

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Irtisanomissuojaa koskevat säännökset ovat koko työoikeuden perusta. Ilman tehokasta irtisanomissuojaa työntekijällä ei käytännössä ole tosiasiallisia mahdollisuuksia vedota myöskään muihin laissa ja työehtosopimuksessa säädettyihin oikeuksiinsa, koska tämä voi johtaa työsuhteen irtisanomiseen työnantajan toimesta.

Vaikka työntekijällä olisi tällaisessa tilanteessa mahdollisuus riitauttaa irtisanomisensa, kynnys riitauttamiseen on korkea erityisesti mahdollisen irtisanomisperusteita koskevan lakimuutoksen aiheuttaman oikeudellisen epäselvyyden ja siitä johtuvan oikeudenkäynnin lopputuloksen tavanomaista suuremman epävarmuuden, ja oikeudenkäyntiin liittyvän merkittävän taloudellisen riskin sekä oikeudenkäynnin pitkän keston ja sen aiheuttaman mahdollisen muun haitan vuoksi. Vaikka muutoksen tavoitteena on hallituksen esityksen mukaan purkaa työllistämisen esteitä vaarantamatta kuitenkin perusteettomasti työntekijöiden työsuhteturvaa, ehdotetut muutokset aiheuttavat todennäköisesti pitkään kestävästä oikeudellisesta epävarmuudesta tilan. Tällainen epävarmuuden tila kasvattaa myös riskiä vähäpätöisillä ja mielivaltaisilla syillä tapahtuvaan irtisanomiseen, vaikka esityksessä nämä kuinka

pyrittäisiin rajaamaan ulkopuolelle.

On todennäköistä, että muutos lisää riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä, kun ”asiallisen syyn” riittävyttä arvioidaan käytännössä. Lakitekstin tulkinnanvaraisuus yhdistettynä oikeuskäytännön puutteeseen johtaa helposti siihen, että työntekijöiden työsuhdeturva heikkenee perusteettomasti.

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

Säännöskohtaiset perustelut eivät selvennä irtisanomiskynnyksen tasoa, ja käytetyt epämääräiset ilmaisut vaikeuttavat sen soveltamista. Säännöksestä on poistettu keskeisiä käsitteitä, kuten vakava velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, mikä tekee tulkinnasta epäselvää.

Epävarmuus voi aiheuttaa pitkäaikaisia ongelmia työntekijöille ja työnantajille, koska aiempi oikeuskäytäntö ei enää tarjoa selkeää tulkintapohjaa. Uusi määritelmä, ”jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista”, ei konkretisoi irtisanomiskynnyksen muutosta.

Alisuoriutumisen arvioinnissa käytetään epämääräisiä käsitteitä, eikä perusteluissa käsitellä riittävästi esimerkiksi terveyteen tai ikään liittyviä tekijöitä. Erityisesti fyysisessä työssä ikääntyneiden työntekijöiden vertailu nuorempiin voi johtaa epäinhimillisiin ja taloudellisesti kestäättömiin ratkaisuihin.

Perusteluissa tulisi selkeästi todeta, että inhimilliset erot, kuten ikääntyminen, eivät kuulu alisuoriutumisen arviointiin. Nykyinen muotoilu huomioi vain äkilliset muutokset, mutta ei pidempiaikaisia luonnollisia muutoksia, jotka voivat vaikuttaa työsuoritukseen.

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

Ehdotuksessa kokonaisarviointia koskevaa säännöstä on merkittävästi heikennetty, sillä työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen on poistettu. Tämä on ristiriidassa työläinsäädännön työntekijän suojelun periaatteen kanssa ja heikentää työnantajan lojaliteettivelvollisuutta.

Perusteluista ei käy selväksi, onko tarkoitus muuttaa kokonaisarvioinnin soveltamislogiikkaa. Nykyisin irtisanomisperustetta arvioidaan kokonaisuutena, huomioden kaikki asiaan vaikuttavat seikat tapauskohtaisesti. Ehdotus jättää avoimeksi, jatkuuko tämä käytäntö vai tapahtuuko muutoksia, ja jos tapahtuu, milloin ja miten.

Epämääräisyys korostuu perustelutekstin toteamuksessa, jonka mukaan riittävän vakavissa tai vähäisissä tapauksissa lueteltuja seikkoja ei tarvitsisi huomioida. Tämä heikentää kokonaisarvioinnin merkitystä ja voi johtaa siihen, että työnantajat tulkitsevat irtisanomisperusteen aina riittävän vakavaksi ilman kokonaisarviointia. Perusteluissa ei määritellä, mikä vakavuuden aste oikeuttaisi tämän.

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

Nykyisen lain mukaan työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, voisiko työntekijän sijoittaa muuhun työhön, ellei kyseessä ole niin vakava rikkomus, ettei työsuhteen jatkamista voida kohtuudella edellyttää. Tämä velvollisuus suojaa työsuhteen pysyvyyttä ja on osa työnantajan lojaliteettivelvoitetta.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi jatkossa selvitettävä uudelleensijoittamisen mahdollisuus vain, jos irtisanominen johtuu työntekijän työntekoedellytysten muuttumisesta. Tämä merkittävästi kaventaa työnantajan velvollisuutta, vaikka muutokselle ei ole esitetty perusteita. Koska irtisanomiskynnystä aiotaan madaltaa ja varoituksen antamatta jättämistä helpottaa, uudelleensijoittamisen velvollisuutta ei tulisi heikentää, sillä se toimii työntekijän oikeussuojakeinona.

Muutokset heikentävät huomattavasti työntekijöiden työsuhteturvaa ja ovat laajempia kuin hallitusohjelman kirjauksessa esitettiin. Lisäksi ehdotuksessa käytetyt poikkeavat ilmaisutavat lisäävät tulkinnanvaraisuutta.

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

Ehdotetun 2 b §:n 1 momentin perusteluissa todetaan, että ”lähtökohtaisesti” työntekijälle tulisi kertoa, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen voi johtaa irtisanomiseen. Käytetty sanamuoto luo tulkinnanvaraisuutta, sillä perusteluissa ei kerrota, missä tilanteissa tämä ei olisi tarpeen. Tämä ristiriita heikentää säännöksen selkeyttä.

Pääsääntönä tulisi olla varoituksen antaminen, josta voitaisiin poiketa vain vakavissa tapauksissa. Varoituksen ja sen mahdollisten seurausten tulisi olla yksiselitteisiä. Perusteluissa kuitenkin todetaan, ettei tiettyjä ilmaisuja vaadittaisi, mikä lisää epäselvyyttä. Varoituksen tulisi aina olla kirjallinen työntekijän oikeusturvan ja näytön selkeyttämiseksi.

Ehdotettu 2 momentti sallisi varoituksen jättämisen antamatta, jos työntekijän olisi pitänyt ymmärtää menettelynsä vakavuus ilman varoitustakin. Tämä määritelmä on epäselvä ja näyttää heikentävän varoituksen merkitystä työntekijän oikeusturvana. Perusteluissa todetaan, että työnantajan yleinen ohjeistus voisi vaikuttaa tähän arvioon, mutta ohjeistus ei voi korvata

varoitusta. Työpaikoilla annetaan päivittäin erilaista ohjeistusta, eikä työntekijän tulisi joutua tulkitsemaan niitä työsuhteensa jatkumisen kannalta.

Jos säännöksen sanamuoto muutetaan ehdotetulla tavalla, työnantajan kynnys irtisanoa työntekijä ilman varoitusta madaltuu merkittävästi. Tämä heikentäisi työntekijän oikeusturvaa ja lojaliteettiperiaatetta.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

7. Muut huomiot

Työntekijällä on oikeus riitauttaa työnantajan suorittama irtisanominen, jolloin irtisanomisperusteen olemassaolo vahvistetaan tuomioistuimessa.

Lakimuutos alentaa irtisanomiskynnystä ja vähentää työnantajan riskiä joutua maksamaan korvauksia perusteettomasta irtisanomisesta. Samalla se kuitenkin olettaa, että kaikilla palkansaajilla on tosiasiallinen mahdollisuus riitauttaa irtisanominen tuomioistuimessa.

Kuitenkin käytännössä vain harvoilla palkansaajilla on taloudellisia tai henkisiä resursseja lähteä pitkälliseen ja epävarmalla lopputuloksella käytävään oikeudenkäyntiin. Työnantajalle aiheutuvan riskin pieneminen yhdistettynä työntekijöiden tosiasiallisen oikeussuojan heikkenemiseen voi johtaa perusteettomien irtisanomisten lisääntymiseen.

Rantamaula Ville-Veikko
Tradenomiliitto TRAL ry