

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Suomen Työterveyshoitajaliitto ry kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto hallituksen esityksestä, joka koskee henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttamista. Liittomme haluaa tuoda esiin erityisesti työterveyshuollon näkökulman sekä lakimuutoksen vaikutukset työpaikkojen hyvinvointiin ja työntekijöiden turvaan.

Lakimuutoksen vaikutukset työntekijöiden asemaan ja työsuhteturvaan

Esityksen tavoitteena on madaltaa henkilöön liittyvän irtisanomisen kynnystä niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta.

Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että irtisanomisperusteet kevenevät merkittävästi, mikä lisää oikeudellista epävarmuutta ja heikentää työntekijöiden asemaa.

Työntekijän asemaa heikennetään esityksessä usealla eri tavalla:

- irtisanomiskynnystä madalletaan
- irtisanomisperusteen kokonaisarviointia heikennetään
- varoituksenantovelvollisuutta heikennetään
- velvollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun tehtävään irtisanomisen välttämiseksi heikennetään

Palkansaajakeskusjärjestöjen eriävän mielipiteen mukaan ehdotetut muutokset voivat johtaa tilanteisiin, joissa työntekijän irtisanominen on mahdollista ilman kohtuullista harkintaa tai tasapainottavia toimia. Tämä lisää työpaikkojen epävarmuutta ja voi johtaa mielivaltaisiin irtisanomisiin, jotka eivät perustu työntekijän todelliseen työpanokseen tai vakaviin rikkomuksiin.

Ministeriö arvioi, että lakimuutosten yksi ilmeinen vaikutus on se, että sen myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Kun jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöön liittyvän irtisanomisen takia, se voi johtaa työttömyysturvassa asetettavien karenssien määrän kasvuun. Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen madaltaminen voi myös vaikuttaa henkilöperustein irtisanottujen palkkasaajien mahdollisuuksiin työllistyä uudelleen.

Suomen Työterveyshoitajaliitto pitää erityisen huolestuttavana sitä, että lakimuutoksen vaikutuksia työntekijöiden oikeusturvaan ja työelämän laatuun ei ole arvioitu riittävästi. Lisäksi kansainvälisten työelämän velvoitteiden huomiointi esityksessä on puutteellista.

Vaikutukset työhyvinvointiin ja työkykyyn - Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoaminen

Työsuhteturvan heikentäminen on merkittävä riski työhyvinvoinnille ja työkyvyn tukemiselle. Työterveyshuollon näkökulmasta ennaltaehkäisevän työkykyjohtamisen ja varhaisen tuen merkitys korostuu entisestään. Mikäli työnantajalla on mahdollisuus irtisanoa työntekijä aiempaa kevyemmin perustein, työpaikoilla voi vähentyä halukkuus panostaa työkyvyn tukeen, työterveyshuollon palveluihin sekä työpaikkakohtaisiin varhaisen puuttumisen keinoihin.

Erityisesti työterveyshuollossa on korostettu sitä, että työntekijän työkykyyn liittyviä haasteita tulee käsitellä ensisijaisesti tukitoimien avulla, ei työsuhteen päättämisen kautta.

Lain perusteluissa todetaan, että työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoamisella ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa siltä osin, kun kyse on sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyn alenemasta tai kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Tämä ei kuitenkaan käy selkeästi ilmi etenkin lain sanamuodoista, koska asianomaisissa tilanteissa sovellettava, voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 1 § kumotaan ja 7 luvun 2 §:ää muutetaan hyvin merkittävästi.

Ehdotettu muutos saattaa johtaa siihen, että esimerkiksi lievien työkykyongelmien kohdalla työnantaja päätyy nopeammin irtisanomiseen sen sijaan, että tarjottaisiin sopeutettuja työjärjestelyjä tai kuntoutusmahdollisuuksia. Tämä on vastoin hyvän työkykyjohtamisen periaatteita.

Pidämme erittäin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madalleta tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia tai, kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Esitystä tulee tältä osin selkiyttää jatkovalmistelussa.

Vaikutukset työpaikkojen turvallisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen

Lakimuutoksen myötä työntekijän irtisanomiseen riittäisi jatkossa mikä tahansa vähäinen rike, kunhan se ei ole syrjivä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi yksittäistä myöhästymistä, pientä laiminlyöntiä tai lievää tehottomuutta. Tällainen sääntely voi synnyttää työpaikoille pelon ilmapiiriä, jossa työntekijät eivät uskalla tuoda esiin työkuormitukseen tai terveyteensä liittyviä haasteita, koska pelkona on irtisanominen. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta tällainen tilanne olisi kestävä.

Lisäksi on huomioitava tasa-arvovaikutukset: esitys voi lisätä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän sekä muiden syrjinnän muotojen riskiä, koska työnantajan olisi aiempaa helpompaa peittää syrjintää muodollisesti asiallisilla syillä.

Johtopäätökset

Suomen Työterveyshoitajaliitto vastustaa esitystä, sillä se heikentää työntekijöiden asemaa ilman riittäviä perusteluita ja tasapainottavia toimia. Työsuhdeturva on keskeinen tekijä työpaikkojen hyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen onnistumisessa, ja sen heikentäminen voi johtaa työssä jaksamisen ja työurien pitenemisen kannalta haitallisiin seurauksiin.

Liittomme esittää, että hallituksen esitys hylätään ja että irtisanomisperusteisiin liittyvä lainsäädäntö säilytetään ennallaan, jotta työelämän oikeudenmukaisuus, työkykyä tukeva toimintakulttuuri ja työterveyshuollon mahdollisuudet tukea työntekijöitä säilyvät vahvoina.

Suomen Työterveyshoitajaliitto ry

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

-

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

-

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

-

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

-

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Becker Eve
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry