

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Autoalan Keskusliitto ry:n (AKL) näkökulmasta irtisanomiskynnyksen madaltaminen on erittäin kannatettava toimenpide. Irtisanomisperuste tulee jatkossakin nojaamaan hyvin vahvasti työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden muodostamiin ennakkopäätöksiin. Tämän vuoksi AKL haluaa kiinnittää erityistä huomiota hallituksen esityksen yksityiskohtaisiin perusteluihin, joita tuomioistuimet toivottavasti huolellisesti käyttävät ratkaisujensa ohjelankana.

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

Kokonaisuudessaan asiallisen syyn täsmentäminen luonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentissa on tervetullut parannus lain nykytilaan. Erityisesti työssä alisuoriutumisen kirjaaminen asialliseksi syyksi on oleellinen täsmennys ja selkeytys lain nykytilaan verrattuna.

Autoalalla on provisiopalkkaisten automyyjien osalta pitkä historia yksittäisen työntekijän alisuoriutumiseen puuttumisessa ja työntekijän tukemisessa. Uudistus selkeyttää ja parantaa liittojen yhdessä sopimia perusperiaatteita alisuoriutumiseen liittyen.

Luonnoksen perusteluissa nostetaan erikseen esille ajo-oikeuden menettäminen yhdeksi tilanteista, joissa työntekijän työnteon edellytykset ovat muuttuneet. AKL suhtautuu hallituksen esityksen perusteluihin erittäin kielteisesti. Merkittävä osa jäseniemme työntekijöistä käsittelee työpäivänsä aikana asiakkaiden ajoneuvoja. Ajo-oikeuden menettäminen edes väliaikaisesti muusta kuin terveydellisestä syystä on mielestämme aina merkittävä lojaliteettivelvoitteen rikkomus työntekijän toimesta. Ajo-oikeuden menetys johtuu aina työntekijän omasta menettelystä: piittaamattomuudesta liikennesääntöjä ja -turvallisuutta kohtaan. Osana ammattiaan ajavien henkilöiden tulisi olla korostuneen huolellisia liikenteessä.

Luonnoksen perusteluissa työntekijän liikenne rikkomusten seuraamukset olisivat riippuvaisia työntekijän työnantajan koosta sekä toiminnan monipuolisuudesta tai laajuudesta. Tämä asettaisi työntekijät eriarvoiseen asemaan, sillä osalla rattijuopumus, liikenneturvallisuuden vaarantaminen tai liikennepako aiheuttaisivat oikeudellisten seuraamusten lisäksi merkittävän ansiomenetyksen

heidän työnsä menettämisen kautta. Suuremmilla työnantajilla työskentelevät selviäisivät lievemmillä seuraamuksilla samasta rikkeestä, sillä suuremmilla työnantajilla on tosiasiallisesti paremmat mahdollisuudet järjestellä töitä tai sijaisuuksia siten että työnantajan voidaan katsoa selviytyvän uudellensijoittamisevelvoitteestaan.

On selvää, ettei muutaman hengen työntajaa voida kohtuudella velvoittaa työllistämään työntekijää, joka ei selviä keskeisistä työtehtävistä. On hyvin mahdollista, jopa todennäköistä, että pienillä ja keskikokoisilla työnantajilla ei ole tarjota muuta kuin ajo-oikeuden voimassaoloa vaativaa työtä. Lisäksi erityisesti raskaiden ajoneuvojen mekaanikot tai katsastajat ovat usein toimipisteen tai työnantajan ainoita kyseisen ajo-oikeuden omaavia työntekijöitä. Heidän ajo-oikeutensa menetys olisi huomattavasti kriittisempää työnantajalla kuin esimerkiksi henkilöautomekaanikon.

Edellä kuvattujen työnantajasta lähtöisin olevien eroavaisuuksien vuoksi olisi kohtuullista, että työntekijä, joka menettää ajo-oikeutensa liikennetrikkomuksen seurauksena voitaisiin irtisanoa. Muu menettely aiheuttaisi väistämättä ongelmia viranomaisanktioiden yhdenmukaisessa kohdentumisessa.

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

Tapauskohtainen kokonaisharkinta on ollut työsuhteen päättämisen perusteiden arvioinnin kulmakivi jo kauan. AKL on tyytyväinen, ettei tätä periaatetta olla radikaalisti muuttamassa.

Esityksen perusteita tulisi kuitenkin selkeyttää. Säännöstekstistä voidaan nyt tulkita, että säännöksessä mainitut asiat on aina ja kategorisesti otettava huomioon kokonaisharkinnassa. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on kuitenkin yleisesti hyväksytty, että jotkin asiat vaikuttavat irtisanomiskynnyksen ylitykseen enemmän kuin toiset. Tämän vuoksi säännöstekstiin tulisi lisätä että kyseinen luettelo on esimerkkiluettelo tai että siinä olevat asiat ”voivat” vaikuttaa työntajan irtisanomisen harkinnassa.

AKL haluaa erityisesti huomauttaa, että pelkkä yrityksen koko tai henkilöstömäärä sinänsä ei tulisi olla merkittävässä asemassa arvioidessa työnantajalle asetettua vaatimusta jatkaa työsuhdetta, jos se on kohtuullisin mukautuksin toteutettavissa. Vähintään lain perusteluihin tulisi selkeästi mainita, että mikäli työnantajan kokoa käytetään sen arvioinnissa, voidaanko työsuhdetta jatkaa, olisi työnantajan ”mittayksikkönä” käytettävä työntekijän toimipaikan kokoa.

Useat AKL:n jäsenyritykset koostuvat sinänsä isoista konserneista mutta näiden yksittäinen toimipaikka saattaa olla vain muutaman työntekijän kokoinen. Hallituksen esityksen perusteluissa tulisi selkeästi kirjoittaa, että työnantajan koon tai tehtävien järjestelyssä tarkasteltaisiin irtisanottavaksi harkitun työntekijän toimipaikkaa eikä konsernin tai yrityksen muita toimipaikkoja.

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

AKL:n näkemyksen mukaan työnantajan uudelleensijoitusvelvollisuus työnantajan harkitessa henkilökohtaisiin syihin perustuvaa irtisanomista tulisi rajata koskemaan ainoastaan tilanteita, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, tapaturman tai vamman johdosta.

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

Varoittamista koskevat muutokset ovat tervetulleita. Työnantajan antamia tarkkoja ja korostamia ohjeita alleviivaava perustelu on erittäin järkevä. AKL:n jäsenillä on asiakaspalveluvelvoitteita esimerkiksi autojen maahantuojilta ja valmistajilta. Näiden velvoitteiden laiminlyönti voi johtaa merkkiedustuksen menettämiseen, minkä taloudelliset seuraukset ovat usein vähintään suuret, yksittäistapauksissa helposti katastrofaaliset yrityksen toimintaedellytyksille. Työntekijöille annettavien ohjeiden ja määräysten korostaminen on hyvä tarkennus työnantajan velvoitteisiin. Oleellista on että ohjeet on annettu tyhjentävästi ja työnantaja on perustellusti voinut painottaa tiettyjen ohjeitensa olennaisuutta liiketoiminnalleen. Eroavaisuuksia eri alojen välillä voi olla esimerkiksi työajan täsmällisyyden noudattamisessa tai tiettyjen toimintojen huolellisessa suorittamisessa.

Oikeustilaa tulisi vielä selkeyttää varoitusten vanhenemisten osalta. Lain perusteluihin tulisi kirjata, että varoitukset ovat voimassa toistaiseksi. Vähintään perusteluihin tulisi kirjata, että samasta asiasta on riittävää, että työnantaja on antanut yhden varoituksen työntekijälle tämän työsuhteen aikana.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Siirtymäsäännös:

Ehdotettu voimaantuloa koskeva siirtymäsäännös on sekava ja sekavuus vaikuttaisi käytännössä pitkään. Siirtymäsäännös on tarpeettoman sekava ja voi johtaa vaikeisiin rajanvetotilanteisiin, jos työntekijän moitittava menettely sijoittuu ajallisesti lain voimaantuloa edeltäneeseen aikaan. Etenkin tilanteissa, joissa työntekijän moitittava menettely on tapahtunut pidemmän ajan kuluessa, siirtymäsäännös on omiaan aiheuttamaan sekaannusta.

Selkeämpää olisi säätää lain voimaantulosta yksinkertaisesti siten, että muuttanutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Perusteluihin tulisi lisätä selkeä ja yksiselitteinen kirjaus, jonka mukaan ennen lain voimaantuloa tapahtuneet seikat ja annetut varoitukset voidaan ottaa huomioon irtisanomisperustetta arvioitaessa lainmuutoksen voimaantulon jälkeen, vaikka aikaisempaa varoitusta ei olisikaan annettu samasta syystä.

Kivisaari Rasmus
Autoalan Keskusliitto ry