

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Pyydettyä lausuntona luonnoksesta hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta Metsäteollisuus ry toteaa seuraavaa:

Esitysluonnos on ehdottoman oikeansuuntainen laskien irtisanomiskynnystä henkilöstä johtuvissa irtisanomistilanteissa. Liian korkealle asettunut henkilöön liittyvän irtisanomisen kynnys voi johtaa tilanteisiin, joilla on merkittäviä negatiivisia vaikutuksia työpaikan työyhteisön ilmapiiriin. Tärkeää oikeansuuntaisen vastaisen tulkintakäytännön syntymiselle on, että tarkoitus laskea irtisanomiskynnystä on nimenomaan todettu esityksen perusteluissa. Yhtä lailla tärkeää on varoituksenantovelvollisuuden poistaminen tietyissä selvissä rikkomustilanteissa sekä työntekijän toistuvasti osoittaessa yhtäläistä moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvissä velvoitteissaan.

Esitysluonnoksessa esitetään oikeustila pidettäväksi nykyisenä työntekijän työkyvyn alenematilanteissa. Tämä voi muodostua yrityksille kohtuuttomaksi rasitteeksi etenkin tilanteissa, joissa toimenkuvaa ja tehtäviä ei ole sopeutettavissa paremmin toistuvia poissaoloja sietäviksi.

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

Asiallisen syyn vaatimus on täsmennetty riittävällä tarkkuudella. Tärkeää on, että esityksen perusteluissa on kirjoitettu auki tarkoitus laskea irtisanomiskynnystä nykyisestä. Tämä tarkoitus käy ilmi myös itse lakitekstistä.

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

Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan kokonaisarvioinnin perusteissa ei tulisi ottaa huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärää. Henkilöstä johtuva irtisanomisperuste on sen luonteinen, ettei työnantajan koolle tule antaa irtisanomisperusteen täyttymisen arvioinnissa mitään merkitystä. Alisuoriutuminen, perusteettomat poissaolot ja työnantajan ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättäminen haittaavat isomman yrityksen toimintaa yhtä lailla kuin pienemmänkin. Lisäksi henkilöstä johtuvat irtisanomisperusteet ovat puhtaasti työntekijän omaan menettelyyn sidonnaisia asioita, mikä ei myöskään puolla sitä, että työnantajan koolle tulisi antaa merkitystä irtisanomisperusteen täyttymisen arvioinnissa.

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

Esitetty muutos on hyvä.

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

Metsäteollisuus ry pitää tärkeänä, että esitetyt poikkeukset varoitusvelvollisuudesta tulevat myös lopulliseen lakiin. Lakiesityksen 7:2b.3 on kannatettava kevennys nykytilaan, jossa työnantaja joutuu pahimmillaan varoittamaan työntekijää useita kertoja ennen irtisanomiskynnyksen täyttymistä työntekijän rikkoessa työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan aina uusin tavoin. Esityksen 7:2b.2 puolestaan laajentaa perustellusti ilman varoitusta suoritettavan irtisanomisen soveltamisalaa. On oikein, että työntekijältä voidaan odottaa ymmärrystä työsuhteensa olennaisten velvoitteiden noudattamisen tärkeydestä ilman, että työnantajan tulee niistä varoituksella muistuttaa.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei kommentoitavaa.

7. Muut huomiot

Ei kommentoitavaa.

Honkanen Paavo
Metsäteollisuus ry