

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Tehy vastustaa esitettyä sääntelyä ja katsoo, että esitettyä lainmuutosta ei tule tehdä. Julkisen sektorin työsuhteiden osalta Tehy katsoo, että esitystä ei edes saa hyväksyä.

Tehy yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen eriävässä mielipiteessä 18.2.2025 esitettyihin kannanottoihin.

Tehyn arvion mukaan esitetyt muutokset:

- ovat paljon hallitusohjelmaa ja lainvalmistelutyöryhmän toimeksiantoa laajempia heikennyksiä työntekijän työsuhteturvaan,
- ovat perustuslain vastaisia julkisen sektorin työntekijöiden osalta,
- eivät huomioi etenkin sote-alan erityispiirteitä, ja niiden vaikutusta sote-alan työntekijöiden asemaan,
- heikentäisivät erityisesti niiden työntekijöiden asemaa, joilla on sairauksia tai haasteita mielenterveyden kanssa, ovat iäkkäitä tai joiden osaaminen on vanhempaa kuin nuoremmilla työntekijöillä,
- lisääisivät kansalaisten epävarmuutta toimeentulon jatkuvuudesta,
- heikentäisivät syntyvyyttä,
- lisääisivät vaikeasti työllistyvien ryhmien työttömyyttä,

- vaikeuttaisivat työsuhteen päättämisessä syrjityiksi tulleiden mahdollisuuksia osoittaa syrjintää tapahtuneen ja heidän mahdollisuuksiaan saada oikeutta,
- kasvattaisivat työttömyysturvamenoja sekä muita sosiaaliturvamenoja,
- ovat epäselviä, ja aiheuttaisivat työsuhteen päättämisperusteen oikeustilan epävarmuuden haittatekijöineen vuosiksi tai jopa vuosikymmeniksi,
- eivät kohentaisi Suomen talouden tai työllisyyden tilaa.

ESITETYT MUUTOKSET EIVÄT VASTAA VALMISTELUN TOIMEKSIANTOA JA SEN RAJAUKSIA

Esitysluonnos ei vastaa hallitusohjelmakirjausta, vaan nyt esitetään huomattavasti hallitusohjelmakirjausta laajempia heikennyksiä työntekijän työsuhteturvasäännöksiin. Lainvalmisteluun asetetulla TEM:n työryhmällä ei ole ollut edes toimeksiantoa tehdä esityksiä muuhun kuin 7 luvun 1 §:n asiallisen ja painavan syyn arviointikriteeristöön 2 §:n irtisanomisperusteen osalta. Selittämätöntä ja perustelematonta on, miksi perusvalmistelun tuloksena on esitysluonnos, jolla muutettaisiin 7 luvun 2 §:n säännöstä myös mm. kokonaisarviointiin, uudelleensijoitusveloitteen ja varoitusveloitteen osalta. Jokainen näistä muutosesityksistä olisi heikennys työntekijöiden työsuhteturvan tasoon.

Esitys on myös kohdentumisalaltaan räikeässä ristiriidassa suhteessa työryhmän toimeksiantoon ja hallitusohjelmakirjaukseen. Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa tämä lakihanke on kohdassa ”4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset” alaotsikon ”Työllistämisen esteiden purkaminen” alla. Hallitusohjelmaan kirjattu tarkoitus ja tavoite irtisanomissuojan muutoksen hallitusohjelmakirjaukselle on: ”Hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.” Kaikki nämä ilmaisut sekä lausunnon kohteena olevan esitysluonnoksen perustelut perustuvat ainoastaan yksityisten yritysten kilpailukyvyn parantamiseen ja yritysten oletettuun kasvuun ja parempaan tuottavuuteen, jos yritysten rekrytointikynnystä alennetaan. Yritysten rekrytointikynnyksen alentamisella esitetään olevan työllisyyttä parantava vaikutus ja sitä kautta myönteinen vaikutus Suomen julkiseen talouteen.

Mikään hallitusohjelmassa, esitysluonnoksessa tai missään muussakaan ulostulossa ei ole käsittelee julkisen sektorin rekrytointikynnystä. Missään ei ole perusteltu, että kuntien, hyvinvointialueiden tai valtioiden rekrytointikynnys olisi relevantti talouskasvulle tai julkiselle taloudelle, tai että noiden työnantajien toimintaedellytykset edellyttäisivät rekrytointikynnyksen alentamista. Esillä ei ole mitään muutakaan perustetta julkisen sektorin työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteturvan heikentämiseen. On täysin selittämätöntä ja perustelematonta miksi esitetään työsuhteturvan merkittävää heikennystä noin puolelle miljoonalle julkisen sektorin työntekijälle, joita esityksen tavoitteet eivät koske miltään osin. Tälle ei ole mitään hyväksyttävää perustetta, ja kaikki esitetyt irtisanomissuojan muutokset työsopimuslakiin on kaikissa tapauksissa rajattava koskemaan vain työsopimussuhteita, joissa osapuolena on yritys.

MUUTOKSET EIVÄT VOI KOSKEA JULKISEN SEKTORIN TYÖSOPIMUSSUHTEITA, KOSKA PERUSTUSLAKI ESTÄÄ SEN

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan PeVL 41/2010 vp arvioinut sopimussuhteen osapuolten oikeutta luottaa sopimussuhteen pysyvyyteen vaikuttavan lainsäädännön muuttumattomuuteen. Esitysluonnoksen kohdassa 10 on todettu, että esitetty työntekijän irtisanomissuojan heikentäminen vaikuttaisi perustuslain 15 §:n 1 momentista johdettavaan sopimussuhteiden pysyvyyteen ja perustuslain 18 §:n 3 momentin suojaamaan palvelussuhteen pysyvyyteen (Ks. myös PeVL 47/2016 vp, s. 2). Vaikka työnantajan nykyistä laajemmat oikeudet irtisanoa työsopimussuhde vaikuttaisivat työntekijän oikeuteen sosiaaliturvaan hänen joutuessa työnantajan laissa laajentuvan päätösvallan käyttämisen johdosta 45 päivän karenssiin työttömyysturvassa, ei esityksellä arvioida olevan tosiasiallisia vaikutuksia perustuslain 19 §:ssä turvattuun oikeuteen sosiaaliturvaan. Vaikka sosiaaliturvaa koskevalta osin arvio on puutteellinen, on jo esitysluonnokseen nyt kirjatuilla perusteilla selvää, että esityksen hyväksyminen merkitsisi rajoitusta työntekijöiden perusoikeuksiin.

Perusoikeusrajoitusten tulee perustua hyväksyttävän tavoitteen toteuttamiseen ja niiden tulee olla tehokkaita tuohon päämäärään pääsemiseksi. Rajoitukset työntekijöiden perusoikeuksiin ovat hyväksyttäviä vain niiden työntekijöiden kohdalla, joita tuo päämäärä ylipäättään koskee, ja joihin puuttuminen esityksessä määrässä on välttämätöntä tuohon päämäärään pääsemiseksi (perusoikeusrajoituksen välttämättömyys ja oikeasuhtaisuus). Nyt esitettyjä perusoikeusrajoituksia esitetään esitysluonnoksen 10 kohdan mukaisesti sillä perusteella, että ”tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta.” Jos katsottaisiin, että julkisen sektorin työntekijöiden perusoikeuksiin puuttuminen on välttämätöntä ja oikeasuhtaista näillä tavoitteilla, jotka eivät koske mitenkään julkisen sektorin työnantajia, perusoikeusrajoitusten välttämättömyys- ja oikeasuhtaisuusvaatimuksista ei jäisi mitään jäljelle.

Kun Suomen perustuslain mukaan perusoikeusrajoitusten kuitenkin yhä on pakko olla tehokkaita, välttämättömiä ja oikeasuhtaisia tavoiteltuun päämäärään pääsemiseksi, on selvää, että jos työsopimuslakia muutetaan esitetysti, julkisen sektorin työsuhteet tulee joka tapauksessa rajata muutosten ulkopuolelle. Perustuslaki estää muutosten kohdistamisen julkisen sektorin työsuhteisiin.

VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÖILLE ON ARVIOITU VAJAALLA TAVALLA ETENKIN HUOMIOIDEN SOTE-ALAN ERITYISPIIRTEET

Laillistettujen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden tehtävissä saa toimia vain Valviran myöntämän laillistuksen saanut henkilö. Sääntelyn mukaan työnantajalla on velvollisuus valvoa palveluksessaan olevien sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimintaa. Tätä valvontaa tekee myös Valvira. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelunjärjestäjän ja palveluntuottajan ohjausta ja valvontaa tekevät myös aluehallintovirastot.

Laeissa sote-alan ammattihenkilöltä edellytetään erityistä vastuullisuutta työssään, ja heidän on huolehdittava asiakas- ja potilasturvallisuuden toteutumisesta. Ammattihenkilöiden velvollisuudet ja vastuut ovat ammattihenkilön henkilökohtaista vastuuta.

Sote-alan työnantajan työntekijälleen antamassa moitteessa, huomautuksessa, varoituksessa ja työsuhteen päättämisessä on verrattain usein kyse ristiriidasta sen suhteen, onko työntekijällä ollut ammattihenkilöasemassaan oikeus ja tai jopa velvollisuus toimia toisin kuin työnantaja on odottanut. Lain mukaan potilaan ja asiakkaan oikeudet ajavat työnantajan antamien ohjeiden ja määräysten yli, mutta käytännössä asia on niin, että työsuhteessa työnantaja on vahvempi osapuoli ja työnantajan määräysvalta ammattihenkilöön on vahva. Työnantaja kussakin tilanteessa tulkintaetuoikeuttaan käyttäen tulkitsee työoikeudellista asetelmaa ja määrittää sen, mihin toimiin se ryhtyy työntekijää kohtaan. Ammattihenkilövastuiden ja työnantajan antamien työnjohtomääräysten ristituleen joutumisen kokemukset aiheuttavat sote-alan ammattilaisille eettistä kuormitusta.

Jos työnantajan asemaa työn ohjeistamista ja määräämistä koskevissa asioissa vahvistetaan parantamalla työnantajan oikeutta työsuhteen päättämiseen, se hyvin todennäköisesti yhä lisää sote-alan ammattilaisten jo nyt korkeaa eettisen kuormituksen määrää. Työnantajat saisivat entistä vahvemman tosiasiallisen aseman ohjata tai jopa määrätä työntekijää toimimaan vaatimallaan tavalla. Kun huomioidaan sote-alan työnantajien säästöpainet, työn tehostamisen vaatimukset ja työntekijöiden työssä kokeman kiireen, kokonaisvaikutus voi muuttua sote-alan ammattilaisille kohtuuttomaksi. Tilanteet kärjistyisivät etenkin silloin, kun sote-alan työnantaja ei itse toimi kaikilta osin täysin velvoitteidensa mukaisesti, mistä siitäkin on jo valitettavia esimerkkejä. Lain sanamuodossa ja esitöissä on tehtävä nyt esitettyä selvemmäksi työsuhteen kummankin osapuolen oikeudet ja velvoitteet tämän kaltaisissa ammattieettisissä ja oikeudellisissa erityistilanteissa, jonka sote-alan ammattihenkilösääntely muodostaa.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Perustuslain 9 §:n 1 momentin mukaan jokaisella vapaus valita asuinpaikkansa. Työntekijän irtisanomissuojan heikentäminen heikentää näitä oikeuksia, ja Suomen kaltaisessa pitkien välimatkojen ja suurten työssäkäyntialueiden maassa tämä heikennys työntekijän oikeuksiin on suurempi kuin useissa vertailumaissa. Tätä ei ole esitysluonnoksessa käsitelty asianmukaisesti.

Sote-alalla irtisanomissuojan heikentämisen vaikutus työntekijän oikeuteen valita ammatinsa ja työnsä on erityisen suuri. Hyvinvointialueiden perustamisen myötä sote-alan julkisen sektorin työnantajat ovat kasvaneet maantieteelliseltä toiminta-alaltaan. Samalla ovat kasvaneet niiden valta vaikuttaa työsuhteiden päättämisellä palveluksessaan olevien sote-alan ammattilaisen perusoikeuksiin. Jos hyvinvointialue irtisanoa työntekijänsä työsopimussuhteen henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla, ei voida olettaa, että se työllistää saman henkilön uudelleen. Hankkiakseen toimeentulon valitsemallaan työllä ja ammatilla työttömäksi joutuvan sote-ammattilaisen on useissa

tilanteissa käytännössä pakko muuttaa työn perässä, ja monessa tapauksessa on pakko muuttaa vähintään useita satoja kilometrejä. Tällöin hän perheenjäsenenä on tekemässä valintaa toimeentulon valinnan vapauden ja asuinpaikan valinnan vapauden väliltä. Esitetyn muutoksen vaikutuksia työntekijään ja hänen perheenjäseniensä oikeuteen toimeentulon hankkimistavan valintaan ja asumispaikan valintaan ei ole tunnistettu esitysluonnoksessa oikein, eikä niitä ole arvioitu asianmukaisesti.

Sote-alalla on töitä ja tehtäviä, joita tehdään Suomessa vain yhden työnantajan palveluksessa. Esimerkiksi HUS:ssa on tällaisia ammattitehtäviä erikoissairaanhoidossa. Irtisanomissuojan alentamisen vaikutukset tällaiseen työhön erikoiskouluttautuneen ammattilaisen oikeuksille hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä ovat niin suuret, kuin ne ylipäättään voivat olla. Tämä on sisäistettävä lainvalmistelussa ja lakiesityksen käsittelyssä, ja tämä on otettava vakavasti. Ei ole mitään perustetta heikentää julkisen sektorin sote-alan työntekijöiden työsuhdeturvaa lainkaan.

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

Tehy vastustaa esitystä palkansaajakeskusjärjestöjen erimielisyyskannanottoon yhtyen.

Työsuhteen jatkamisen edellytyksenä ei voi olla työnantajalähtöinen arviointi ”työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää”, joka antaisi säännöksen sanamuodosta käsityksen työnantajan tekemästä subjektiivisesta omien edellytystensä arvioinnista, mistä laissa voi olla kysymys. Tulee säilyttää lain nykyinen sanamuoto, joka ilmaisee arvioinnin kohteena olevan työntekijän menettelyn moitittavuuden vakavuus ja sen merkitys työsuhteen jatkumisen edellytyksille.

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

Tehy vastustaa esitystä palkansaajakeskusjärjestöjen erimielisyyskannanottoon yhtyen.

Luettelon toisen kohdan ”työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta” -sanamuodosta ei ilmene säännöksen tarkoitus ja tulkinta, vaan säännös olisi näin kirjoitettuna huonoa kieltä, epäselvä ja epämääräinen. Tällainen säännös mahdollistaisi sen, että työnantaja vasta työsuhteen päättämisen perustetta koskevan riidan käsittelyssä esittää työsuhteen jälkeen ensimmäistä kertaa moitteita, joita käsiteltäisiin osana riitaa työsuhteen perusteesta. Työnantajalla avautuisi mahdollisuus nostaa esiin työntekijän toiminnan pieniäkin puutteita vasta työsuhteen päätyttyä, vaikka se ei olisi itse puuttunut tähän menettelyyn lainkaan työskentelyn aikana. Tämä olisi työntekijän kannalta kohtuutonta.

Luettelon toinen kohta lisäisi työsuhteen päättämisriidoissa aiheettomaksi myöhemmin todettuja työnantajien väitteitä kauan aikaa ennen työsuhteen päättämistä väitetystä tapahtuneesta muusta työsuhteen vastaisesta toiminnasta. Tuollaisiin väitteisiin työntekijän tulee vastata todisteluineen, ja tämä kokonaisuudessaan laajentaa riitoja, laajentaa ja pitkittää oikeudenkäyntejä ja lisää riidan osapuolten oikeudenkäyntikulua sekä riskiä vastapuolen kulujen korvausvelvoitteesta.

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

Tehy vastustaa esitystä palkansaajakeskusjärjestöjen erimielisyyskannanottoon yhtyen.

Tämä on yksittäisistä muutosesityksistä merkittävin. Nyt kaikissa työntekijästä johtuvissa irtisanomissyissä on yhtäläinen lähtökohtainen uudelleensijoitusvelvoite, josta voidaan poiketa, jos työntekijän rike tai laiminlyönti on vakava. Jatkossa uudelleensijoitusvelvollisuus olisi vain työntekijän työstä suoriutumisen edellytysten muuttumisten tapauksissa. Kun myös työsopimuslain 7 luvun 3 §:n irtisanomisperusteeseen sisältyy samankaltainen uudelleensijoitusvelvoite kuin 7 luvun 2 §:ssa, nyt laissa on se yhtenäinen logiikka, että työnantajan velvoitteet uudelleensijoittamisessa ovat kaikissa irtisanomisperusteissa samankaltaiset.

Olisi suuri muutos, jos uudelleensijoitusvelvoite olisi laissa vain osassa irtisanomisperusteista. Esitysluonnoksessa ei perustella millä painavilla syillä muutosta esitetään. Luonnoksessa ei perustella sitä, mikä nykyisessä uudelleensijoitussäännöksessä on ollut työnantajille todellinen ongelma, kun nykyisen lain mukaan uudelleensijoittamisvelvoite väistyy, kun työntekijän menettely on ollut vakavaa työsuhteen velvoitteiden rikkomista. Pelkästään se, että oikeuskäytännössä on verrattain usein katsottu uudelleensijoitusvelvoitteen näytetyn väistyneen työntekijän menettelyn korkean vakavuusasteen vuoksi, ei ole asiallinen ja hyväksyttävä peruste lain muuttamiselle, koska uudelleensijoitusvelvoite ei noissakaan tapauksissa ole ollut vailla merkitystä työsuhdetta päätettäessä.

Nykyinen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n uudelleensijoitusvelvoitteen ala, joka kattaa kaikki sopimuksen päättämisen syyt, on esitettyä perustellumpi. Työnantaja voi nyt tulkintaetuoikeudellaan katsoa työntekijän menettelyn olleen käsityksensä mukaan sellaisen, että uudelleensijoitusvelvollisuus on perustellusti väistynyt. Se on työnantajan ennen työsuhteen päättämistä tekemä harkittu ja tietoinen ratkaisu, jonka oikeellisuutta voidaan arvioida riita-asian käsittelyssä, ja vastavuoroisesti työnantaja kantaa riskin siitä, että se teki harkintansa virheellisesti. Työnantajan tulee varautua perustelemaan ratkaisunsa, jos työsuhteen päättämisestä tulee uudelleensijoitusvelvoitteen väistymisen osalta riitaisuutta.

Jos velvoitetta uudelleensijoittamiseksi ei ole lainkaan, työnantaja ei edes harkitse uudelleensijoittamista ennen työsuhteen päättymistä. Tämä heikentäisi työntekijän oikeutta työsuhteensa jatkumiseen ja murentaisi työnantajan lojaliteettivelvoitetta työntekijää kohtaan. Kun työnantaja ei tekisi enää harkintaa uudelleensijoittamisesta ennen työsuhteen päättymistä, uudelleensijoittamisen vaihtoehdot ennen työsuhteen päättymistä eivät tulisi esille myöskään työsuhteen päättämisen jälkeen oikeudenkäynnissä. Tällä ratkaisulla työsuhteen vahvemmalle osapuolelle annettaisiin merkittävästi nykyistä vahvempi asema, ja tämä annettaisiin etenkin suurille työnantajille, koska niillä on tyypillisesti merkittävästi pieniä työnantajia paremmat edellytykset sijoittaa työntekijä uudelleen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteella tehdyissä irtisanomisissa.

Esitystä perustellaan etenkin pienten ja keskisuurten työnantajien rekrytointikynnyksen alentamisella, mutta tosiasiaassa se keventäisi irtisanomiskynnystä eniten suurilla työnantajilla, joiden rekrytointikynnykselle muutoksella ei perustellusti voi arvioida olevan olennaista merkitystä.

VAIKUTUKSET ON ARVIOITU PUUTTEELLISESTI

Työnantaja harkitsee sen, millä perusteilla se edistää sopimussuhteen päättymistä. Työnantajalla on usein olla oman arvionsa mukaan perusteita esittää väitteitä työntekijän erityyppisistä työ sopimusvelvoitteiden vastaisuuksista. Tällöin työnantaja tekee harkintaa mihin syihin työntekijässä ja hänen toimissaan se vetoaa, eli asiassa, joka muutoksen jälkeen vaikuttaisi irtisanomissuojasäännöksen suojan kohteena olevan työntekijän oikeudelliseen asemaan. Ei ole perustetta sopimussuhteen heikomman osapuolen oikeusasemaa sopimussuhteen vahvemman osapuolen tekemien ratkaisujen varaan.

Uudelleensijoitusvelvollisuus on etenkin suurille työnantajille hallinnollisesti raskas velvoite ja ne voivat nähdä oikeudellista riskiä työsuhteen päättymisen laillisuudessa siinä, että niiden katsottaisiin toimineen uudelleensijoittelun osalta väärin. Jos vain osaa työ sopimuksen irtisanomisen syistä koskee työnantajan uudelleensijoitusvelvoite, on ilmeistä, että tällä on ohjaava vaikutus työnantajien toimintaan. Ne edistäisivät työsuhteen päättämistä syillä, joihin tuota velvoitetta ei sisälly, ja välttäisivät työsuhteen irtisanomista syillä, joihin tuo velvoite sisältyy.

Esitetyn säännöksen mukaan työnantajilla olisi laista johtuva kannustin esittää työntekijän työstä suoriutumisen edellytysten alentumisen tilanteessa väitteet tuon syyn sijasta sen ilmenemistavoista; virheistä työsuoritteessa, aikaansaamattomuudesta, tuottavuuden tai työtahdin alentumisesta yms. tekijöistä, joita uudelleensijoitusvelvollisuus ei koskisi. Tätä säännöksen ohjaavaa vaikutusta työnantajiin ei ole huomioitu asianmukaisesti, eikä sen merkitystä työntekijän työsuhteturvalle kokonaisuutena. Vaikka työnantajan tekemässä työsuhteen päättämisessä kyse olisi todellisuudessa uudelleensijoitusvelvoitteen piiriin laissa tarkoitetusta syystä, laissa noihin tilanteisiin säädetty työntekijän suoja ei olisi tehokas.

Kun työnantajalla on työsuhteen aikana työoikeudellinen tulkintaetuoikeus siitä, onko käsillä irtisanomisperuste ja millä perusteella irtisanominen on perusteltavissa, työntekijällä ei olisi esitetyllä säännöksillä mitään tehokasta keinoa saada työnantaja täyttämään uudelleensijoitusvelvoitteensa ennen työsuhteen päättymistä. Vaikka työsuhteen päättymisen jälkeen tuomioistuimessa katsottaisiin, että todellinen irtisanomisen syy olikin esimerkiksi jokin 2 a §:ään esitetyistä kielletyistä irtisanomisperusteista tai syrjivä peruste, uudelleensijoitusvelvollisuutta ei olisi ollut noissakaan tilanteissa työsuhteen aikana. Työsuhde olisi päätetty jälkikäteen arvioiden perusteettomasti ilman, että uudelleensijoittamisvelvollisuutta olisi koskaan ollut. Tuolloin eli olisi ollut lainsäädännöllä turvattu edellytyksiä estää työsuhteen päättymisen kielletyllä tai syrjivällä perusteella, mitä uudelleensijoitusvelvollisuus osaltaan nyt laissa turvaa. Tämä ei vastaa edellytettyä työsuhteturvan tasoa tai kiellettyjen irtisanomisperusteiden ja syrjinnän kieltojen tehokkaan suojan tasoa.

Esitetty uudelleensijoitusvelvoitteen rajausta heikentää etenkin esitetyn 2 a §:n kielletyllä irtisanomisperusteella irtisanotun ja syrjintää työsuhteensa päättämisessä kohdanneen työntekijän oikeusasemaa ja mahdollisuuksia saada oikeutta kohtaamaansa lain rikkomista kohtaan. Eniten tämä asema heikentyy suurten työnantajien palveluksessa kohdatun syrjinnän tai kielletyn irtisanomisperusteen tilanteissa. Nyt syrjintäoletettava tai epäily kielletystä irtisanomisperusteesta muodostuu oikeudenkäynnissä usein ainakin osittain siitä, että työnantaja oli toiminut epäloogisesti tai lain vastaisesti muun työn tarjoamisessa, vaikka esitetyn näytön perusteella tuomioistuimelle vaikuttaa siltä, että samana ajankohtana muuta työtä olisi ollut tarjottavaksi irtisanotulle. Jos uudelleensijoitusvelvollisuutta ei jatkossa enää ole, nämä työsuhteen päättämisessä ilmenevät syrjinnät ja muut lain rikkomiset eivät tule ilmi, koska oikeudenkäynnissä ei käsitellä lainkaan noita kysymyksiä. Tämä heikentää muun muassa raskauden vuoksi työsuhteen laittoman päättämisen kohdanneiden naisten työsuhteturvaa ja oikeussuojakeinoja.

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

Tehy vastustaa esitystä palkansaajakeskusjärjestöjen erimielisyyskannanottoon yhtyen.

Esityksessä on myönteistä, että 1 momentissa veloitettaisiin antamaan varoitus siten, että siitä selviää varoituksen olennainen sisältö ja työsuhteen päättymisen mahdollisuus vastaavan menettelyn jatkuessa. Lain sanamuodon ei kuitenkaan tule olla epäselvä ja epämääräinen ”vastaavan kaltaisen” menettelyn jatkamisesta, vaan ”vastaavan” menettelyn jatkamisesta. Nyt esitetyssä muodossaan työntekijän oikeusturvan kohtuulliset odotukset eivät täyty, kun hänelle voi jäädä varoituksen jälkeen aidosti epäselväksi, minkä muun työntekijän toiminnan työnantaja arvioi ”vastaavan kaltaiseksi”, eli oikeuttavan päättämään työsuhteen. Silloin varoitus ei täytä tehtäväänsä.

VAROITTAMISVELVOITETTA TULEE TARKENTAA

Säännöstä tulee muuttaa niin, että varoitus annetaan aina kirjallisesti. Tämä selkeyttää kummankin osapuolen oikeuksia ja velvoitteita ja parantaa molempien oikeusturvaa myöhemmissä riitatilanteissa. Se myös oletettavasti vähentäisi tarpeettomia riitaisuuksia siitä onko työntekijää varoitettu tai mistä on häntä varoitettu, mikä vähentäisi oikeudenkäyntien määriä, kestoja ja kustannuksia.

Työnantajat tekevät muissakin sopimussuhteissaan kuin työsopimussuhteissa kirjallisia ilmoituksia, kuten reklamaatioita, varoituksia, perintätoimia yms. toimenpiteitä, joita niiltä edellytetään sääntelyn tai hyvän kauppatavan perusteella. Myös työsopimussuhteessa on perusteltua ja kohtuullista vaatia työnantajalta sopimussuhteen vastapuolelleen antamalta varoituksesta kirjallista ja selvää sisältöä. Työnantajien väitetty tietämättömyys itseään koskevista velvoitteistaan ei ole este eikä voi olla este tällaiselle sääntelylle, kuten se ei ole kirjanpito-, vero- ja muussakaan yritystoimintaa koskevassa sääntelyssä este vastaaville selkeille ja tarkkarajaisille velvoitteille antaa ilmoitus tietynsisältöisenä ja tietyssä muodossa. Yrityksillä ja yrittäjillä on selonottovelvollisuus työlainsäädännöstä johtuvista velvoitteistaan samoin kuin muista yritystoimintaa koskevista velvoitteistaan eri laeissa.

Kun esitysluonnoksessa todetusti ILO:n suositus 166 suosittelee kansallisessa sääntelyssä säädettäväksi varoitukselle kirjallisen muodon vaatimuksen, ei Suomessa ole aihetta poiketa tuosta suosituksesta. Joka tapauksessa suosituksesta poikkeamisen perusteet tulisi perustella hallituksen esityksessä esitysluonnosta paremmin.

Varoituksen antamisen on oltava vahva pääsääntö. Ei ole perustetta tehdä tuohon pääsääntöön kahta erillistä poikkeamisperustetta (2 ja 3 momentit).

Ehdotetun 3 momentin peruste ”osoittaa samanlaista moitittavuutta ja välinpitämättömyyttä” on liian tulkinnanvarainen, epämääräinen, epäselvä ja ohi sen, mistä työsuhteessa johtuvissa velvoitteissa ylipäättään on ja tulee olla kysymys. Työnantajan subjektiivinen arvio työntekijän ”välinpitämättömyyden osoituksista” ei voi olla peruste, jolla työntekijän oikeudet väistyvät.

Varoituksen antaminen voi perustellusti väistyä, jos henkilöä on kohtuullisen ajan sisällä jo varoitettu samasta asiasta, mutta ei nyt esitetysti epäselvän varoituksen aiheen ”samanlaisuuden” perusteella.

Esitetyn 2 §:n sanamuotoa tulee tarkentaa, jotta lain sanamuodosta käy ilmi, että varoituksen merkitys vähenee ja poistuu ajan kulumisen myötä. On selkeintä sekä työnantajien että työntekijöiden oikeuksien kannalta, että varoitusten merkityksen ajallinen kesto tai muu ajallinen rajausta todetaan selvästi lakitekstissä.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Tehy lausuu merityösopimuslain säännösesityksen osalta samoin kuin edellä työsopimuslain säännösehdoista.

7. Muut huomiot

ESITETYT MUUTOKSET OVAT MERKITTÄVIÄ JA MUUTTAVAT OIKEUSTILAA NYKYISTÄ EPÄSELVEMMÄKSI PITKÄKSI AIKAA

Esitysluonnoksessa on todettu, että työnantajan individuaaliperusteella suorittamia työsuhteen irtisanomisia tai purkuja oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella vuonna 2023 arviolta noin 12 400. Luku ei ole vähäinen, ja on perusteltua olettaa, että tuo luku kasvaisi, jos muutos toteutettaisiin. Nyt esitetyn muutoksen merkitys työntekijöille ja yhteiskunnalle on merkittävä.

Esitetyt muutokset aiheuttaisivat vuosien tai vuosikymmenien ajaksi epäselvyyden uusien säännösten oikeasta tulkinnasta. Vasta ylempien oikeusasteiden vuosien ja vuosikymmenten kuluessa antamat ennakkoratkaisut ohjaisivat uutta oikeustilaa. Kun esitettyjä muutoksia perustellaan voimassa olevien irtisanomissäännösten tulkinnallisuudella, jonka yrittäjät kertovat

kokevansa kynnykseksi rekrytoinnille ja työsuhteiden päättämislle, nuo yrittäjien ongelmat yhä lisääntyvät, jos nyt esitetyt muutokset toteutetaan.

VAIKUTUSARVIOINNIT OSOITTAVAT ESITETTYJEN MUUTOSTEN HAITAT

Vaikutusarviot ovat puutteelliset, kun kohdassa 4.2.6.2 vaikutuksia arvioidaan toimeentulovaikutusten osalta vain vaikutuksena työntekijälle. Työstä saadulla palkkatulolla elätetään työntekijän itsensä lisäksi hänen perheenjäsenensä ja heistä etenkin ne, jotka eivät kykene elättämään itseään. Vaikutukset palkkatulojen menetyksen, työttömyyden ja palkkatulojen vaihtumisessa sosiaaliturvaan koskettavat esitysluonnoksen laajuudessa Suomessa yhteensä noin 2,1 miljoonaa työntekijää, mutta heidän lisäksi heidän palkkatuloillaan tulee toimeen myös satojatuhansia työntekijöiden perheenjäseniä, joiden elintaso ja elatus on riippuvaista noista tuloista.

Vaikutusarvion kohdassa 4.2.5 todetaan, että tutkimustiedon mukaan työntekijän työsuhteen epävarmuus heikentää syntyvyyttä, ja täten on mahdollista, että nyt esitetty laki voi myös vähäisessä määrin heikentää syntyvyyttä. Tehy pitää tutkimustiedon perusteella selvänä, että kasvanut epävarmuus työsuhteesta heikentää syntyvyyttä. Tehy huomauttaa, että syntyvyyden laskuun vaikuttavat saman vaikutusmekanismin kautta Petteri Orpon muut työntekijöiden toimeentulon epävarmuutta heikentävät lakiesitykset, kuten muun muassa määräaikaisten työsopimusten vapauttaminen erityisestä perusteesta alle vuoden kestoisina ja jo toteutetut ansiosidonnaisen työttömyysturvan sekä asumistuen leikkaukset. Tehy myös huomauttaa, että syntyvyyden alentuminen heikentää Suomen taloutta ja Suomen edellytyksiä selviytyä julkisen sektorin kestävyysvajeesta. Kohdassa 4.2.2.3 vaikutuksissa julkiseen talouteen on huomioitava syntyvyyden heikentymisen julkista taloutta heikentävä vaikutus.

Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvillä työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteilla perusteltuna voi olla tosiasiallisesti tehty 2 a §:ään esitetyillä kielletyillä irtisanomisperusteilla tai tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain syrjäntäkieltojen vastaisesti. Jos esitetyt muutokset toteutetaan, näillä kielletyillä perusteilla irtisanotun työntekijän on olennaisesti nykytilaa vaikeampaa osoittaa irtisanomisen johtuneen kielletystä perusteesta ja saada oikeudessa täytettyä syrjäntäolettaman. Tämä heikentää muun muassa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän esille tulemistä yhteiskunnassa ja heikentää tätä syrjäntää kohdanneiden työntekijöiden keinoja saada oikeutta.

Vaikutusarviosta ilmenee keihin yhteiskunnassa tämän lakiesityksen vaikutukset osuvat eniten, kun kohdassa 4.2.5 todetaan vaikutuksista työelämään: ”Muutos lisää varmasti epävarmuutta niiden kohdalla, joilla työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt. Työsuorituksen heikkeneminen on voinut johtua monista eri syistä, esimerkiksi sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta.” Tehy yhtyy tähän arvioon. Tämän lakiesityksen toteuttamisen aiheuttama suurin epävarmuus tulee työtä tekeville, joilla on iän, sairauksien, mielenterveysongelmien tai osaamisen vanhentumisen vuoksi jonkinasteisia vaikeuksia

työssään. He ja heidän perheenjäsenensä ovat tämän julkisen talouden parantamisen nimissä esitetyn – mutta siihen vaikuttamattoman – lainmuutoksen todelliset maksajat. On kestävämpää, että tästä huolimatta esitysluonnoksessa katsotaan, että lain muutoksen johdosta irtisanotuksi työllistyisivät toisille työnantajille kuten muut työttömät ja uudelleentyöllistyminen tapahtuisi yhtä joutuisasti. Erikoista on myös arvioida, että julkiset menot kuten esimerkiksi sosiaaliturvamenot eivät kasvaisi, kun jokainen ymmärtää, että työssä selviytymistä vaikeuttavat henkilökohtaiset tekijät eivät poistu työpaikan menetyksellä.

Sairaiden, mielenterveyshaasteita kohtaavien ja iäkkäiden henkilöiden muita oikeuksia, kuten oikeutta sote-palveluihin ja sosiaaliturvaetuihin ja niiden tasoa on jo tällä hallituskaudella heikennetty useilla toisilla lakimuutoksilla. On kohtuutonta, että sen lisäksi myös heidän epävarmuuttaan työsuhteen jatkumiseen ja toimeentuloon heikennetään tällä lakimuutoksella.

VAIKUTUSARVIOINNIT OVAT TASA-ARVON OSALTA PUUTTEELLISIA JA TYÖNTEKIJÖIDEN ASEMAN OSALTA VIRHEELLISIÄ

Esitysluonnoksessa ei ole arvioitu käytännössä mitenkään esitysluonnoksen tasa-arvovaikutuksia. Vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon ei ole arvioitu huomioiden irtisanomisen perustetta muutoin sääntelevä normisto ja siihen, millainen tosiasiallinen irtisanomissuoja työelämässä tämän lainmuutoksen jälkeen olisi mies- ja naisvaltaisilla toimialoilla. Kun tätä jatkovalmistelussa selvitetään kuten kuuluu, käy ilmi, että julkisen sektorin naisvaltaisilla työehtosopimusaloilla ei ole työehtosopimuksissa nykyisen työsopimuslain 7 luvun 1 §:n ja 7 luvun 2 §:n mukaista irtisanomissuojaa, mutta lukuisilla miesvaltaisilla ammattialoilla se on voimassa työehtosopimusmääräyksinä. Jo nyt on nähtävissä useista alkuvuonna 2025 solmituista miesvaltaisten työehtosopimusalojen työehtosopimuksista, että noilla aloilla nykyisen lainsäädännön tasoinen irtisanomissuoja säilyy, vaikka esitetty lainmuutos toteutettaisiin. Lopputuloksena on se, että lainmuutoksen jälkeen työntekijöiden irtisanomissuoja heikkenee tosiasiasa julkisen sektorin naisvaltaisilla työehtosopimusaloilla, mutta ei miesvaltaisilla yksityisen sektorin työehtosopimusaloilla, joiden yritysten rekrytointikynnyksen nimissä lakiesitystä on perusteltu. Tämä tosiasiallinen sukupuolten asemaa irtisanomisperusteen suojan tasossa eriarvoistava vaikutus on tunnustettava ja arvioitava.

Kohdassa 4.2.6.1 on esitetty lyhyt toteamus vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon ja kuitattu tasa-arvovaikutukset sillä, että miehet ovat kaksi kertaa useammin henkilöperusteisen irtisanomisen kohteena kuin naiset. Työsuhdeturvan heikennyksen tasa-arvovaikutuksia ja sen lisäämiä mahdollisuuksia syrjiä työntekijöitä raskauden, perhevapaan käytön, vanhemmuuden taikka perheenhuoltovelvoitteiden johdosta ei ole arvioitu asianmukaisesti.

Työelämän tasa-arvokysymyksissä ei useinkaan ole kyseessä nais-mies -syrjintäasetelmasta. Mies voi käyttää ei-synnyttävänä puolisona oikeuttaan perhevapaaseen, kuten perhevapaauudistuksen tavoitteena on ollut. Mies voi valikoitua tällä perusteella irtisanomisen kohteeksi, joka on syrjintää.

Lainmuutoksen johdosta tämä tasa-arvosääntelyssä kielletty tosiasiallinen peruste olisi nykyistä helpompi verhota muihin syihin keräämällä työntekijän työhistoriasta väitteitä puutteista ja jälkikäteen esittää niistä peruste irtisanomiselle.

Kohdassa 4.2.6.3 esitetty päättelyketju, jonka lopputuloksena lausutaan, että muutos ”tukee Suomen perustuslain 18 §:n tavoitetta estää pysyvästi työtä vailla olevien ryhmän muodostumisen.” Väite on väärä. Kun työpaikan menettämisen tämän muutoksen johdosta kohtaisivat ne kohdassa 4.2.5 todetusti he, joilla on sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta johtuvia ongelmia nykyisessä työssään, lopputulos olisi se, että heidän työsuhteensa päättymisen myötä Suomessa pysyvästi vailla työtä olevien joukko kasvaisi nykyisestään. Esitys on vastoin perustuslain 18 §:ssä säädettyä julkisen vallan velvoitetta.

Kohdassa 4.2.6.3 on arvioitu virheellisesti vaikutuksia työntekijän oikeudessa työttömyysturvaan eli sosiaaliturvaan. Tällä lakimuutoksella lainsäätäjä käytännössä laajentaa työnantajan valtaa määrätä työttömyysturvan 45 päivän karenssin kautta myös entisen työntekijänsä oikeudesta sosiaaliturvaan työttömyyden ensimmäisen 45 päivän aikana. Tuo valta työnantajalla on siinä, päättääkö se työsuhteen ja minkä perusteen se ilmoittaa päättymisen syyksi. On virheellistä lausua, että ”toimeentulon ei kuitenkaan voida katsoa laajasti tarkasteltuna vaarauntuvan, sillä tulojen supistumista tasapainottavat työnantajan maksamat lomakorvaukset, joiden laskennallisen keston ajalta ei muutoinkaan maksettaisi työttömyysturvaa.” Useimmissa tapauksissa lomakorvauksia ei makseta lähellekään 45 päivän määrää, kun vuosittain ei edes kerry tai pidetä tuota määrää vuosilomaa. Sosiaaliturvan saatavuus ja riittävyys on perus- ja ihmisoikeus, eikä vaikutuksia niihin tule arvioida näin heikolla arviointitavalla.

TAVOITTEISIIN EI PÄÄSTÄ

Kohdassa 4.2.2.3 vaikutuksissa julkiseen talouteen vaikutusarviointi on tasolla, joka osoittaa tämän lakihankkeen puhtaasti ideologiset tavoitteet vahvistaa työnantajien ja heikentää työntekijöiden asemaa, kun muutoksella ei saavuteta tavoitetta julkisen talouden hyödyistä:

”Tutkimuskirjallisuus ei tarjoa yksiselitteistä vastausta irtisanomissuojan vaikutuksista työllisyyteen tai työttömyyteen. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö irtisanomisperusteen keventämisellä voisi olla myönteistä vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen, mutta asia on epävarma. Joka tapauksessa ehdotetuilla muutoksilla arvioidaan olevan vain vähäisiä vaikutuksia työllisyyteen ja tätä kautta julkiseen talouteen.”

Tämän lukuisilla tavoilla haitalliseksi todetun esityksen oikeutus perustuu siis siihen, että ei voida pois sulkea sitä mahdollisuutta, että lakiesitys johtaisi tavoiteltuun tulokseen, vaikka ei ole mitään

tuota johtopäätöstä tukevaa näyttöä. Joka tapauksessa esityksellä tavoiteltu hyöty on ministeriön arvion mukaan epävarma ja kaikissa tapauksissa vain vähäinen.

Vaikutusarviointien haitta-hyöty -yhtälöstä on tehtävä johtopäätös, että tätä lakimuutosta ei toteuteta.

Pehkonen Jarkko
Tehy ry