

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Tekniikan akateemiset TEK ry (TEK) vastustaa henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista.

- Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia.
- Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin.
- Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä.
- Kansainvälisiä velvoitteita on käsitelty ehdotuksessa hyvin suppeasti.
- Varoituksenantovelvollisuutta on selkiytettävä.
- Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen kannalta.
- Ehdotetut muutokset aiheuttavat pitkään kestävästä oikeudellisesta epävarmuudesta tilan ja ne lisäävät riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.

Asian tausta ja valmistelu

Työryhmän toimeksiannosta poiketen, työryhmätyöskentelyn edetessä työryhmässä käsiteltäviä lainsäädäntökysymyksiä laajennettiin. Irtisanomiskynnyksen madaltamiselle ja muille irtisanomismenettelyyn tehtäville heikennyksille ei ole ollut työryhmässä yksimielisyyttä.

Nykytila ja sen arviointi

Esityksessä on kuvattu voimassa olevaa sääntelyä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä. Joiltakin osin nykytilan kuvaus on suppeaa, eikä ota huomioon kaikkia työntekijän työsuhdeturvan kannalta olennaisia tekijöitä. Työntekijän työsuhdeturva kattaa työntekijän työsopimuksen laillisia ja kiellettyjä päättämisperusteita koskevan sääntelyn. Se kattaa myös työsopimuksen päättämisessä noudatettavia menettelytapoja koskevan sääntelyn sekä laittoman päättämisen seuraamukset. Siihen kuuluu myös sosiaaliturvaa, kuten työttömyysturvaa koskeva sääntely.

Työsuhdeturva tarkoittaa myös työntekijän suojaa epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan. Työsopimuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteita, mikä ilmenee muun muassa työnantajan velvollisuutena tarjota muuta työtä (TSL 7:2.2.). Osa työsuhdeturvaa on työnantajan velvollisuus puuttua varoituksella työntekijän lain tai sopimuksen vastaiseen toimintaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Irtisanomissääntely korostaa työsuhteen jatkamisen ja jatkumisen tärkeyttä. Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta koskevaa kokonaisarviointia tehtäessä huomioon otetaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.

Työnantajan ja työntekijän on työsopimusta tehdessään ja työsopimussuhteen aikana otettava huomioon toisensa etu. Työsuhteessa noudatettava lojaliteettivelvoite koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Lisäksi yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti on huomioitava, että sopimukset sitovat osapuolia. Sopimuksesta vapautuminen edellyttää sopimustasapainon muuttumista merkittävässä määrin.

Kun työsuhde päätetään ilman lain mukaista syytä, työntekijöillä on oikeus riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Korvausta pidetään asianmukaisena, jos se toimii tuntuvana varoituksena työnantajalle ja korvaa vääryyttä kärsineen työntekijän menetykset.

Useat lakisääteiset velvoitteet sitovat työsuhteen osapuolia, sekä työnantajaa että työntekijää. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n säännös velvoittaa sekä työntekijää että työnantajaa. Työntekijän edellytetään tekevän työnsä huolellisesti ja toimivan sen mukaan kuin on kohtuullista vaatia hänen asemassaan olevalta. Säännös edellyttää työnantajalta aktiivista, johdonmukaista ja tasapuolivelvoitteen mukaista työnjohto-oikeuden käyttämistä. Irtisanomisperusteen asiallisuuden arvioinnissa on merkitystä sillä, miten työnantaja on käyttänyt tätä työnjohto-oikeuttaan.

Hallitusohjelman kirjaus on kytköksissä työsopimuslain 7 luvun 1 §:n irtisanomisperusteita koskevaan yleissäännökseen, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Henkilökohtaista irtisanomisperustetta koskevassa oikeuskäytännössään korkein oikeus on soveltanut rinnakkain työsopimuslain 7:1:n yleissäännöstä ja 7:2.1:a muun muassa seuraavissa ratkaisuissa KKO 2017:27, KKO 2016:62 ja KKO 2014:98. Työsopimuslain 7 luvun 1 § on kytköksissä myös työntekijän työntekoedellytysten muuttumiseen ja työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisiin tuotannollis- taloudellisiin irtisanomisperusteisiin.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta lisäämällä kohtuullisesti työvoiman vaihtuvuutta, vaarantamatta kuitenkaan perusteettomasti työntekijöiden työsuhdeturvaa.

Esitetyt muutokset työntekijöiden työsuhteturvaan ovat kokonaisuudessaan merkittäviä. Ne heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia. Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen madaltamisen lisäksi etenkin varoituksenantovelvollisuuden olennainen lieventäminen sekä muun työn tarjoamisvelvollisuuden kaventaminen irtisanomisen välttämiseksi heikentävät merkittäväällä tavalla työntekijöiden työsuhteturvaa ja vaikuttavat työsuopimussuhteen tasapainoon sopimusosapuolten välillä.

Esityksen taloudelliset kokonaisvaikutukset arvioidaan pieniksi. Myös vaikutukset työllisyyteen arvioidaan vähäiseksi. Lisäksi arviot rekrytointikynnyksen madaltumisesta ja henkilöperusteisen irtisanomisen oikeusvarmuuden kasvamisesta ovat epävarmoja ja tulkinnanvaraisia. Epävarmuutta lisää se, että esitettyjen lakimuutosten myötä irtisanomistilanteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkityksensä. Ministeriön vaikutusarvioiden perusteella lainsäädäntömuutokselle ei ole aitoa tarvetta.

Ehdotuksessa esitetyt arviot työelämään, työntekijöihin ja työttömyysriskiin ovat riittämättömiä ja epäselviä. Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen madaltaminen voi vaikuttaa henkilöperustein irtisanottujen palkkasaajien mahdollisuuksiin työllistyä uudelleen. Ministeriö arvioi, että lakimuutosten yksi ilmeinen vaikutus on se, että sen myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella.

Kun jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöön liittyvän irtisanomisen takia, se voi johtaa työttömyysturvassa asetettavien karenssien määrän kasvuun. On myös mahdollista, että lakimuutokset lisäävät työttömyysturvamenoja, jos nämä irtisanotut eivät työllisty uudelleen irtisanomisajan jälkeen, ennen karenssiajan päättymistä. Esityksen vaikutuksia tulisi arvioida kattavammin näiltä osin.

Esitetyt lakimuutokset aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta, kun voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää lakimuutosten myötä suurelta osin merkityksensä. Työntekijän suojelua heikennetään henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen madaltamisen lisäksi heikentämällä irtisanomisperusteen kokonaisarviointia, varoituksenantovelvollisuutta sekä velvollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun tehtävään irtisanomisen välttämiseksi. Myös työntekoaedellytysten muuttumisten osalta sääntelyvaihtoehtoa muutettiin siten, että irtisanomiskynnystä laskettiin myös muissa kuin työkyvyttömyyteen liittyvissä irtisanomistilanteissa.

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

Akava vastustaa ehdotettuja muutoksia eli työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoamista sekä 7 luvun 2 §:n 1 momenttiin tehtäviä muutoksia.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoaminen

Työsopimuslaissa (55/2001) henkilöperusteisesta irtisanomisesta on säädetty kahdessa pykälässä. Lain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään nykyisellään ja ehdotuksen mukaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n yleissäännöstä irtisanomisperusteista ehdotetaan kumottavaksi. Esityksessä ei ole riittävästi arvioitu kumoamisen vaikutuksia työntekijöiden työsuhteturvaan. Säännöstä sovelletaan muun muassa tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden,

vamman tai tapaturman takia sekä tilanteisiin, joissa työntekijä irtisanotaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisin taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein.

Perusteluissa todetaan, että työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoamisella ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa siltä osin, kun kyse on sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyn alenemasta tai kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Tämä ei kuitenkaan käy selkeästi ilmi etenkin lain sanamuodoista, koska asianomaisissa tilanteissa sovellettava, voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 1 § kumotaan ja 7 luvun 2 §:ää muutetaan hyvin merkittävästi.

TEK pitää erittäin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madalleta tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia tai, kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Esitystä tulee tältä osin selkiyttää jatkovalmistelussa.

Asiallisen syyn vaatimus ja irtisanomiskynnyksen madaltaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää ehdotetaan muutettavaksi niin, että jatkossa irtisanomisperusteeksi riittäisi asiallinen syy. Irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi säännökseen tehdään myös muita merkittäviä muutoksia. Säännökseen lisättäisiin luettelo henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Sen sanamuotoja sekä rakennetta muutettaisiin myös merkittävilta osin erottamalla varoituksen antamista koskeva sääntely sekä kielletyt irtisanomisperusteet omiksi pykälikseen. Muutokset rikkovat henkilöön liittyvän irtisanomissääntelyn kokonaisuuden.

Luettelon 1. kohdassa on mainittu seuraavat syyt: työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, töiden laiminlyöminen, perusteeton poissaolo, epäasiallinen käytös sekä huolimattomuus työssä.

Säännöskohtaisissa perusteluissa on todettu, että laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia. Ensimmäisessä kohdassa mainitut perusteet ovat hyvin moninaisia ja tulkinnanvaraisia. Säännös ei itsessään kuvaa irtisanomiskynnyksen tasoa jatkossa. Asiaa ei ole myöskään avattu perusteluissa muutoin kuin toteamalla, että ehdotetulla muutoksella on tarkoitus alentaa irtisanomiskynnystä. Esityksessä irtisanomiskynnyksen tasoa on kuvattu lähinnä seuraavalla virkkeellä: ”Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista”.

Tulkinnanvaraisuutta lisää se, että säännöksestä on poistettu irtisanomiskynnystä kuvaavat käsitteet kuten työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavien velvoitteiden ”vakavaa” rikkomista tai laiminlyöntiä. Käsitteet ovat olennaisia työntekijän työsuhteturvan toteutumisen kannalta ja niiden poistaminen alentaa irtisanomisen kynnystä.

Esitetyt muutokset aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta ja lisäävät irtisanomissuojasääntelyn ennalta-arvaamattomuutta. Tukea tulkintaan ei saada enää aikaisemmasta oikeuskäytännöstä, koska se menettää lakimuutosten myötä merkitystään.

Luettelon 2. kohdassa on todettu, että asiallinen syy voi olla työntekijästä johtuva jatkuvaluonteinen puutteellinen työsuoritus. Tällä viitataan perustelujen mukaan työntekijän alisuoriutumiseen. Perustelujen mukaan alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät.

Erillistä lain kohtaa puutteellisesta työsuorituksesta ei tarvita, koska kysymys on laista tai työsuhteesta johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Se säätelisi siten samoja työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, joista olisi säädetty jo kohdassa 1.

Luettelon 2. kohta lisäisi tulkintaerimielisyyksiä ja oikeudellista epävarmuutta. Säännöksen soveltamista vaikeuttavat myös epämääräiset sanamuodot ja ilmaisut, joita käytetään erityisesti kohdan säännöskohtaisissa perusteluissa. Perusteluissa ei ole myöskään avattu selkeästi sitä, miten säännöstä sovellettaisiin, jos taustalla olevat syyt liittyvät esimerkiksi osittain tai kokonaan työntekijän sairauteen tai terveydentilaan.

Luettelon 3. kohdassa todetaan, että asiallisena syynä voidaan pitää työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

TEK pitää erittäin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madalleta tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman johdosta.

Perusteluissa todetaan, että ehdotetuilla muutoksilla ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa siltä osin, kun kyse on sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyn alenemasta. Tämä ei käy kuitenkaan selkeästi ilmi lain sanamuodoista, koska asianomaisissa tilanteissa sovellettava, voimassa olevan työsuhtelainsäädännön 7 luvun 1 § kumotaan ja 7 luvun 2 §:ää muutetaan hyvin merkittävästi. Esitystä tulee tältä osin selkiyttää jatkovalmistelussa.

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

TEK vastustaa henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonaisarviointiin ehdotettuja muutoksia.

Henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonaisarviointia ehdotetaan muutettavaksi huomattavasti. Ensinnäkin työoikeuden perusperiaatteiden kannalta ongelmallinen muutos on se, että säännöksestä on häivytetty työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen. Voimassa olevassa säännöksessä nimenomaisesti todetaan, että arviossa otetaan huomioon työntekijän olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdotuksessa asiaa ei kuvata enää näin.

Ehdotetut muutokset työsuhtelainsäädännön 7 luvun 2 §:n 2 momenttiin yhdessä säännöskohtaisten perusteluiden kanssa aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta.

Edellä kuvattua oikeudellista epävarmuutta aiheuttaa erityisesti seuraava perustelutekstin lause: ”Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vakava, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon”. Lause on poistettava kokonaan ja säännöksen soveltamisen lähtökohtana tulee olla se, että kokonaisarviointi tehdään aina ottaen huomioon kaikki säännöksessä mainitut tekijät.

Voimassa olevaa työsuhtelainsäädäntöä koskevan hallituksen esityksen (157/2000) perusteluiden mukaan irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Nykyisinkin eri seikkojen painoarvo voi vaihdella tapauskohtaisesti.

TEK pitää erittäin tärkeänä, että henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonaisarviointia sovelletaan jatkossakin niin, että irtisanomisperustetta arvioitaessa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Kyse on työntekijän lain tai sopimuksen vastaisen teon ja siihen liittyvien seikkojen, teon olosuhteiden ja vaikutusten arvioimisesta. Kokonaisarviolla on merkitystä työntekijän työsuhteturvan ja työsuhteen heikomman osapuolen suojan toteutumisen kannalta.

Pykälän 2 momentin 2. kohta on erittäin ongelmallinen työntekijän työsuhteturvan kannalta. Sen mukaan kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu mahdollinen työsuhteen vastainen toiminta. Säännöksen perusteluissa ei tarkemmin kuvata, mitä tällainen muu toiminta voisi olla, onko työnantaja puuttunut tähän aikaisempaan toimintaan esimerkiksi varoittamalla työntekijää ja millaisessa asiallisessa ja ajallisessa yhteydessä työnantajan puuttumisen ja siihen vetoamisen tulisi olla varsinaiseen irtisanomisperusteeseen, jonka perusteella työnantaja harkitsee työntekijän työsuhteen irtisanomista.

Lisäksi kohdan perusteluissa viitataan työntekijän puutteelliseen asennoitumiseen työhön, joka on erittäin ongelmallinen Suomea koskevien kansainvälisten velvoitteiden osalta. Asennoituminen ja sen arviointi on hyvin subjektiivista eikä täytä pätevän (valid) syyn vaatimusta. Kyseinen 2. kohta on poistettava kokonaan.

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

TEK vastustaa uudelleensijoitusvelvollisuuteen ehdotettuja muutoksia.

Esityksessä työnantajan velvollisuutta kavennettaisiin koskemaan vain tilanteita, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoaedellytysten muuttumisen vuoksi.

TEK korostaa, että työnantajan velvollisuudella tarjota työntekijälle toinen työ ylläpidetään työsuhteen jatkuvuutta, joten se on kiinteä osa työntekijän työsuhteturvaa. Ehdotettuja muutoksia ei tule tehdä.

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

TEK vastustaa varoituksen antamiseen ehdotettuja muutoksia.

Työsopimuslaissa on säädetty varoituskäytännöstä, joka on olennainen osa työntekijöiden työsuhteturvaa ja myös työnantajan työjohto-oikeuden käyttämistä. Työnantajan antama varoitus antaa työntekijälle tiedon hänen menettelynsä vakavuudesta. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja aikoo reagoida varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa.

Työnantajan soveltaman varoituskäytännön on oltava johdonmukaista työsuhteturvalain 2 luvun 2:ssä säädetyn tasapuolisen kohtelun velvoitteen mukaisesti. Jos työpaikalla annetaan ensimmäisestä epäasiallisesta käyttäytymisestä tai muusta rikkomuksesta suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään työsuhteen päättämiseen, käytäntöä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Varoitukseen liittyy uhka työsuhteen päättämisestä, jos työntekijä ei muuta toimintaansa vaan toistaa tekonsa. Varoituksen antaminen tai se, että varoitusta ei anneta, on keskeinen osa irtisanomisharkintaa.

Varoituskäytäntö on kiinteä ja oleellinen osa työnantajan työjohto- ja valvontavelvoitteita. Työsuhteen irtisanomista koskeva oikeuskäytäntö kuitenkin osoittaa, että varoituksen antamiseen liittyy paljon ongelmia. Irtisanomiset todetaan usein laittomiksi sen vuoksi, että työnantaja ei ole varoittanut työntekijää tämän rikkomuksesta tai sitten

Ehdotetut muutokset eivät korjaa varoituksenantovelvollisuuteen liittyviä epäkohtia, vaan laajentavat varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuutta nykyisestä.

TEK esittää varoituksenantamisvelvollisuuden selkiyttämistä. Varoitus on annettava aina kirjallisesti. Kirjallinen varoitus selkiyttäisi molempien työsuhteen osapuolien oikeusturvaa ja lisäisi sääntelyn ennustettavuutta. Se varmistaisi myös sen, että työntekijä saa henkilökohtaisesti tiedon siitä, millaisen menettelyn toistuminen voi johtaa työsuhteen päättymiseen. Työntekijän työsuhteturvan ja työsuhteen jatkuvuuden kannalta varoitukseen olisi perusteltua kirjata myös, miten työnantaja edellyttää työntekijän toimivan jatkossa.

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

Ei lausuttavaa.

7. Muut huomiot

Riittävä korvaus tai muu asianmukainen hyvitys perusteettomasta työsuhteen päättämisestä

Työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on soveltamiskäytännön perusteella tällä hetkellä matala. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on katsonut Suomen valtion loukanneen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan vaatimuksia, koska laittomasti irtisanotun työntekijän työsuhdetta ei tarvitse palauttaa ja laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle on asetettu 24 kuukauden palkkaa vastaava yläraja. (Finnish Society of Social Rights vs. Finland CC 106/2014.)

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös

Ehdotettu siirtymäsäännös on sääntelymalliltaan ja vaikutuksiltaan osittain taannehtiva. Ehdotetun lain vaikutuksen ulottuisivat siten osittain voimaantuloa edeltävään aikaan.

Esityksessä ehdotettu siirtymäsäännös merkitsee puuttumista ennen lain voimaantuloa solmittuihin työsuhteisiin. Vaikka perustuslaissa ei ole nimenomaista taannehtivan lainsäädännön kieltoa taannehtivien kriminalisointien kieltoa lukuun ottamatta, puuttumista voimassa oleviin sopimuksiin on kuitenkin tarkasteltu omaisuuden suojaan koskevan perustuslain 15 §:n kannalta. Esityksessä on myös noteerattu asian liitanta perusoikeuksiin, kuten edellä mainittuun omaisuuden suojaan. Asiaa on selostettu esityksen kappaleessa 10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys.

Omaisuuden perustuslainsuoja turvaa sopimussuhteiden pysyvyyttä, vaikka kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole perustuslakivaliokunnan käytännössä

muodostunut täysin ehdottomaksi (ks. esim. PeVL 42/2006 vp, s. 4/I, PeVL 63/2002 vp, s. 2/II ja PeVL 37/1998 vp, s. 2/I). Sopimusten sitovuus ja pysyvyys kytkeytyy osapuolten perusteltujen odotusten suojaamiseen (PeVL 42/2006 vp, s. 4/I, PeVL 21/2004 vp, s. 3/I ja PeVL 33/2002 vp, s. 3/I).

Perustuslakivaliokunnan käytännössä on perusteltujen odotusten suojaan tulkittu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa (PeVL 42/2006 vp, s. 4/I ja PeVL 21/2004 vp, s. 3/I). Silloinkin, kun perustuslakivaliokunta on pitänyt mahdollisena takautuvaa puuttumista sopimukseen, valiokunta on arvioinut esitystä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden, kannalta (esim. PeVL 36/2010 vp, s. 2/II).

Lainkirjoittajan oppaassa on voimaantuloa ja soveltamista koskevien peruseriaatteiden osalta todettu seuraavaa:

Suomen lainsäädännössä ei ole nimenomaista taannehtivan lainsäädännön kieltoa perustuslain perusoikeussäännöksiin sisältyvää taannehtivien kriminalisointien kieltoa lukuun ottamatta. Muista perustuslain säännöksistä, kuten omaisuudensuojaa koskevista säännöksistä, saattaa kuitenkin johtua, että vaikutukseltaan taannehtivat säännökset voidaan antaa vain perustuslainsäätämisyjärjestyksessä.

Huomioon ottaen asian liitännäisyys Suomen perustuslain mukaisiin perusoikeuksiin, voimaantulo- ja siirtymäsäännöksessä ei tule käyttää nyt esitettyä osittain taannehtivaa mallia. Tässä asiassa siirtymäsäännöksessä ei pitäisi olla minkäänlaista taannehtivuuden elementtiä.

Lisäksi asiassa on syytä erikseen painottaa, että nyt esitetty sääntelymalli on sisällöltään oikeudellisesti epäselvä. Säännöstä tai sen perusteluja lukemalla on mahdotonta saada selkoa siitä, millainen menettely voi tosiasiallisesti täyttää pykälän 3 momentissa säädetyt edellytykset. Samalla kun perustuslain 18 § 3 momentissa säädetään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä, tällaista oikeudellista epäselvyyttä ei voida pitää hyväksyttävänä.

Perustuslain säätämisyjärjestysperustelut

Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen kannalta. Kyseisen säännöksen mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslain esitöissä (HE 309/1993 vp, s. 69) mainitaan säännöksen korostavan työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Kaikkien perusoikeussäännösten kohdalla rajoitusten säätäminen edellyttää lakisääteisyysvaatimuksen ja tarkkarajaisuusvaatimuksen täyttymistä. PL 18 §:n 3 momentin säännöksen kohdalla tarkkarajaisuus edellyttää, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Niin ikään perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettava mielivallan kielto sitoo lainsäätäjän mahdollisuuksia säätää rajoituksia PL 18.3 §:n 3 momentin säännökseen. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen (HE 309/1993 vp, s. 69).

Perustuslakivaliokunta on katsonut (PeVL 41/2000 vp, s. 6-7), että PL 18.3 §:n sallimissa rajoissa ei ole mahdollista säätää esim. määräaikaisen enintään 90 päivää kestävien lomautusten enimmäispituutta pidennettäväksi työehtosopimuksella, eikä sopia toisin perusteettomasta työsuhteen päättämisestä seuraavasta korvauksesta työehtosopimuksella. PL 18.3 §:stä seuraa, että sääntely kuuluu lain tasolle.

Hankamäki Teemu
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry