

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 suurelta osin oikeansuuntainen ja toteuttaa hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta. On myönteistä, että esityksessä on todettu nimenomaisesti, että lainmuutoksen tarkoituksena on irtisanomiskynnyksen alentaminen. Esitetyt säännösmuutokset ja niiden perustelut jättävät kuitenkin osittain epäselväksi, mihin uusi irtisanomiskynnys tarkalleen ottaen asettuisi.

Esitysluonnoksessa on myös kannatettavia uudelleensijoitusvelvollisuuteen ja varoitustenmenettelyyn liittyviä muutosehdotuksia, mutta varoituksen määritelmä olisi esitysluonnoksessa jäämässä liian muodolliseksi.

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

Voimassa olevan lain mukainen asiallisen ja painavan syyn vaatimus on lakiesityksessä korvattu asiallisella syyllä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Kohtuullisuus on varsin väljä ilmaisu eikä se ole mielestämme tässä yhteydessä tarpeellinen, koska irtisanomisperusteeseen liittyy joka tapauksessa kokonaisarviointi, josta säädetään 7.2 §:n 2 momentissa.

Selkeämpää olisi ollut korvata "asiallinen ja painava" syy pelkällä "asiallisella" syyllä. Irtisanomisperusteen asiallisuusvaatimuksen voidaan katsoa tarkoittavan sitä, että mikä tahansa vähäpätöinen syy ei ole riittävä irtisanomisperuste samaan tapaan kuin ILO:n yleissopimuksen 158 "pätevä peruste" tai Ruotsin lainsäädännön "sakliga skäl".

Säännösehdotuksessa mainitaan eräitä tavallisimpia sallittuja irtisanomisperusteita. Vaikka kyse onkin oikeuskäytännössä jo pitkään hyväksytyistä irtisanomisperusteista, on hyvä, että ne on todettu nimenomaisesti säännöksessä. Perusteluissa on pyritty täsmentämään näiden irtisanomisperusteiden tulkintaa. Tältä osin olisi tärkeää, että perusteluissa kuvattaisiin mahdollisimman tarkasti irtisanomiskynnyksen alentamisen konkreettinen vaikutus irtisanomisperusteiden täyttymiseen.

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

Kokonaisarviointia koskevassa säännösehdotuksessa on tuotu esille niitä seikkoja, joita otetaan tapauksesta riippuen huomioon kokonaisarvioinnissa. Säännösehdotuksen ongelmana on, että siitä voi saada vaikutelman, että kaikki seikat pitäisi ottaa kaikissa tapauksissa huomioon. Tosiasiallisesti jo näistä tärkein eli työntekijän rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuus ratkaisee useimmiten yksin irtisanomisperusteen täyttymisen suuntaan tai toiseen. Kokonaisarviointia tarvitaan vain silloin, jos työntekijän rikkomus tai laiminlyönti on vakavuudeltaan sallitun ja kielletyn irtisanomisperusteen rajalla. Silloinkin yleensä riittää, kun arvioinnissa otetaan huomioon lisäksi työntekijän asema ja tehtävien luonne. Tämä eri seikkojen välinen hierarkia ei ilmene säännösehdotuksesta riittävästi.

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

Lähtökohtana pitäisi olla se, että henkilöön liittyvään irtisanomisperusteeseen ei liity uudelleensijoitusvelvollisuutta, vaan uudelleensijoitusvelvollisuus koskee vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia. Poikkeuksena tähän lähtökohtaan on työntekijän työkyvyn alentumiseen liittyvä uudelleensijoitusvelvollisuus.

Esitysluonnoksessa on myönteistä se, 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. Katsomme, että uudelleensijoitusvelvollisuus olisi kuitenkin pitänyt rajata tiukemmin koskemaan vain työkyvyn alentumiseen liittyviä tilanteita.

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

Varoitusta koskeva muutosäännös on liian tiukka. Mielestämme varoituksessa on olennaista se, että työntekijälle kerrotaan, miltä osin hänen toimintansa on ollut moitittavaa ja todetaan, että tällainen menettely ei saa toistua. Esitysluonnoksessa mainittu lisäedellytys, jonka mukaan työntekijälle pitää kertoa myös työsopimuksen irtisanomisen uhasta, tulisi poistaa.

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. Kannatamme 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

Viittaamme edellä oleviin kommentteihin.

7. Muut huomiot

Ehdotettu voimaantulosäännös on tarpeettoman monimutkainen. Selkeämpää olisi säätää lain voimaantulosta yksinkertaisesti siten, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Erityisen tärkeää on joka tapauksessa, että irtisanomisperustetta arvioitaessa lain voimaantulon jälkeen voitaisiin ottaa huomioon myös ennen lain voimaantuloa annettu sellainen varoitus, joka osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa kuin työntekijän uusi lainmuutoksen jälkeen tapahtunut rikkomus tai laiminlyönti, vaikka aikaisempaa varoitusta ei olisikaan annettu samasta syystä.

Äimälä Markus
Elinkeinoelämän keskusliitto EK