ettei kokonaisarvioinnissa aina tarvitse harkita kutakin pykälässä mainittua seikkaa, mutta tämä tulisi käydä ilmi myös itse pykälämuotoilusta. Nyt pelkän pykälän sanamuodon perusteella vaikuttaisi siltä, että kokonaisarvioinnissa tulisi harkita kaikkia mainittuja seikkoja, eli tämä on ristiriidassa perustelujen kanssa.

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

On kannatettavaa, että uudelleensijoitusvelvollisuus on rajattu vain tilanteisiin, joissa työntekijän työnteoedellytykset ovat muuttuneet. Tämä olisi kuitenkin voitu rajata tiukemmin koskemaan vain sellaisia tilanteita, jossa työnteoedellytykset ovat muuttuneet työntekijästä riippumattomasta syystä, eikä ulottaa uudelleensijoitusvelvollisuutta työntekijän riskipiiriin kuuluviin seikkoihin.

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

Varoittamista koskeva kokonaisuus on hieman sekava. Epäselväksi jää erityisesti rajanveto siitä, mikä voidaan katsoa riittäväksi varoitukseksi ja mikä puolestaan olisi muuta työnantajan ohjeistusta, joka ilmeisesti tilanteesta riippuen joko voi tai ei voi olla peruste sille, voidaanko katsoa, että työntekijän olisi ilman erillistä varoitusta pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus.

Perusteluissa vaikuttaa olevan asiayhteydestä irrallinen yksittäinen kappale: ”Edellä tarkoitetaan tilanteita, joissa työnantajan tai työyhteisön luottamusta moitittavasti toimineeseen työntekijään ei voida palauttaa. Varoituksen tarkoituksella antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ei tällöin ole merkitystä.”

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Voimaantulosäännös on epäselvä.

Nisametdin Jenni
Kemianteollisuus ry - Työelämä