

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Nykyisen hallituksen hallitusohjelman mukaan erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Tasa-arvovaltuutettu pitää erittäin todennäköisenä, että esitys henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamiseksi ei miltei osin tue tätä tavoitetta.

Esitys päinvastoin lisää työnantajan mahdollisuuksia irtisanoa raskaana oleva työntekijä tai työntekijä, jolla on perheenhuoltovelvollisuuksia.

Työsopimuslain 7 luvun irtisanomisista koskevien yleissäännösten lisäksi laki luku pitää sisällään 9 § säännöksen koskien raskaana olevan tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomista. Lisäksi on huomattava, että myös laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) 8§ 1 momentin 5-kohta kieltää työsuhteen päättämisen syrjivän perustein. Tasa-arvolain nojalla syrjintäperusteina pidetään sukupuolen lisäksi raskautta, vanhemmuutta, perheenhuoltovelvollisuutta ja näiden nojalla myös perhevapaita. Tasa-arvolain perusteluiden nojalla näyttövelvollisuus työsuhteen päättämisen lainmukaisuudesta on työnantajalla heti sen jälkeen, kun sen tiedossa on ollut työntekijän raskaus tai perheenhuolto-velvollisuudet.

Esitys tekee kuitenkin merkittävästi helpommaksi naamioda tosiasiallisesti syrjivä halu päästä työntekijästä eroon ei-syrjiväksi ja lain edellytykset täyttäväksi irtisanomisperusteeksi. Tasa-arvovaltuutettu arvioi, että ehdotetulla muutoksella voi olla merkittäviä vaikutuksia yksien taloudelliseen asemaan ja työmarkkina-asemaan sekä syrjinnän mahdollisesti aiheuttamiin pitkäkestoisiin ongelmiin hyvinvoinnissa. Valtuutettu ei myöskään pidä riittävänä perusteluna esityksessä todettua, että työnantaja voi mahdollisesti vallitsevan lainsäädännön aikanakin pyrkiä rikkomaan syrjinnän kieltoa.

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

Irtisanomisperusteita koskeva ILO:n yleissopimus nro 158, 4 artiklan mukaan työnantajan toimesta tapahtuvan työsuhteen päättämisen on perustuttava pätevään syyhyn ja liityttävä olennaisilta osiltaan joko työntekijän kykyihin (capacity) tai käytökseen (conduct).

Esityksen osana on muutos, jolla käytännössä tuotaisiin ns. alisuoriutumisen sallittujen irtisanomisperusteiden piiriin. Esityksen myötä mahdollisesti tulisi työsuhteen päättäminen tilanteissa, joissa se ei nykyisen sääntelyn mukaan ole mahdollista. Muutoksen myötä vakavuudeltaan vähäiset rikkomukset voisivat oikeuttaa irtisanomiseen nykyistä selvemmin ollessaan toistuvia.

Esityksen mukaan irtisanomiskynnyksen madaltuminen tilanteissa, joissa irtisanomisperusteena oleva moitittava menettely on ollut laadultaan vaihtelevaa ilman yhtä erityisen merkittävää seikkaa, helpottaa erityisesti pienten työnantajien asemaa. Pienillä työnantajilla on vähemmän mahdollisuuksia siirtää työntekijää toisiin työtehtäviin, kuin suurilla työnantajilla. Lakimuutoksen myönteisten vaikutusten voidaankin katsoa korotuvan erityisesti pienten yritysten kohdalla.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää osaltaan huomioita ehdotuksen muotoiluun: Säännöstä ja sen perusteluja lukemalla ei ole mahdollista saada riittävää kuvaa siitä, kuinka merkittävällä tavalla irtisanomiskynnystä on tarkoitus helpottaa ns. alisuoriutumisen tilanteissa, mitä ei voida pitää perusteluna myöskään työntekijöiden oikeussuojan kannalta.

Esitys tekee lisäksi huomattavasti helpommaksi kumota ns. syrjintäoletta eli työnantaja voi löytää muita syitä perustelemaan irtisanomisen, vaikka tosiasiallisesti työsuhde on päätetty näiden syrjivien kieltojen vuoksi. Tämä ei edistä työelämän pitkäaikaisen ilmiön eli raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumista ja lisää merkittävästi työntekijöiden turvattomuutta ja mahdollisuuksia tosiasiallisen oikeussuojan toteutumiseen.

Esityksessä on melko suppea sukupuolivaikutusten arviointi, jossa lähinnä on havaittu, että miehet ovat enemmän toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja tulevat myös näin osin useammin irtisanotuksi. Esityksessä ei sen sijaan arvioida kuin maininnan tasolla työsuhteen päättämistä syrjivästi mm. raskauden ja perheenhuoltovelvollisuuksien vuoksi - ja tämän kohdistumisen nykyisen perhevapaalainsäädännön nojalla sekä naisiin että miehiin ja esitysten roolia tämän helpottamisessa.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa painottaa, että mikäli kynnys irtisanomiselle madaltuu, työntekijä voi joutua jatkossa entistä helpommin syrjinnän kohteeksi, kun hänen työsuhteensa päätetään irtisanotaan esityksen mukaan ”asiallisin syin”, mutta siten, että työnantajan todellisenä perusteena halutaan päättää työsuhde on esimerkiksi raskaus tai työntekijän perhevapaa. Esityksen johdosta työnantajan mahdollisuus naamioida työsuhteen päättäminen ei-syrjiväksi helpottuu merkittävästi. Tasa-arvovaltuutettu kantaa huolta tämän vaikutuksista yksilöiden asemaan ja syrjinnän lisääntymiseen.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa lisäksi nostaa esiin huolensa siitä, että säännös jättää epäselväksi sen voisiko se myös mahdollistaa työnantajan päättää työntekijän työsuhteen helpommin tilanteissa, joissa hänellä on esimerkiksi perheenhuoltovelvollisuudesta johtuvia tilapäisiä hoitovapaita tai muita tekijöitä, jotka hetkellisesti lisääisivät ”alisuoriutumista” tehtävissä. Erityisesti mikäli kokonaisarviointia muutettaisiin lisäksi tavoilla, joissa työntekijän olosuhteita kokonaisuudessaan ei enää tarvitsisi ottaa huomioon työsuhdetta päätettäessä.

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

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset tulisivat näin heikentämään työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ja muuttamaan työsuhteen osapuolten suhteita entisestään, korostaen työntekijän heikompaa asemaa.

On kuitenkin huomattava, että työsuhteen osapuolia koskee lojaliteettivelvollisuus: osapuolten on pyrittävä turvamaan työsuhteen jatko ja sen merkitys on korostunut oikeuskäytännössä.

Työsuhdetta päätettäessä lojaliteettivelvollisuuden voi katsoa edellyttävän, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (KKO 2021:66, kohta 10). Lojaliteettiperiaatetta ilmentää osaltaan työnantajalla oleva velvoite tehdä arviointi siitä, onko työsuhteen päättämistä pidettävä koko-naisuutena arvioiden kohtuuttomana seurauksena vai onko työnantajalla kokonaisuutena arvioi-den pidettävä kohtuuttomana työsuhteen jatkumisen turvaamista.

Nykyisessä säännöksessä on nimenomaan todettu, että arviossa otetaan huomioon työnantajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdotuksessa ei asiaa kuvata enää näin. Esityksen perusteluissa ei ole myöskään kuvattu, minkälainen vakavuuden aste mahdollistaisi kokonaisharkinnan ohittamisen.

Kokonaisarviointi, jossa huomioidaan myös työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan parantaa osaltaan työnantajalla olevien ei-syrjivien perusteiden riittävää ja harkittua punnintaa. Tasa-arvovaltuutettu ei osaltaan pidä perusteltuna kokonaisarviointia koskevan veloitteen muuttamista. Kokonaisarviointi olisi tasa-arvovaltuutetun mukaan jatkossakin aina välttämätöntä tehdä työsuhteen päättämistä harkittaessa ja se tulee tehdä huolellisesti.

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

-

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

-

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Työsuhteen heikomman osapuolen aseman heikentämisellä olisi tosiasiallisesti merkittäviä vaikutuksia yksilöiden taloudellisiin asemiin ja muita yksilöön kohdistuvia vaikutuksia. Esityksellä olisi myös tasa-arvovaltuutetun mukaan merkitystä tosiasiallisen syrjinnän lisääntymisenä. Ehdotus ei tue miltään osin syrjinnän ehkäisemistä, eikä siten toteuta myöskään hallitusohjelman kirjausta.

Samanaikaisesti esitykseen kirjatut arviot sen vaikutuksista muiden kuin työntekijöiden asemaan vaikuttavat pieniltä ja osin epäselviltä. Esityksen mukaan irtisanomiskynnyksen laskeminen voi lisätä yritysten tuottavuutta. joltain osin, toisaalta voi sitä osin myös laskea. Työllisyysvaikutuksia esitykselle ei ole voitu luotettavasti arvioida, mutta todetaan, että ne "joka tapauksessa [L]uultavasti vaikutukset ovat suuruusluokaltaan maltillisen pieniä."

Toisaalta esityksessä esitetään, että irtisanomiskynnyksen madaltaminen voisi vähentää määräaikaissuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrää. Tälle ei ole pystytty esittämään sen

tarkempia perusteluita ja sitä voidaan pitää varsin spekulatiivisena arviona, joka perustelisi osaltaan työntekijöiden aseman vahvistumista. Tässä yhteydessä on lisäksi välttämätöntä huomioida hallituksen samanaikainen tarkoitus nimenomaisesti lisätä määräaikaissuhteiden käyttöä poistamalla samasta työ-sopimuslaista osittain määräaikaissuhteelta edellytettävä lainmukainen peruste.

Esityksen viranomaisvaikutusten osalta tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomion siihen, että irtisanomisten lisääntyminen voi lisätä sekä tuomioistuinten asiamääriä että aluehallintovirastojen työ-suojelun vastuualueiden työmäärää työsopimuslakia valvovana viranomaisena. Esityksessä ei toisaalta mitenkään esitetä ratkaisuja tähän työmäärään lisääntymiseen. Toisaalta siinä ei myöskään ole mitenkään huomioitu, että myös tasa-arvovaltuutetulle tulee paljon yhteydenottoja koskien työsuhteiden päättämistä tasa-arvolain 8 § 1 momentin 5 kohdan kieltäessä työsuhteen päättämisin syrjivin perustein ja myös näiden yhteydenottojen voidaan arvioida lisääntyvän esityksen myötä.

Hiltunen Rainer
Tasa-arvovaltuutettu

Vilches Suvi
Tasa-arvovaltuutetun toimisto