

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Kirkon alat ry yhtyy kaikilta osin palkansaajakeskusjärjestöjen STTK, Akava ja SAK yhteiseen eriävään mielipiteeseen työryhmän esityksestä. Lakiesityksen vaikutusarvioinnit ovat osin virheellisiä ja se ei kaikilta osin täytä niitä kansainvälisiä velvoitteita, joihin Suomi on sitoutunut.

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esitys kuitenkin koski myös julkista sektoria siltä osin, kun sen palveluksessa on työsopimussuhteista henkilöstöä. Evankelis-luterilainen kirkko on osa julkista sektoria, mutta enin osa sen henkilöstöstä on työsuhteessa. Lainmuutos koski täydellä painollaan myös kirkon työntekijöitä, vaikka lakiesityksen tavoitteena ei ole selkeästi mainittu kirkon työllistämisedellytysten muuttamista eikä lakiesityksellä nykyisessä muodossaan edes voida arvioida olevan vaikutusta kirkon rekrytointeihin. Ainakaan työryhmän mietintöön ei sisälly erillistä osuutta lakiesityksen vaikutuksesta julkisen sektorin työpaikoilla.

Työryhmän mietinnön mukaan "kokonaisuutena voidaan todeta, että esitetyn muutoksen työllisyysvaikutus jäänee joka tapauksessa vähäiseksi". Näin ollen lakiesitys ei täytä sen keskeistä tavoitetta.

Ongelmallista on lisäksi, että ehdotetut lakimuutokset aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta kun voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkityksensä.

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

Momentin 2) kohdassa tarkoitettu alisuoriutuminen työsuhteen irtisanomisperusteena on hyvin epäselvä. Se ei täytä lainsäädännölle edellytettäviä tarkkarajaisuuden kriteerejä. Yksityiskohtaisissa perusteluissa ei ole riittävästi käsitelty työnantajan perehdytys- ja mukautusvelvoitteiden merkitystä ja rajankäyntiä väitetyn alisuoriutumisen tilanteissa. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaista velvollisuutta kohtuullisiin mukautuksiin ei ole edes mainittu perusteluissa. Kyseisen perusteen voidaankin arvioida tekevän työelämän rakenteellisen syrjinnän mahdolliseksi.

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

Työntekijän suojeluperiaate ja kokonaisarvioinnin vakiintunut asema irtisanomisperusteen arvioinnissa puoltavat sitä, että kokonaisarviointia koskevaa sääntelyä ei pitäisi muuttaa.

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

Muutoksen mukaan uudelleensijoitusvelvollisuus koskisi ainoastaan tilanteita, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoedellytystensä muuttumisen vuoksi. Rajanveto sellaiseen tilanteeseen, jossa työnantaja vetoaa työntekijän alisuoriutumiseen on epäselvä. Myös niin sanottu alisuoriutuminen voi tosiasiallisesti aiheutua työntekoedellytysten heikentymisestä esimerkiksi terveydentilan heikentymisen tai yksityiselämän heikentymisen vuoksi. Uudelleensijoitusvelvollisuus on osa työnantajan lojaliteettivelvoitetta, jota ei tulisi tarpeettomasti rajoittaa.

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

Kirkon alat ry:n mielestä varoituksen tulisi edelleen olla irtisanomiseen nähden ensisijainen toimenpide työsuhteeseen liittyvissä työnantajan ja työntekijän välisissä ristiriitatilanteissa. Lakiesityksessä kuitenkin lisätään työnantajan mahdollisuutta irtisanoa työntekijä ilman edeltävää kirjallista varoitusta. Tämä ei ole työnantajan lojaliteettivelvoitteen mukaista.

Varoitus tulisi aina antaa kirjallisesti, jotta myöhemmin vältettäisiin riitaisuudet siitä, onko varoitusta annettu vai ei.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Aaltonen Paula
Kirkon alat ry

Suppola Anna-Leena
Kirkon alat ry