

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Rakennusliitto ry vastustaa esitettyä lainsäädäntömuutosta ja yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä 18.2.2025 esitettyihin kannanottoihin.

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

Voimassa olevassa laissa irtisanomisperusteen tulee olla asiallinen ja painava ja purkuperuste vakavuusasteeltaan painavampi eli erittäin painava. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmiin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa tällöin kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Toisin sanoen koeajalla työntekijän työsuhde voidaan purkaa asiallisella syyllä.

Säännöksiin, jotka koskevat työsuhteen purkamista koeaikana ja työsopimuksen purkamista, ei esitetä muutoksia. Lainsäädäntömuutoksen valmistelussa ei ole kuitenkaan vastattu kysymykseen, että kun koeajalla saa purkaa työsuhteen vain asiallisella syyllä, niin muuttuuko asiallisen syyn vaatimus joltain osin koeajan päättymisen jälkeen. Jäisikö koeaikapurun ja työsuhteen irtisanomisperusteen väliseksi eroksi vain irtisanomisaika. Aikaisempi kolmiportainen asteikko (asiallinen - asiallinen ja painava - erittäin painava) muuttuisi kaksiportaiseksi (asiallinen - erittäin painava).

Lainsäädäntömuutoksen tarkoitus on madaltaa irtisanomiskynnystä. Hallituksen esityksen mukaan painavuuskriteeristä luopuminen voisi ”joissakin tilanteissa mahdollistaa työsuhteen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista”. Epäselväksi jää, mille tasolle irtisanomiskynnys on tarkoitus asettaa, eikä harkintaan vaikuttavia kriteereitä eritellä työntekijöiden oikeusturvan kannalta riittävästi.

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

Asiallinen ja painava syy on kokonaisuus, jota oikeuskäytännössä ei ole eritelty. Oikeuskäytäntöä siitä, mikä merkitys pelkästään painavuuden vaatimuksella on kokonaisarvioinnissa ei ole. Mikäli perusteen painavuutta ei enää edellytettäisi, vuosikymmenien aikana vakiintunut oikeuskäytäntö ja oikeusvarmuus pyyhkiytyy pois.

Jatkossa hallituksen esityksen mukaan keskeistä tulee olemaan sen arvioiminen, voidaanko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Irtisanomiskynnyksen sitominen siihen, voidaanko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista vaikuttaa mm. siihen, että työpaikan vaihtaminen ja erityisesti pieniin yrityksiin työhön hakeutuminen muuttuu työntekijöiden kannalta epäedullisemmaksi. Pienissä yrityksissä mm. alisuoriutumisen arvioimiseksi verrokkityöntekijöitä ei välttämättä ole lainkaan ja objektiiviset kriteerit jäävät ohueksi.

Kokonaisarvioinnin perusteet jäävät vastaisen oikeuskäytännön varaan. Epäselvä oikeustila tulee kasvattamaan tarvetta työsuhteen päättämisperusteiden riittauttamiseen vuosiksi.

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

Uudelleensijoitusvelvollisuus ilmentää työsuhteen keskeistä periaatetta, lojaliteettiperiaatetta ja mahdollisuus sijoittaa työntekijä toiseen tehtävään harvoin aiheuttaa tulkintaongelmia. Vastaavasti velvollisuudella on keskeinen merkitys työntekijälle, eikä velvollisuutta voida pitää työnantajalle kohtuuttomana.

Muutoksella helpotetaan lähinnä vain suurten työntajien irtisanomiskynnystä, kun pienissä yrityksissä uudelleensijoitusmahdollisuudet ovat notorisesti pienet ja oikeuskäytännössä tämä realiteetti on myös huomioitu.

Tarvetta uudelleensijoitusvelvollisuuden rajaamiseen ei ole.

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

Oikeuskäytännössä varoitukselta on edellytetty sitä, että työnantaja on ilmaissut irtisanomisuhkan. Tämän asian kirjaaminen lakiin mahdollisesti selkiyttää varoitusmenettelyä.

Varoituksella on keskeinen merkitys sen suhteen, että työntekijä saa tiedon irtisanomisuhkasta ja mahdollisuuden korjata menettelynsä. Varoitusmenettely myös ennaltaehkäisee sitä, että työsuhteen irtisanomisperuste riitautuu.

Poikkeamisperusteet aiheuttavat tarpeetonta epäselvyyttä ja tulkinnanvaraisuutta irtisanomiseen liittyvään varoitusmenettelyyn.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Poutanen Päivi
Rakennusliitto ry