

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

KT näkee, että hallituksen esitys henkilöperustaisen irtisanomiskynnyksen madaltamiseksi on pääsääntöisesti kannatettava ja hyvä.

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

Esitetyn 7 luvun 2 § 1 mom. 2.kohdassa säädettäisiin siitä, että asiallisena syynä voidaan pitää ”työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa.” Perusteluiden mukaan tässä on kyse alisuoriutumisesta eli tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat. Sana jatkuvaluonteinen on epämääräinen ja aiheuttaa tulkinnallisia haasteita, joten se on syytä poistaa tai ainakin korvata selkeämmällä käsitteellä pitäen mielessä, että tavoitteena on irtisanomiskynnyksen madaltaminen.

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

Ehdotetun muutoksen 7 luvun 2§:ssä tuodaan uutena säädöksenä kohtuusharkinta.

” Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempää.”

Kohtuullisuusedellytys voisi antaa säännöksen soveltamisessa liian suuren painoarvon esimerkiksi työnantajan lojaliteettivelvoitteelle tai sille, miten muuta työnantajan toimintaa tai olosuhteita arvioidaan. Vaikka kohtuullisuuden on tarkoitus ilmentää asiallisen syyn riittävyyttä, asiallisen syyn vaatimus olisi yksinäänkin riittävä sulkemaan sallittujen irtisanomisperusteiden ulkopuolelle sellaiset tilanteet, joissa irtisanomisen syy olisi vähäisyyden tai muun syyn vuoksi sellainen, jota ei voitaisi pitää asiallisena.

Kohtuuden arviointi jättää 7 luvun 2 §:n soveltamiseen tarpeettoman suurta tulkinnallista liikkumavaraa myös sen vuoksi, että irtisanomisperusteen olemassaoloa on joka tapauksessa arvioitava pykälän 2 momentin mukaisesti kokonaisarvioinnilla. Siinä on otettava huomioon työntekijän menettelyn tai työntekoaedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä toiminta. Kohtuullisuusedellytys ja sen arviointi on siten päällekkäinen kokonaisarvioinnin kanssa ja aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta.

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

KT näkee hyvänä, että esitetyn 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan uudelleensijoitusvelvollisuus rajataan koskemaan vain työntekijän työtekoedellytysten muuttumista. Lisäksi tulee selkeästi ilmaista, että työtekoedellytyksiin liittyvä uudelleensijoittamisvelvollisuus koskee vain terveydellisistä syistä tapahtuvaa työtekoedellytysten muuttumista.

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

-

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelee työsuhteista ja virkasuhteista henkilöstöä. Henkilöperustaisen irtisanomisen määräykset ovat tällä hetkellä hyvin samankaltaiset työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa. KT näkee tärkeänä, että viranhaltijalakia tulee tarkastella tässä ehdotettujen työsopimuslain muutoksien pohjalta ja käynnistää vastaava työ viranhaltijalain muuttamiseksi.

Kiellettyihin irtisanomisperusteisiin (2a §, 4 kohta) lisäys on tarpeeton. Vaikka lisäyksellä ei hallituksen esityksen perusteluiden mukaan ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa ja soveltamiskäytäntöä, se voisi aiheuttaa käytännössä lain soveltajissa epätietoisuutta lainmuutoksen tarkoituksesta. Lisäys voisi aiheuttaa myös käytännössä epäselvyyksiä tilanteissa, joissa työntekijöiden edustajana toimivaa tai aiemmin toiminutta henkilö ollaan irtisanomassa, vaikka irtisanomiselle olisi edustajan tehtävään liittymätön asiallinen syy.

Lain voimaantulosta tulisi säätää yksiselitteisesti siten, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Antikainen Johanna
Kunta- ja hyvinvointialueetyöntajat KT