

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 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. Varoituksen määritelmän tulee olla kuitenkin vähemmän muodollinen. Kokonaisuutena säännösmuutokset jättävät epäselväksi sen, mihin irtisanomiskynnys tulisi tarkalleen asettumaan.

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 riittäväällä tarkkuudella. Tärkeää on, että esityksen perusteluissa on kirjoitettu auki tarkoitus laskea irtisanomiskynnystä nykyisestä. Tämä tarkoitus käy ilmi myös itse lakitekstistä.

Puusepänteollisuus ry:n näkemyksen mukaan olisi kuitenkin tärkeää, että perusteluissa kuvattaisiin mahdollisimman tarkasti irtisanomiskynnyksen alentamisen konkreettinen vaikutus irtisanomisperusteiden täyttymiseen.

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

Puusepänteollisuus 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)

Puusepänteollisuus ry:n näkemyksen mukaan on myönteistä, että uudelleensijoitusvelvollisuus ei koskisi sellaisia tilanteita, joissa työntekijän edellytykset suoriutua työstä eivät ole muuttuneet vaan kysymys on esimerkiksi siitä, että johonkin työtehtävään palkattu työntekijä ei suoriudu riittävällä tavalla kyseisestä työtehtävästä.

Puusepänteollisuus ry katsoo, että uudelleensijoitusvelvollisuus olisi kuitenkin pitänyt rajata tiukemmin koskemaan vain työkyvyn alentumiseen liittyviä tilanteita.

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

Puusepänteollisuus 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.

Varoitusta koskevan muutosäännöksen liiallisen tiukkuuden vuoksi on erittäin tärkeää, että esitysluonnokseen sisältyy kohta, jonka mukaan jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, varoitusta ei tarvitse antaa. Puusepänteollisuus ry kannattaa myös ehdotusta, jonka mukaan uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi

rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei lausuttavaa.

7. Muut huomiot

Ei lausuttavaa.

Lehtonen Reima
Puusepänteollisuus ry