

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Suomessa ei tähän mennessä ole pidetty oikeudenmukaisena sitä, että työntekijän voisi erottaa työstään kevyin tai ei-painavin perustein. Tätä korostaa erityisesti se, että aiemmassa työsopimuslaissa käytettiin sanamuotoa ”erityisen painava”, eikä silloista irtisanomiskynnystä muutettu vuoden 2001 työsopimuslain myötä, kun otettiin käyttöön sanat ”asiallinen ja painava”.

Esityksen mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutettaisiin nyt niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Esityksen julkilausuttuna tavoitteena on helpottaa ”epäsopivan” työntekijän irtisanomista.

Nykyisen työsopimuslain ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti työnantajan ja työntekijän on työsopimusta tehdessään ja työsopimussuhteen aikana otettava huomioon toisensa etu. Jatkossa toisen sopimusosapuolen lojaliteettivelvoitetta oltaisiin selvästi heikentämässä toisen kustannuksella.

Työntekijän asemaa heikennetään esityksessä usealla eri tavalla:

- irtisanomiskynnystä madalletaan
- irtisanomisperusteen kokonaisarviointia heikennetään
- varoituksenantovelvollisuutta heikennetään

- velvollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun tehtävään irtisanomisen välttämiseksi heikennetään

Tuntemamme yhteiskunta ja terve työelämä perustuvat sopimiselle. Sopiminen on aidosti mahdollista vain, jos sopijaosapuolten kesken vallitsee jonkinlainen tasapaino. Tämä lakiesitys kuitenkin heikentää jo valmiiksi heikomman sopimusosapuolen asema entisestään.

Esitykselle ei ole aitoa tarvetta, sillä sen vaikutukset arvioidaan varsin pieniksi. Toisaalta vaikutusarvio on tehty puutteellisesti ja yksipuolisesti, eikä toisen sopijaosapuolen eli palkansaajien näkökulmaa ole huomioitu. Työntekijän kokonaisaseman jatkuva heikentäminen ei houkuttele Suomeen osaavaa työvoimaa, joten hanke on muiden vastaavien muutosten ohella maan tulevaisuuden kannalta haitallinen.

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

Esityksen mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen taustalla olevien syiden painavuuden arvioimisen sijasta arvioinnissa olisi keskeistä se, voidaanko työnantajalta sanottujen syiden vallitessa kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista. Painavuuskriteeristä luopuminen voisi joissakin tilanteissa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista. Tämä on erittäin epäselvä kuvaus esityksen tarkoittamasta muutoksesta. Kohtuullisuuskriteeri on altis tulkinnalle, eikä se ainakaan lisää oikeusvarmuutta. Kohtuullisuus arvioitaisiin lisäksi yksinomaan toisen osapuolen näkökulmasta. Esitys muuttaa työoikeuden perusteperiaatteisiin kuuluvaa työntekijän suojelun periaatetta.

Esityksestä ei selviä se, kuinka paljon irtisanomiskynnyksen halutaan laskevan nykyisestä. Lainsäädäntöteknisesti tämä on hyvin kyseenalaista.

Esityksen mukaan irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Jatkossa työntekijän rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin vain suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista. Vaikka olennaisena irtisanomiskynnyksen kriteerinä mainitaan työsuhteen jatkamisedellytykset, ei ko. edellytyksiä kyetä esityksessä kuvaamaan. Aiempaa irtisanomiskynnystä kuvaavat käsitteet kuten työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti ovat olleet selkeitä kuvauksia asiasta, mutta jostain syystä niitä ei enää mainita. Muutos lisää epäselvyyksiä ja se on merkittävä heikennys työntekijän työsuhdeturvaan.

Ns. alisuoriutumista koskeva 1 momentin 2) kohta on tarpeeton ja kyseenalainen, sillä perusteita käsitellään jo erikseen kohdissa 1) ja 3). Selvyyden vuoksi olisi syytä käyttää ja erottaa toisistaan työntekijän käyttäytymiseen ja hänen kykyihinsä liittyvät perusteet (ks. esityksen liite 4 Eriävä mielipide PSKJ). ILO:n yleissopimuksen 158 mukaisesti työntekijän irtisanomisessa individuaaliperusteella on kysymys joko työntekijän käyttäytymisestä tai kyvyistä, eikä epäselviä, molempiin kategorioihin mahdollisesti liittyviä lisäkriteerejä ole järkevää säätää. Perusteluiden

mukaan alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät. Perusteluissa ei kuitenkaan ole lainkaan avattu sitä, miten työntekijän ikä, terveydentila tms. voisivat vaikuttaa asian arviointiin. Tämä muodostaa jonkinlaisen ristiriidan työturvallisuuslain 2 luvun 8§:n mukaisen yleisen huolehtimisvelvoitteen suhteen, sillä sen mukaan ”...Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” Esitys näyttää ennemminkin viittaavan siihen, että työntekijän henkilökohtaisilla edellytyksillä ei olisi irtisanomisperusteen arvioinnin kannalta enää juuri mitään merkitystä.

Nykyisiin irtisanomisperusteisiin liittyy pitkä ja laaja oikeuskäytäntö ja paljon oikeuskirjallisuutta. Mikäli lainsäädäntöä muutetaan esitetyllä tavalla, muuttuu vanha oikeuskäytäntö arvottomaksi ja oikeustila tosiasiallisesti erittäin epävarmaksi.

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

Nykyisessä kokonaisarvioinnissa huomioon on otettava sekä työnantajan että työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Se on siis sananmukaisesti kokonaisarviointia. Esityksen mukainen ”kokonaisarviointi” ei sen sijaan enää olisi kokonaisarvio, vaan jotain ihan muuta. Esityksessä kokonaisarviointia esitetään muutettavaksi niin, että työntekijään liittyviä olosuhteita ei enää otettaisi huomioon. Lisäksi luettelo arvioinnissa huomioon otettavista seikoista on yksipuolisesti työnantajan eduksi painottunut, eikä sitäkään olisi aina edes otettava huomioon. Kohta 2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta on omituista kieltä: mikä on työsuhteen vastaista toimintaa? Tämänkaltaisena lakiesitystä ei pidä hyväksyä, eikä kokonaisarviota koskevaa lainsäädäntöä ole tarpeen muuttaa.

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

Esityksen nykytilaa koskevan arvion mukaan työnantajan lojaliteettivelvollisuus ilmenee myös muissa työsuhteen päättämistilanteita koskevissa työnantajan lakisäätöissä velvollisuuksissa. Työnantajan on esimerkiksi selvitettävä, voidaanko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin. Työsuhdetta päätettäessä työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Työnantajan on siten otettava huomioon työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkittava työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä. Asiallisen ja painavan syyn arviointiin on tähän saakka sisältynyt olennaisesti myös sen arviointi, voitaisiinko irtisanominen välttää siirtämällä henkilö muuhun työhön.

Esitys heikentäisi edellä mainittua työnantajan lojaliteettivelvoitetta. Sen mukaan työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin ainoastaan ennen kuin työnantaja irtisanoo työntekijän hänen työntekeoedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytettäisi.

Mikäli irtisanomisperustetta arvioitaisiin esityksen mukaisesti sillä perusteella, voidaanko työnantajalta kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään, on

erikoista, ettei uudelleensijoitusvelvoitetta ole ulotettu esimerkiksi alisuoriutumiseen. Tämä on sisäisesti ristiriitaista. Se korostaa myös alisuoriutumista koskevan kohdan ongelmallisuutta esityksessä. Lisäksi se heikentäisi olennaisella tavalla työnantajan velvoitetta pyrkiä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta, tai käytännössä useissa tapauksissa poistaisi sen kokonaan.

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

Vaikuttaa siltä, että varoituksen merkitystä työntekijää suojaavana veloitteena halutaan esityksessä heikentää. Säännös on muotoiltu niin, että siinä luetellaan lähinnä niitä tilanteita, joissa varoitusta ei tarvitse antaa, ja lisäksi yhdistetään varoitus vain työntekijän moitittavaan menettelyyn. Perusteluissa ei selkiytetä asiaa lainkaan, vaan päinvastoin käytetään epämääräisiä sanoja kuten ”lähtökohtaisesti”, joka puolestaan näyttää ristiriitaiselta suhteessa lakitekstiin. Muutoksen perusteet ja sisältö jäävät epäselviksi.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Karenssin tausta-ajatuksena on se, että työvoimapoliittisesti moitittava menettely tuottaa työnhakijalle kielteisen seurauksen. Työvoimaviranomainen ei tutki työsopimuslain mukaisia päättämisperusteita, vaan määrää karenssin käytännössä muodollisen ilmoituksen perusteella (työsopimuksen päättymisen työntekijästä riippuva syy). On kestävämpiä ja erittäin epäoikeudenmukaista, jos ko. ”rangaistuskarenssi” liitetään entistä helpompaan irtisanomiseen myös tilanteessa, jossa kyse ei ole työntekijän tosiasiallisesta moitittavasta menettelystä, vaan esimerkiksi hänen työntekoedellytystensä muutoksesta, mikä on johtanut alisuoriutumiseen. Tämä korostaa entisestään alisuoriutumisen sopimattomuutta omana kohtanaan irtisanomisperusteiden luettelossa. Jos edes kokonaisarvioinnissa ei enää otettaisi huomioon työntekijän olosuhteita, olisi nykyisenkaltainen karenssisäännös sekä epäoikeudenmukainen että eettisesti sopimaton.

Työsopimuslain 2 luvun 1§:n yleisvelvoitteen mukaan ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.”

Kyseiseen lainsäädännökseen olisi syytä kiinnittää tässä yhteydessä enemmän huomiota. Selvyyden vuoksi esitykseen tai vähintään sen perusteluihin tulisi lisätä viittaus ko. säännökseen. Henkilöperusteista irtisanomista harkittaessa työnantajan olisi ensin varmistettava ja pyydettyäessä myös osoitettava noudattaneensa työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaista yleisvelvoitetta konkreettisella tavalla. Irtisanomisperustetta ei voida katsoa olevan olemassa, mikäli työnantaja ei sitä ennen ole huolehtinut siitä, että työntekijällä on ollut mahdollisuus suoriutua työstään ko. säännöksen tarkoittamalla tavalla.

Käytännössä henkilöperusteisiin irtisanomisiin liittyvät tulkinnalliset tilanteet ovat usein olleet näyttökysymyksiä, eivät niinkään juridisia. Irtisanomistilanteisiin liittyvät ja tuomioihin johtaneet käytännön virheet eivät myöskään ole johtuneet epäselvästä lainsäädännöstä, vaan usein inhimilliseen toimintaan liittyvistä tunnekuohuista ja huonoista menettelytavoista. On suhteetonta yrittää ratkaista työnantajan osaamattomuutta tai tunnekuohujen seurauksia heikentämällä olennaisesti työntekijän työsuhteturvan perusteita. Jatkovalmistelussa tulisikin kiinnittää erityistä huomiota lainvalmistelua ohjaavaan suhteellisuusperiaatteeseen, kun kyse on perusoikeuksista. Myös tarkkarajaisuusperiaate on otettava huomioon erityisesti siirtymäsäännöksen osalta. Perustuslain esitöissä (HE 309/1993 vp, s. 69) mainitaan työstä erottamista koskevan säännöksen korostavan työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Koko lakiesitys tulisi hylätä, sillä sen voidaan katsoa heikentävän tätä periaatetta.

Oras Tytti
Suomen Journalistiliitto ry