

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

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/19527/2024

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työsopimussuhteen vahvempuna osapuolena ja työnantajan työajo-oikeutta. Vastaavasti ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän asemaa ja heidän työsuhdeturvaansa.

Ehdotettujen muutosten vaikutukset ovat mittaluokaltaan huomattavia, kun vaikutukset kohdistuvat palkansaajien osalta kaikkiin työsuhteisiin, joita oli vuonna 2023 keskimäärin noin 2,1, miljoonaa.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry ei hyväksy esitettyjä irtisanomissääntelyn muutoksia.

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

Ehdotuksessa esitetään hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti, että jatkossa henkilöperusteiseksi irtisanomiseksi riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan.

Sekä pykäläteksti että sen perustelut jättävät epäselväksi, mitä milläkin muutoksella tarkalleen ottaen tarkoitetaan ja tavoitellaan. Perustelutekstiä lukemalla on monilta osin mahdoton saada selville siitä, miltä osin nykyinen oikeustila on tarkoitus säilyttää ja miltä osin sitä on tarkoitus muuttaa.

Säännöstä ja sen perusteluita lukemalla on mahdotonta saada käsitystä siitä, kuinka paljon irtisanomiskynnys laskee nykyisestä. Tästä syystä sekä työntekijät että työnantajat tulevat olemaan pitkän ajan tilanteessa, jossa irtisanomiskynnys on epäselvä. Tukea tulkintaan ei saada enää aikaisemmasta oikeuskäytännöstä, koska se menettää osittain merkitystään.

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

Ehdotuksessa kokonaisarviointia koskevaa säännöstä on heikennetty huomattavasti. Yksi silmiinpistävimpiä ja työajo-oikeuden perusperiaatteiden kannalta ongelmallisimpia muutoksia on se, että säännöksestä on häivytetty työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen.

Nykyisessä säännöksessä on nimenomaan todettu, että arvioissa otetaan huomioon työnantajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdoituksessa ei asiaa kuvata enää näin. Ottaen huomioon, että työlainsäädäntömme yksi perusperiaatteista on työntekijän suojelun periaate, on perustelujen teksti hyvin ongelmallinen. Käytännössä säännös yhdessä perusteluiden kanssa luettuna heikentää työnantajan lojaliteettivelvollisuutta suhteessa työntekijään.

Ottaen huomioon työntekijän suojeluperiaatteen ja kokonaisarvioinnin vakiintuneen aseman irtisanomisperusteen arvioinnissa, ei kokonaisarviointia koskevaa sääntelyä pidä muuttaa miltään osin.

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

Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön vain silloin, kun irtisanomisen perusteena on työntekijän työntekeodellytysten muuttuminen. Säännöksessä kavennetaan työnantajan velvollisuutta tarjota muuta työtä merkittävästi eikä velvoitteen muuttamiselle ole esitetty perusteita.

Kun irtisanomisen kynnystä on tarkoitus alentaa huomattavasti ja varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuuksia laajentaa, korostuu uudelleen sijoittamisen velvollisuus työntekijän oikeussuojakeinona, eikä sitä tämänkään vuoksi voi nykyisestä heikentää.

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

Ehdotetun 2 b §:n 1 momenttia koskevien perusteluiden mukaan ”lähtökohtaisesti työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen”. Tulkinnanvaraisuutta aiheuttaa erityisesti käytetty sanamuoto ”lähtökohtaisesti”.

Perusteluissa ei kuvata, missä tilanteissa työntekijälle ei tarvitsisi nimenomaisesti kertoa, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen.

Perustelut ovat tältä osin ristiriidassa 1 momentin sanamuodon kanssa.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei kommentoitavaa tältä osin.

Lisätietoja: Edunvalvontapäällikkö Antti Aarnio, antti.aarnio@ria.fi