

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ryn eli YKA:n jäsenkunta muodostuu 14 300 yhteiskunnallisten alojen opiskelijasta ja asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelevistä.

YKA ei hyväksy esitettyjä irtisanomissäätelyn muutoksia: Se katsoo, että nykylainsäädäntöön nähden esitetty muoto ja kohtuullisuuden arviointi korostavat työnantajan näkökulmaa tavalla, joka vaarantaa työntekijän suojelun periaatteen toteutumisen. Esitetyt muutokset heikentävät työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia. Vaikutukset työllisyyteen ovat vähäiset (s. 30), mikä osaltaan ei anna perustetta muutoksille. Vaikka esitysluonnoksen perusteluosioissa on käyty kattavasti läpi ehdotusten muutosten vaikutuksia, jää irtisanomiskynnyksen taso epäselväksi säännöksestä itsessään ja sen perusteluista. Kun aiemmasta oikeuskäytännöstä ei ole jatkossa tulkinnassa apua, jää oikeustila epäselväksi, mitä ei voi pitää tarkoituksenmukaisena.

Lopuksi YKA haluaa huomauttaa, että jos esitetyt muutokset hyväksytään, Suomen työsuhteturva tulee olemaan henkilöperusteinen ja kollektiivinen irtisanominen yhdessä huomioiden Pohjoismaiden heikoimpia. Toisin kuin useassa muussa Pohjoisessa, työttömien palveluita tai työttömyysturvaa ei olla Suomessa parantamassa ns. pohjoismaiselle tasolle irtisanomissuojan vastapainoksi.

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

Toisin kuin nyt, esityksen mukaan irtisanomisperusteelta ei jatkossa edellytettäisi enää painavuutta. Esityksen mukaan asiallisen syyn riittävyyttä arvioitaisiin jatkossa suhteessa siihen, voitaisiinko

työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta.

Jatkamisedellytysten määrittely on vaikeasti hahmotettava, eikä muutos rajaudu vain painavuuden poistoon. Esityksestä on poistettu voimassa olevan lain vakiintuneet ja irtisanomiskynnyksen tasoa kuvanneet käsitteet velvoitteiden ”olennaisuudesta” ja ”vakavasta” rikkomisesta tai laiminlyönnistä, mikä vaikeuttaa irtisanomiskynnyksen määrittelyä merkittävästi. YKA ei näe perusteluista käsitteiden poistolle.

Jatkossa esityksen mukaisesti asiallisena syynä voitaisiin pitää työntekijästä johtuvaa jatkuvanluonteista puutteellista työsuoritusta eli alisuoriutumista. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät.

Erityisen ongelmallisena YKA pitää esitettyä alisuoriutumista: jatkuva kiire ja resurssipula ovat monilla työpaikoilla arkea, eivätkä työn tavoitteet ole suinkaan selkeitä varsinkaan asiantuntijatyössä tai niitä ei tuoda selvästi tietoon työntekijälle. Tavoitteita käsitellään lähinnä kehityskeskusteluissa, joiden järjestämisessä on paikoin puutteita ja tämä voi tapahtua verrattain harvoin. Lisäksi YKA katsoo, että perusteluissa mainittu työnantajan vastuu on määritelty suppeasti ja ylätasolla: työnantajalla on velvoite huolehtia työnteon edellytyksistä kuten riittävästi resursseista ja osaamisesta myös perehdytyksen jälkeen. Tämän tulisi käydä perusteluista selväsanaisesti ilmi. Lopuksi on syytä huomata, että kaikki perusteluissa mainitut tilanteet olisivat asiallisesti luettavissa ehdotetun 2 §:n 1 momentin 1) ja 3) kohtien soveltamisalaan.

Lisäksi perusteluissa on todettu, että tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoaltaan rajattu suorituskyyvyn heikkeneminen. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijöiden työsuorituksia verrataan keskenään ottamatta huomioon työntekijöiden henkilökohtaisia edellytyksiä kuten ikää, terveyttä tai fyysistä toimintakykyä. Näistä mikään ei välttämättä johdu äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta.

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

YKA katsoo esitettyjen muutosten heikentävän kokonaisuusarviointia merkittävästi ja vastustaa siksi esitystä. Erityisen ongelmallisen niistä tekee se, että työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen on häivytetty pykälästä. Tämä on ristiriidassa työainsäädännön perusperiaatteisiin kuuluvan työntekijän suojelun periaatteen kanssa.

Nykyisen lainsäädännön mukaan kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Esityksen mukaan jatkossa olisi olosuhteiden kokonaisuuden sijaan huomioitava työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus tai muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten: 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne, 2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta, 3) työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely sekä 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

Lisäksi perusteluissa mainitaan (s. 45), että jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon. Perusteluissa ei kuitenkaan mainita, minkälainen vakavuuden aste oikeuttaisi kokonaisarvioinnin ohittamisen. Tämä hämärtää kokonaisarviointia.

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

YKA ei näe perusteluita nykytilan muuttamiselle.

Työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä kaventuu huomattavasti. Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijään 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Velvoitetta ei ole silloin kun irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Esityksen mukaan jatkossa uudelleensijoitusvelvollisuus koskisi vain tilanteita, joissa irtisanomisen perusteena olisi työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen. On syytä huomioida, että tämä ei koskisi ikääntymisestä johtuvia tilanteita, sillä ikääntymisestä seuraavat muutokset ei esityksen mukaan olisi kyse työntekoedellytysten muuttamisesta.

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

YKA vastustaa pykälään tehtyjä muutosesityksiä koskien niin varoituksen antamisen perusteita kuin sen muotoa. Liiton jäsenyhteydenottojen ja käytännön kokemuksen perusteella on tiedossa, että monet työnantajat eivät osaa hyödyntää varoitusmenettelyä ja sen käytössä on ilmennyt lukuisia ongelmia, joita nyt tehty esitys ei kuitenkaan korjaa.

Esitysluonnoksen mukaan varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen. YKA katsoo, että varoitus tulisi antaa kirjallisena ja sen tulisi olla yksilöity tavalla, josta käy ilmi, milloin varoituksen perusteena oleva menettely on tapahtunut ja minkälaisesta menettelystä on ollut kysymys.

Pääsääntönä tulee olla varoituksen antaminen ja tästä saa poiketa vain hyvin vakavissa tilanteissa, kuten nykyainsäädännössä on mahdollistettu. Esitys muuttaisi nykytilaa merkittävästi tältä osin:

varoitusta ei jatkossa tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus.

Perusteluissa todetaan, että työntekijä on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työntajien ohjeistusten perusteella (s. 48). YKA katsoo, että ohjeistuksen merkitys varoituksen antamatta jättämisen kriteerinä on kestävä. Työpaikoilla annetaan säännöllisesti hyvin erilaisia ohjeistuksia lukemattomin eri tavoin. Kuten perusteluissakin todetaan, varoitus annetaan konkreettisesti moitittavasta menettelystä. Työnantajan työpaikalla antamat ohjeet eivät näin ollen voi korvata tosiasiallista moittivan menettelyn arviointia yksittäisissä tilanteissa, eivätkä ne näin ollen voi poistaa myöskään velvoitetta varoituksen antamiselle ennen irtisanomista.

Irtisanomissuoja edellyttää, että työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen ja siihen liittyvän työsuhteen irtisanomisharkinnan on edelleen liityttävä asiallisesti ja ajallisesti toisiinsa. ”Samanlainen moitittavuus tai välinpitämättömyys” on liian työntekijän työsuhte- ja oikeusturvan kannalta liian tulkinnanvarainen, Ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 2 b §:n 3 momentti on poistettava kokonaan.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Mikäli työntekijä irtisanotaan henkilökohtaisella perusteella, ei tällä ole nyky sääntelyn perusteella oikeutta työttömyyspäivärahaan 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen (ns. karenssi). Yksi esitetyistä irtisanomisperusteista on alisuoriutuminen. Alisuoriutuminen voi johtua useista eri syistä, esimerkiksi työntekijän työntekehdelytysten muuttumisesta tai hänen henkilönsä tai osaamiseensa liittyvistä syistä. Alisuoriutumisessa ei voida tai tule pitää työvoimapoliittisesti moitittavana menettelynä, josta seuraa mainittu karenssi.

Rajoo Ainomaija
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry