

Lausunto hallituksen esityksestä työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Rakennusteollisuus RT:ltä lausuntoa ja kuulemista hallituksen esityksestä, jolla muutettaisiin työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta siten, että perusteeksi riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Lainmuutosten tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä.

Rakennusteollisuus RT kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi ja esittää seuraavaa:

Irtisanomiskynnyksen madaltaminen perusteltua

Työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomiskynnys on Suomessa korkea ja tämä vaikuttaa osaltaan negatiivisesti yritysten arviointiin mahdollisuuksistaan rekrytoida uusia työntekijöitä.

Rakennusteollisuus kannattaa yritysten työllistämisedellytysten vahvistamista madaltamalla henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä. Työntekijästä johtuvaan irtisanomiseen liittyvän työnantajan oikeudellisen ja taloudellisen riskin pienentämisen voidaan perustellusti odottaa lisäävän osaltaan työn tarjontaa, tuottavuutta ja työmarkkinoiden dynamiikkaa, vaikka tarkkarajainen vaikutusten volyymin arviointi onkin vaikeaa.

Oikeustilan ja työelämän käytäntöjen tavoitteenmukaisen kehittymisen vuoksi on tärkeää, että esityksen perusteluissa on todettu muutoksen tarkoituksena olevan irtisanomisen ja työllistämisen kynnyksen madaltaminen. Tämä ohjaa tulevaa oikeuskäytäntöä, etenkin erilaisten rajatapausten tulkinnoissa.

Irtisanomisperusteen täyttymisen ytimessä perusteen vakavuuden punninta

Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin jatkossakin kokonaisharkinnalla, mikä on soveltamistilanteiden moninaisuuden huomioiden perusteltua. Oikeudellisen arvioinnin lähtökohtana ja kovana ytimenä tulee kuitenkin kaikissa tilanteissa ja kaikenkokoisissa yrityksissä olla työntekijän menettelyn tai laiminlyönnin vakavuuden punninta. Hallituksen esityksessä tämä ilmenee kylläkin säännöksen perusteluista, mutta ei pykäläehdotuksista.

Uudelleensijoittamisvelvoitteen tarkkarajaisuus

Työnantajan uudelleensijoittamisvelvoitteen rajaaminen työntekijän henkilöstä johtuvan irtisanomisperusteen yhteydessä vain tilanteisiin, joissa työntekijän edellytykset suoriutua työstään muuttuvat, on sinänsä kannatettava. Selkeyden ja oikeusvarmuuden vuoksi olisi kuitenkin perusteltua rajata henkilösistä irtisanottavaksi harkittavan työntekijän kohdalla muuhun työhön sijoittamisen arviointi koskemaan yksiselitteisesti ainoastaan työntekijän työkyvyn alentumiseen liittyviä tilanteita.

Varoitusmenettelyn muuttaminen

Esityksessä ei valitettavasti esitetä mitään sisällöllistä muutosta varoitusmenettelyyn.

Varoituksen antaminen ennen työsuhteen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä on asiallisesti keskeinen osa irtisanomisperustetta, joten siihen liittyviä vaatimuksia olisi tarpeellista ja perusteltua tarkentaa tässä yhteydessä.

Käytännössä oikeudellista epävarmuutta on liittynyt siihen, milloin työntekijän laiminlyönti tai menettely on ollut "riittävän samanlaista" kuin aiemmin annetun varoituksen yhteydessä. Olisikin perusteltua säätää, että varoitusta ei tarvitsisi antaa, kun työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus tai laiminlyönti osoittaisi samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.