

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 pääosin linjassa hallitusohjelman tavoitteen kanssa purkaa työllistämisen esteitä. On positiivista, että lainmuutoksen tavoitteeksi on nimenomaisesti todettu irtisanomiskynnyksen madaltaminen. Ehdotetuista säännöksistä ja niiden perusteluista ei kuitenkaan täysin käy ilmi, mille tasolle uusi irtisanomiskynnys käytännössä asettuisi.

Luonnoksessa on myös perusteltuja ehdotuksia uudelleensijoitusvelvollisuutta ja varoitusmenettelyä koskevien säännösten kehittämiseksi, mutta varoituksen määritelmä jää esityksessä turhan muodolliseksi.

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

Lakiesityksessä voimassa olevan lain vaatimus "asiallisesta ja painavasta" syystä on korvattu käsitteellä "asiallinen syy, jonka vuoksi työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään". Kohtuullisuus-kriteeri on kuitenkin tässä yhteydessä melko lakea ja mielestämme tarpeeton, sillä irtisanomisperusteen arviointi tehdään joka tapauksessa kokonaisharkintana, kuten 7 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään. Selkeämpi ratkaisu olisi ollut korvata "asiallinen ja painava" syy yksinkertaisesti "asiallisella" syyllä.

Säännösehdotuksessa mainitaan eräitä yleisesti hyväksytyjä irtisanomisperusteita. Vaikka nämä perustuvat vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön, on hyvä, että ne on kirjattu lakiin. Perusteluissa on myös pyritty täsmentämään niiden tulkintaa. Jatkovalmistelussa olisi tärkeää kuvata tarkemmin, millä tavoin irtisanomiskynnyksen madaltaminen vaikuttaa konkreettisesti siihen, milloin irtisanomisperusteet täyttyvät.

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

Kokonaisarviointia koskevassa säännösehdotuksessa on lueteltu useita seikkoja, joita voidaan tapauskohtaisesti ottaa huomioon arvioitaessa irtisanomisperusteen olemassaoloa. Ongelmallista kuitenkin on, että säännöksestä voi syntyä vaikutelma, että kaikkia mainittuja seikkoja tulisi arvioida jokaisessa tapauksessa. Käytännössä ratkaisevin merkitys on useimmiten työntekijän rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuudella, joka yksinään saattaa riittää ratkaisemaan, täyttyykö irtisanomisen peruste vai ei. Kokonaisarviointia tarvitaan vain tilanteissa, joissa työntekijän menettelyn vakavuus sijoittuu hyväksyttävän ja irtisanomiskynnyksen ylittävän rajan tuntumaan. Tällöinkin arviointi kohdistuu tavallisesti vain muutamaan keskeiseen seikkaan, kuten työntekijän asemaan ja tehtävien luonteeseen. Tätä eri arviointitekijöiden keskinäistä painoarvoa ei säännösehdotuksessa kuitenkaan tuoda riittävän selkeästi esiin.

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

Lähtökohtana tulisi olla, että henkilöön liittyvä irtisanomisperuste ei synnytä uudelleensijoitusvelvollisuutta. Uudelleensijoitusvelvollisuuden tulisi koskea ainoastaan tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomistilanteita. Poikkeuksena tästä on ainoastaan tilanteet, joissa irtisanominen johtuu työntekijän työkyvyn heikentymisestä.

Esitysluonnoksessa on myönteistä, että uudelleensijoitusvelvollisuus ei ulottuisi tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky ei ole muuttunut, mutta suoriutuminen tietyistä työtehtävistä ei ole riittävää. Tällöin kyse ei ole työkyvyn alentumisesta vaan tehtävän vaatimuksiin nähden riittämättömästä suoriutumisesta. Mielestämme uudelleensijoitusvelvollisuus olisi ollut perusteltua rajata entistä selkeämmin koskemaan ainoastaan työkyvyn alenemiseen liittyviä tilanteita.

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

Varoitusta koskeva muutosäännös on mielestämme tarpeettoman tiukka. Varoituksen keskeinen tarkoitus on, että työntekijälle selkeästi kerrotaan, mikä hänen toiminnassaan on ollut moitittavaa ja että vastaava menettely ei saa toistua. Esitysluonnoksessa ehdotettu lisäedellytys, jonka mukaan työntekijälle tulisi ilmoittaa myös työsopimuksen irtisanomisen uhasta, ei ole tarkoituksenmukainen ja se tulisi poistaa.

Koska varoituksen muotovaatimus on esityksessä tiukasti muotoiltu, on erityisen tärkeää, että esitysluonnokseen on sisällytetty maininta tilanteista, joissa varoitusta ei edellytetä. Kannatamme ehdotusta, jonka mukaan varoitus ei ole tarpeen silloin, kun työntekijän menettely on niin vakavaa ja selkeästi moitittavaa, että hänen olisi tullut ymmärtää sen seuraukset ilman erillistä varoitusta.

Pidämme myös perusteltuna sitä, että varoitusta ei tarvitsisi antaa uudelleen, jos työntekijä on jo aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samankaltaista välinpitämättömyyttä tai moitittavuutta työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden suhteen.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Ehdotettu voimaantulosäännös on epäselvä ja monimutkainen. Lain soveltamisen kannalta selkeämpää ja käytännössä toimivampaa olisi säätää yksiselitteisesti siten, että muuttunutta lakia sovelletaan kaikkiin irtisanomistilanteisiin lain voimaantulon jälkeen.

Erityisen tärkeää on varmistaa, että lain voimaantulon jälkeen tapahtuneita irtisanomisia arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon myös ennen voimaantuloa annetut varoitukset myös niissä tapauksissa, joissa aiempi varoitus ei ole annettu täsmälleen samasta syystä.

Ellimäki Petri
Henkilöstöala HELA ry