

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Suhde perustuslakiin

Perustuslain 18 §:n mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslakivalio-kunta (PeVL 41/2000 vp) on jo voimassa olevan lain osalta ilmaissut, että joustavat ilmaisut erottamisen perusteina voivat olla mahdollisia, jos ne täsmentyvät tarpeeksi tulkintojen perusteella.

Nyt esitetty muutos perusteluineen sisältää useita uusia ja tulkinnanvaraisia termejä, joita ei ole mitenkään avattu tai selitetty. Varoitusta koskevien perusteluiden mukaan ”lähtökohtaisesti” työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman ”tai muun moitittavan menettelyn” jatkuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen”. Mitä tarkoittaa lähtökohtaisesti? Milloin ei varoitusta tarvitse antaa, jos se lähtökohtaisesti tulee antaa. Mitä tarkoittaa muu moitittava menettely? Perusteluissa kerrotaan myös, että esitetyn ratkaisun tavoitteena on pitää varoituksen antaminen mahdollisimman joustavana menettelynä, minkä takia on mahdotonta arvioida, minkälaisissa tilanteissa varoitus tulisi antaa.

Yhtenä irtisanomisperusteena on lakiesityksessä mainittu ”muu työsuhteen vastainen toiminta” avaamatta perusteluissa lainkaan, mitä se tarkoittaa. Perusteluissa mainitaan ainoastaan moitittavan toiminnan toistuvuus, mutta ei sen sisältöä.

Perusteluissa on todettu, että laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia. Perusteet ovat kuitenkin epäselvästi ja osin ristiriitaisesti esitetty. Kun säännöksestä lisäksi on poistettu oikeuskäytännössä vakiintuneet irtisanomiskynnystä kuvaavat termit kuten ”työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavien velvoitteiden ”vakavaa” rikkomista tai laiminlyöntiä”, ei esityksestä käy ilmi, miten paljon irtisanomiskynnys tosiasiallisesti laskee.

Perustuslaki edellyttää irtisanomisperusteiden osalta sekä täsmällistä lainsäädäntöä että sitä, että lain tulkinta on riittävän ennustettavaa. Nyt esitetty uusi terminologia on joustavaa ja epämääräistä.

Esitys ei täytä perusoikeusrajoitusten edellyttämää täsmällisyyden vaatimusta, koska esitystä selkiyttävää tulkin-taa ei ole, vaan tulkinnan selkeyttäminen jää tulevan oikeuskäytännön varaan.

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

Esityksen mukaan irtisanomisperusteen arvioinnissa keskeistä olisi se, voidaanko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Kohtuullisuutta arvioitaisi ainoastaan työnantajan näkökulmasta, mikä on vastoin työntekijän suojelun periaatetta. Työsuhteen jatkamisedellytyksiä ei mitenkään avata, ja samanaikaisesti esityksestä on poistettu voimassa olevan lain vakiintuneet käsitteet ”työsuhteeseen olen-naisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.”

Esityksen mukaan myös ”työntekijästä johtuva jatkuvaluonteinen puutteellinen työsuoritus” voi olla asiallinen syy irtisanomiseen. Perusteluiden mukaan tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu tehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat. Perusteluissa on todettu, että tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoltaan rajattu suorituskyvyn heikkeneminen. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijöiden työsuorituksia verrataan keskenään ottamatta huomioon työntekijöiden henkilökohtaisia edellytyksiä kuten ikää, terveyttä tai fyysistä toimintakykyä. Näistä mikään ei välttämättä johdu äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta. Esitys on tältä osin myös ristiriidassa työturvallisuuslain kanssa, jonka mukaan työnantajan on nimenomaisesti otettava huomioon työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

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

Esityksen mukaan irtisanomisperustetta arvioidaan ainoastaan työnantajan näkökulmasta. Voimassa ole-van lain mukaan kokonaisarviointi tarkoittaa sitä, että huomioon otetaan sekä työnantajan että työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Lakiluonnoksessa on luettelo seikoista, jotka tulisi ottaa huomioon kokonaisarvioinnissa. Perusteluissa kuitenkin todetaan, että ”jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon”. Esityksen perustelu on ristiriidassa esitetyn lakitekstin kanssa ja käytännössä kumoaa kokonaisarvioinnin merkityksen epämääräisyydellään. Esitys heikentää työnantajan lojaliteettivelvoitetta ja on vastoin työntekijän suojelun periaatetta eikä kokonaisarviointia koskevaa säätelyä tule muuttaa.

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

Uudelleensijoitusvelvoite on osa työnantajan lojaliteettivelvoitetta ja sen tarkoitus on suojata sopimus-suhteen pysyvyyttä. Työnantajan on otettava huomioon työntekijän edut ja selvitettävä mahdollisuus käyttää irtisanomista lievempiä keinoja.

Voimassa olevan lain mukaan velvoite on voimassa kaikissa muissa tapauksissa paitsi silloin, kun irtisano-misperusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkominen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Tällöin irtisanomisen syynä on niin vakava seikka, että se ei kor-jaudu uudelleen sijoittamalla.

Esityksessä ehdotetaan uudelleensijoitusvelvollisuuden huomattavaa vähentämistä. Esityksen mukaan työnantajalla on uudelleensijoitusvelvollisuus vain silloin, kun irtisanomisperusteena on työntekijän työntekeodellytysten muuttuminen. Muutosta ei voida pitää millään tavalla perusteltuna tai kohtuullisena.

Esimerkiksi alisuoriutumisen ollessa kyseessä ei työnantajalla voimassa olevasta laista poiketen olisi uudelleen sijoitusvelvoitetta. Muutosta ei ole mitenkään perusteltu, vaikka silloin kun työntekijä ei kykene suoriutumaan tehtävistään, on kaikkien osapuolten näkökulmasta kohtuullista selvittää, voitaisiinko työntekijä sijoittaa vähemmän vaativiin tehtäviin.

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

Ehdotettu muutos heikentää työntekijän oikeusturvaa merkittävästi laajentamalla työnantajan mahdollisuutta olla antamatta varoitusta. Voimassa olevan lain mukaan ainoastaan vakavissa työvelvoitteiden laiminlyönti- tai rikkomistilanteissa irtisanominen voidaan tehdä ilman varoitusta. Esityksen perusteluiden mukaan ”lähtökohtaisesti työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen.” Perusteluissa ei kerrota, mitä sana ”lähtökohtaisesti” tai ”muu moitittava menettely” tarkoittaa tai milloin ei tarvitse nimenomaisesti antaa varoitusta.

Ehdotetun pykälän 2 momentin mukaan varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Perusteluiden mukaan työntekijän ymmärrys asiasta on voinut tulla esimerkiksi työnantajan antaman ohjeistuksen perusteella. Ohjeistus voisi olla esimerkiksi koko henkilöstölle suunnattu ohjeistus tai vaikkapa henkilöstötilaisuudessa kerrottu asia. Sellainen ajatus, että työnantaja voisi henkilöstölle suunnatulla laajallakaan ohjeistuksella välttyä varoituksen antamisvelvollisuudesta, on täysin kestävä. Esimerkiksi kansainvälisillä konserneilla ja yrityksillä on tapana liittää työsopimukseen yrityksen kymmeniä sivuja pitkä ”code of conduct”, jonka lopussa todetaan, että sen noudattamatta jättäminen voi johtaa työsuhteen päättymiseen. Yrityksen ”code of conduct” voi olla myös yrityksen tietojärjestelmissä ja työsopimuksella vain sitoudutaan sitä noudattamaan. Käytännössä tällöin ei koskaan tarvitsisi antaa varoitusta, koska työnantaja on asiasta ohjeistanut.

Pykälän 3 momentin mukaan uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Muotoilu laajentaa työnantajan mahdollisuutta jättää varoitus antamatta verrattuna voimassa olevaan lakiin ja on lisäksi tulkinnanvarainen ja epämääräinen.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Mikäli työntekijä irtisanotaan henkilökohtaisella perusteella, ei tällä ole oikeutta työttömyyspäivärahaan 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Esityksessä irtisanomiskynnystä alennetaan ja esimerkiksi alisuoriutuminen mainitaan nimenomaisena irtisanomisperusteena. Alisuoriutuminen voi johtua useista eri syistä, esimerkiksi työntekijän työnteoedellytysten muuttumisesta tai hänen henkilöönsä tai osaamiseensa liittyvistä syistä. Tällöin kyse ei voi olla työvoimapolitiittisesti moitittavasta menettelystä, josta seuraa 45 päivän karenssi työttömyysturvassa.

Suomi tarvitsee ulkomaista työvoimaa yhä enenevässä määrin. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen yhdistettynä hallituksen tekemiin ulkomaalaislainsäädännön muutoksiin aiheuttanee sen, että Suomea ei pidetä houkuttelevana tai jatkuvuuden kannalta turvallisena maana työskennellä.

Salonranta Jussi
Insinööriliitto IL ry