

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

SAK ei hyväksy hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjä muutoksia.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman Vahva ja välittävä Suomi alaluvun 4.1 mukaan: ”Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy.”

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti työryhmän valmistelemaan kirjauksen edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia. Työryhmän toimeksiannosta poiketen, työryhmätyöskentelyn edetessä työryhmässä käsiteltäviä lainsäädäntökysymyksiä laajennettiin seuraavasti:

1. Työsopimuslain irtisanomisia koskeva yleissäännös (7 luvun 1 §) kumotaan.
2. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta.

Säännöksestä poistetaan hallitusohjelman mukaisesti viittaus painavaan syyhyn. Lisäksi sitä ollaan muuttamassa myös seuraavilta osin:

- a. Irtisanomiskynnystä madalletaan tekemällä säännöksen rakenteeseen ja sanamuotoihin muutoksia.
- b. Irtisanomisperusteen kokonaisarviota heikennetään niin, ettei irtisanomiskynnyksen kannalta kaikkia, työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kannalta olennaisia tekijöitä ei tulisi enää ottaa irtisanomiskynnystä harkittaessa huomioon.
- c. Työnantajan velvollisuutta varoittaa työntekijää ennen työsuhteen irtisanomista heikennetään. Varoitusta ei tarvitsisi antaa enää kaikissa irtisanomistilanteissa. Nykysääntelyn lisäksi esimerkiksi,

jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Lisäksi ehdotuksessa todetaan, että työntekijän voitaisiin katsoa olevan tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työnantajan koko henkilöstölle suunnatun ohjeistuksen perusteella.

d. Varoitusta koskeva momentti siirretään omaksi pykäläkseen. Muutos heikentää työntekijän työsuhteturvaa, kun varoitus ei kytkeydy enää selkeäksi osaksi irtisanomiskynnyksen harkintaa.

e. Työnantajan velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön, kumotaan suurelta osin.

f. Irtisanomiskynnystä alennetaan myös työntekijän työntekoedellytysten muuttuessa työntekijän työkykyyn liittyviä tilanteita lukuun ottamatta.

Irtisanomiskynnyksen madaltamiselle ja muille irtisanomismenettelyyn tehtäville heikennyksille ei ole ollut työryhmässä yksimielisyyttä, vaan työryhmässä käsiteltävien lainsäädäntökysymysten laajentaminen on tehty poliittisen päätöksentekijän ja työnantajapuolen yhteistyönä.

Pääministeri Orpon hallituksen ohjelmassa linjataan, että hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten keskusurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi (4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset).

Palkansaajakeskusjärjestöt toteavat, että lainsäädäntömuutoksia on tehty pääministeri Orpon kaudella hyvin pistemäisesti, ilman lakimuutosten yhteisvaikutusten arviointia.

Irtisanomisperusteen muuttamista koskevassa valmistelussa ei ole kuultu kattavasti työ sopimusoikeuden asiantuntijoita ja sikäli kun kuulemisia on toteutettu, ne ovat koskeneet lähinnä sen varmistamista, että irtisanomisperusteita voitaisiin kategorisesti laskea kansainvälisten sopimusvelvoitteiden estämättä. Asiantuntijakuulemisten laiminlyönti heijastuu suoraan lakiesityksen laatuun. Nyt lausuntokierroksella oleva hallituksen esitysluonnos koskee työlainsäädännön ydinaluetta ja työoikeudellisen doktriinin peruseriaatteita, kuten heikomman osapuolen suojan tarvetta eli työntekijän suojelun periaatetta, sopimusoapuolten molemminpuolista lojaliteettia ja sopimussuhteen pysyvyyden turvaamista. Kyseisiä elementtejä ei ole otettu edes auttavasti huomioon perustelutekstissä. Arviointia on sen sijaan jopa tehty työlainsäädännön peruseriaatteiden kannalta siitä vinoutuneesta näkökulmasta, että työnantajan liiketoiminnalliset intressit olisivat yksinään hyväksyttävä syy lainsäädännön tekemiselle em. lähtökohdista riippumatta ja samalla ne sivuuttaen. Toisin sanottuna lakiehdotuksella on käännetty perinteiset työlainsäädännön valmistelua koskevat periaatteet täysin pääläelleen. Vaikka kysymys on henkilöperusteista irtisanomista koskevasta lainmuutoksesta, esityksessä määräävänä tekijänä ei ole millään tavalla työntekijän suojelun tarve, vaan yksinomaan työnantajan hallinnollinen taakka ja liiketoimintariski.

SAK toteaa, että Suomessa ei ole koskaan aiemmin tehty näin keskeiseen työ sopimusoikeuden alaan kuuluvaa lainsäädäntöön tämän mittakaavan muutoksia näin vakavasti alimitoitettulla aikataululla, vailla asianmukaista kokonaiskuvaa työ oikeuden peruseriaatteista tai doktriinin sisällöstä yleisemmälläkään tasolla, ja ilman todellista kokonaisvaikutusten arviointia. Mikäli työryhmässä olisi palkansaajapuolen vaatimusten mukaisesti kuultu työ sopimusoikeuden asiantuntijoita, olisi suuri osa esitykseen sisältyvistä vakavista puutteista, lainsäädäntö teknisistä ongelmista ja epä johdonmukaisuuksista ollut mahdollista edes käsitellä. Nyt ongelmat on sivuutettu kokonaan. Nykymuodossaan sääntely johtaisi parhaimmillaankin arvaamattomiin seurauksiin ja yhteiskunnan kannalta negatiivisiin vaikutuksiin.

Nyt tässä esitysluonnoksessa todetaan, että sillä toteutetaan pääminiosteri Orpon hallituksen ohjelmaan kirjattua tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä. SAK tässä yhteydessä kiinnittää huomiota siihen, että työllistämisen esteiden purkaminen ja työllisyysasteen nosto ovat kaksi eri asiaa. Hallituksen esityksen vaikutukset työllisyysasteeseen ovat todennäköisesti olemattomat. Vaikka lakimuutokset saattavatkin lisätä rekrytointeja, ne lisäävät myös irtisanomisia. Hallituksen esityksessäkin on myös todettu, että vaikutukset työllisyyteen sekä talouteen ovat vähäisiä.

Tämän lisäksi esitysluonnoksen aloituskappaleessa on todettu, tarkoituksena on, että työ sopimuslaissa ja erityy sopimuslaissa säädettäisiin nykyistä havainnollisemmin irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista. Tämä tavoite ei esityksessä toteudu millään tavoin. Niin pykäläteksti kuin myös hallituksen esitysluonnoksen säännöskohtaiset perustelut ovat kirjoitettu niin epäselvästi, että on täysin mahdotonta sanoa, että muutosesitykset tekisivät sääntelystä nykyistä havainnollisempaa – pikemminkin päinvastoin – erityisesti kun muutosten myötä aiempi vuosikausien aikana syntynyt oikeuskäytäntö menettää monilta osin merkitystään. Kuten esitysluonnoksen sivulla 4 on sanottu, työ sopimuslaissa säädettyjen työsuhteen päättämisperusteiden sisältö on pitkälti muotoutunut oikeuskäytännön kautta.

Sivulla 4 on todettu myös, että koska työsuhteen päättämisperusteista on säädetty pääosin yleislausekkeiden pohjalta, käytännön soveltamistilanteissa on usein vaikeaa todeta irtisanomisperusteen olemassaolo ainakin oikeusvarmalla tavalla. Jos esitysluonnos etenee esitetyllä tavalla, jatkossa tilanne tulee olemaan tältä osin entistä vaikeampi. Tätä ei voida pitää hyväksyttävänä.

Nykytila ja sen arviointi

Ehdotuksessa on kuvattu voimassa olevaa sääntelyä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä. Joiltakin osin nykytilan kuvaus on suppeaa, eikä ota huomioon kaikkia työntekijän työsuhteturvan kannalta olennaisia tekijöitä. Työntekijän työsuhteturva kattaa työntekijän työ sopimuksen laillisia ja kiellettyjä päättämisperusteita koskevan sääntelyn. Se kattaa myös työ sopimuksen päättämisessä

noudatettavia menettelytapoja koskevan sääntelyn sekä laittoman päättämisen seuraamukset. Siihen kuuluu myös sosiaaliturvaa, kuten työttömyysturvaa koskeva sääntely.

Työsuhdeturva tarkoittaa myös työntekijän suojaan epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan. Työsopimuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteita, mikä ilmenee 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. 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.)

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 työjohto-oikeuden käyttämistä. Irtisanomisperusteen asiallisuuden arvioinnissa on merkitystä sillä, miten työnantaja on käyttänyt tätä työjohto-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 työ sopimuslain 7:1:n yleissäännöstä ja 7:2.1:a muun muassa seuraavissa ratkaisuisa KKO 2017:27, KKO 2016:62 ja KKO 2014:98. Työsopimuslain 7 luvun 1 § on kytköksissä myös työntekijän työntekoa edellytysten muuttumiseen ja työ sopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisiin tuotannollistaloudellisiin irtisanomisperusteisiin.

Kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sitoumukset

ILO yleissopimus 158

Irtisanomisperusteita koskevan kansallisen lainsäädännön kannalta keskeisin kansainvälinen sopimus on ILO:n yleissopimus nro 158 ja tätä koskeva suositus nro 166. Esityksessä on tunnistettu molemmat instrumentit, mutta asiallisesti sisällöllinen arvio kohdistuu lähinnä suositukseen ja perusteluissa painotetaan tarvetta perustaa työnantajan toimesta tapahtuva työsuhteen päättymisen pätevään syyhyn. Esityksessä ei ole erityisen kattavasti arvioitu yleissopimuksen 4 artiklan mukaisen pätevän syyn materiaalista sisältöä. Kyseisen 4 artiklan mukaan työnantajan toimesta tapahtuvan työsuhteen päättämisen on perustuttava pätevään syyhyn, jonka käsillä olevan hankkeen kannalta olennaisilta osiltaan on liityttävä vaihtoehtoisesti työntekijän kykyihin (capacity) tai käytökseen (conduct).

ILO:n riippumaton asiantuntijakomitea (CEACR) on katsonut, että epäpätevyys tai epätyytyttävä suoriutuminen, joka voi johtua taitojen tai luontaisten kykyjen puutteesta, on työntekijän pätevyyteen liittyvä päättämisperuste. Toisaalta, jos työnantaja vetoaa muuhun rikkomukseen, kuten työntekijän vilpillisyyteen tai huolimattomuuteen työssään, työsuhteen päättämisen luokitus muuttuu yleensä. Tällöin kyseessä ei ole työsuhteen päättäminen työntekijän pätevyyteen liittyvistä syistä, vaan se perustuu enemmänkin työntekijän käyttäytymiseen.

Niin ikään asiantuntijakomitea on katsonut, että mitä abstraktimmalla tasolla sovellettavan lain säännöksissä käytetyt ilmaisut ovat, sitä enemmän työsuhteen päättämisen pätevien syiden määrittely riippuu näitä määräyksiä soveltavien elinten (tuomioistuimet, työtuomioistuimet, välimiehet tai muut elimet) tulkinnasta.

Työntekijän käyttäytymiseen liittyvät syyt (conduct)

Yleissopimuksen 4 artiklassa viitataan nimenomaisesti työsuhteen päättämiseen, joka "liittyy työntekijän käytökseen". Perinteisesti työntekijän epäasianmukaista käytöstä pidetään kurinpidollisena rikkomuksena, joka voi johtaa työsuhteen päättämiseen, mikäli se katsotaan riittävän vakavaksi. Työsuhteen päättämisen syyt, jotka liittyvät työntekijän käyttäytymiseen, voivat muodostua joko rikkomuksesta tai muusta epäasiallisesta käytöksestä.

Kurinpitoseuraamukseen kuten viime kädessä työsuhteen päättämiseen johtava rikkomus voi määritelmän mukaan kuulua kahteen kategoriaan: ensimmäinen koskee yleensä työtehtävien puutteellista suorittamista, ja toinen kattaa erilaisia epäasianmukaisia käytösmuotoja.

Ensimmäiseen kategoriaan voi kuulua sellaisia rikkomuksia kuin työvelvoitteiden laiminlyönti, työpaikan sääntöjen rikkominen (joista erityisesti mainitaan usein turvallisuutta ja terveyttä koskevat säännöt), laillisten määräysten noudattamatta jättäminen sekä perusteeton poissaolo tai myöhästyminen.

Toiseen kategoriaan kuuluvat erityisesti epäjärjestyksen aiheuttaminen, väkivalta, pahoinpitely, loukkaavan kielenkäytön käyttäminen, työpaikan rauhan ja järjestyksen häiritseminen, työpaikalle saapuminen päihtyneenä tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena sekä alkoholin tai huumeiden käyttö työpaikalla. Lisäksi tähän kategoriaan sisältyvät erilaiset epärehellisyttä ja luottamuspulaa osoittavat teot, kuten petos, vilppi, luottamuksen rikkominen, varkaus ja erilaiset epälojaalit toimet (esimerkiksi liikesalaisuuksien paljastaminen tai työnantajan kanssa kilpaileva toiminta) sekä yrityksen omaisuudelle aiheutettu aineellinen vahinko. Tietyt rikkomukset, kuten perusteeton poissaolo tai myöhästyminen sekä päihtyneenä työpaikalle saapuminen, on usein oltava toistuvia tai jatkuvia, jotta ne oikeuttaisivat irtisanomiseen.

Joissakin tapauksissa työntekijän käyttäytyminen työpaikan ulkopuolella voi vaikuttaa työsuhteen jatkumiseen. Näin on erityisesti silloin, kun työntekijän käytös on johtanut vankeusrangaistukseen. CEACR on todennut, kuten se ilmaisi vuoden 1974 yleiskatsauksessaan suosituksesta nro 119, että jos työsuhteen keskeytyksen ei voida katsoa muodostuvan niin pitkäksi, että työsuhteen ylläpitäminen ei olisi mahdollista, olisi mahdollisuuksien mukaan suotavaa pyrkiä pelkästään työsuhteen keskeyttämiseen ja työntekijän työpaikan säilyttämiseen. Tällä tavoin voitaisiin tukea hänen paluutaan normaaliin elämään rangaistuksen suorittamisen jälkeen. (ILC, 59th Session, 1974, Report III (Part 4B), para. 35, note 5).

Selvää on kuitenkin se, että koska työsuhteen päättäminen on vakavin kurinpidollinen seuraamus, jonka työntekijä voi käyttäytymisensä perusteella kohdata, on tärkeää, että silloin kun lainsäädäntö antaa työnantajille asiassa harkintavaltaa, heidän tulee ottaa huomioon rikkomuksen luonne, eivätkä jätä harkitsematta muita mahdollisia kurinpidollisia toimenpiteitä ennen kuin turvautuvat tähän viimeiseen keinoon.

Työntekijän kykyihin liittyvät syyt (capacity)

CEACR on katsonut, että työntekijän kykyjen puute voi esiintyä kahdessa muodossa. Se voi johtua siitä, että työntekijältä puuttuu tiettyjen tehtävien suorittamiseen tarvittavat taidot tai ominaisuudet, mikä johtaa epätyytyttävään suoritukseen. Pätevyysvaje on siten erotettava huonosta käytöksestä, joka edellyttää tietynasteista "syyllisyyttä" työntekijän taholta. Heikko työsuoritus, joka ei ole tahallista, sekä työkyvyttömyys sairauden tai vamman seurauksena kuuluvat myös työntekijän kykyjen käsitteen piiriin.

Lähtökohtaisesti työntekijälle voidaan antaa tiettyjä suojakeinoja työsuhteen päättämiseen liittyen silloin, kun perusteena on kykyihin liittyvä syy. Tällaisia suojakeinoja ovat muun muassa hänen työpanoksensa huolellinen arviointi, varoituksen antaminen mahdollisista seurauksista, jos työn laatu ei parane, sekä mahdollisuuden tarjoaminen taitojen osoittamiseen ja työtehon parantamiseen. Näillä suojakeinoilla on myös yhteys siihen, miten arviointia tulisi tehdä poissaolon tai työkyvyttömyyden kohdalla, joka on aiheutunut sairauden tai vamman vuoksi. Työperäisten vammojen ja sairauksien tulisi olla kattavampien suojatoimenpiteiden piirissä – yleissopimuksen 6 artiklassa mainitaan, että työstä poissaolo sairauden tai vamman vuoksi ei muodosta pätevää syytä työsuhteen päättämiseksi.

Käyttäytymiseen ja kykyihin liittyvät syyt tässä esityksessä

ILO:n yleissopimuksen nro 158 edellyttämä pätevä syy on individuaalisen irtisanomisperusteen osalta määriteltävissä työntekijän käyttäytymiseen ja/tai työntekijän kykyihin liittyviin syihin. Esityksessä esitetään uutta, TSL 7:2.1 §:n 2) alakohtaa, jolla käytännössä tuodaan niin sanottu alisuoriutuminen sallittujen irtisanomisperusteiden piiriin. Näkemyksemme mukaan kyseinen säännös on paitsi kokonaisuudessaan tarpeeton, se on myös kyseenalainen suhteessa yleissopimukseen 158 ja etenkin tämän 4 artiklassa sallittuihin ja siten työnantajien käytettävissä oleviin työsuhteen päättämiskeinoihin. Säännöksen piiriin voidaan lukea sekä tilanteita, joissa on kysymys työntekijän kyvyistä, että tilanteita, joissa kysymys on työntekijän vähintään osittaisesta rikkomuksesta. Kyseinen sääntelymalli on erityisen epäselvä suhteessa työnantajan velvollisuuksiin kuten lojaliteettiin ja mm. tiedonantovelvollisuuksiin. Vaikka säännöksen käytännön vaikutukset tulevat riippumaan pitkälti sitä koskevasta tulevasta oikeuskäytännöstä, sillä luodaan selkeä uhka, joka voi realisoitua työnantajille mahdollisuutena sivuuttaa mm. työn tekemiseen liittyvä koulutus- ja neuvonta, tai jopa työnantajan velvollisuus opastaa työntekijä työtehtäviinsä ja käyttää irtisanomismenettelyä vaihtoehtona.

Asiallisesti yleissopimuksen 4 artiklan tarkoittamat tilanteet ovat tyhjentävät. Työntekijän irtisanomisessa individuaaliperusteella on aina kysymys joko työntekijän käyttäytymisestä tai kyvyistä siten, että mitään väliporrasta kyseisten vaihtoehtojen välille ei ole tarvetta säätää.

ILO yleissopimus 158 – E. Eroraha ja muut tulonsaannin turvaamismuodot, 12 artikla

Yleissopimuksen 12 artiklassa todetaan seuraavaa:

”1. Työntekijällä, jonka palvelussuhde on päätetty, tulee olla oikeus kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti saada

- a) eroraha tai muu erottamiseen liittyvä etuus, jonka määrä perustuu muun muassa palvelusajan pituuteen ja palkkatasoon ja jonka maksaa työnantaja itse tai työnantajien maksuilla toimiva rahasto, tai
- b) työttömyysvakuutusetuksia tai -korvauksia tai muuta sosiaaliturvaa, kuten vanhuus- tai työkyvyttömyysetuksia niillä tavanmukaisilla ehdoilla, joilla näitä etuuksia myönnetään, tai
- c) osia edellämainituista.

2. Työntekijä, joka ei täytä yleisen työttömyysvakuutus- tai työttömyysavustusjärjestelmän mukaisia ehtoja, ei voi vaatia tämän artiklan 1 momentin a) kohdassa tarkoitettua erorahaa tai etuutta yksinomaan sillä perusteella, ettei hän saa 1 momentin b) kohdan nojalla työttömyyskorvausta tai -avustusta.

3. Tämän yleissopimuksen 1 artiklassa mainituilla täytäntöönpanomenetelmillä voidaan määrätä, että oikeus tämän artiklan 1 kappaleen a) kohdassa mainittuun erorahaan tai etuuteen menetetään silloin kun palvelussuhteen päättämisen perusteena on vakava rike.”

Artiklan kohdan 1 alakohdat a ja b sekä c ovat jäsenvaltioille vaihtoehtoisia malleja. Suomessa on käytössä pitkälti alakohta b. Tämä tarkoittaa, että Suomessa lainsäädännössä ei ole säädetty työnantajien maksettavaksi tulevasta erorahasta, joka tulisi maksettavaksi riippumatta siitä, arvioidaanko irtisanominen lainmukaiseksi vai ei. Lainsäädännössä irtisanotun henkilön tulonsaanti on turvattu työttömyysturvalla.

Orpon hallituksen aikana työttömyysturvaan on tehty useita merkittäviä leikkauksia. Nyt annetussa luonnosesityksessä työttömyysturvainsäädäntöön ei olla tekemässä muutoksia, mikä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi nykyinen työttömyysturvan karenssia koskeva sääntely säilyy nykyisellään.

Työttömyysturvan karenssista on säädetty työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvussa, jossa säädetään työvoimapoliittisesti moitittavasta menettelystä. Asiasta säädetään luvun 1 §:ssä, jonka mukaan työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on ilman pätevää syytä eronnut työstään, tai jos hän itse moitittavana pidettävällä menettelyllään aiheuttanut työsuhteen päättymisen.

Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeessa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksen tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa todetaan sivulla 49, että työttömyysturvan seuraamusjärjestelmässä pidetään työnhakijan työvoimapoliittisesti moitittavan menettelyn seuraamuksina korvauksettomia määräaikoja eli ns. karensseja ja työssäolovelvoitteita (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje).

Irtisanotulle henkilölle asetetaan siis hyvin helposti työttömyysturvan karenssi. Jotta karenssia ei asetettaisi, työntekijän pitää riitauttaa todisteellisesti työsopimuksen irtisanomisen. TEM:n ohjeen mukaan todisteellinen riitauttaminen tarkoittaa ainakin seuraavia toimenpiteitä:

- 1) kanteen nostaminen käräjäoikeudesta
- 2) ammattiliiton ilmoitus työnantajalle siitä, että liitto pitää työsopimuksen irtisanomista tai purkamista perusteettomana ja vaatii korvausta tai asiaa koskevaa neuvottelua
- 3) virkasuhteisen työntekijän osalta oikaisuvaatimuksen tekeminen tai valituksen tekeminen hallinto-oikeuteen

Ohjeen mukaan säännöksessä tarkoitettua todisteellista riitauttamista ei ole esimerkiksi ammattiliiton selvityspyyntö työnantajalle työsuhteen päättämisen perusteista tai henkilön oma ilmoitus työnantajalle siitä, että hän pitää irtisanomista tai purkamista laittomana taikka henkilön asianajajan tai julkisen oikeusavustajan kirjelmä työnantajalle siitä, että irtisanomista tai purkamista pidetään laittomana.

Tässä yhteydessä on huomionarvoista mainita, että kaikki irtisanotut eivät riitauta irtisanomisiaan, vaikka riitauttamiseen olisikin aihetta. Tämä voi johtua erityisesti riitauttamiseen liittyvästä taloudellisesta riskistä. Tämä koskee erityisesti henkilöitä, joilla ei ole ammattiliiton takamaa turvaa. Lisäksi, jos muutokset tulevat esitetyllä tavalla voimaan, oikeusvarmuus tulee heikentymään merkittävästi. Henkilö tai henkilön avustaja ei voi jatkossa tehdä tietoon perustuvaa arviota siitä, kannattaako asia viedä tuomioistuimeen riita-asiana, sillä esityksestä on mahdotonta saada selkoa siitä, millä tasolla irtisanomiskynnys tosiasiallisesti tulee olemaan. Tämä lisää merkittäväällä tavalla oikeudenkäyntikuluriskiä. Kokonaisuus aiheuttaa siten kohtuuttoman tilanteen yksilöille.

Karenssin osalta hallituksen esitysluonnoksessa ei ole analysoitu millään tavalla sitä, miten nykyinen kansallinen sääntelyimme suhteutuu yleissopimuksen 158 12 artiklaan. Tässä yhteydessä on syytä kiinnittää huomiota siihen, että asiaa ei ole arvioitu myöskään hallitusten esityksissä 218/1983 tai 87/1991. Koska Suomi on ratifioinut yleissopimuksen 158 ja se on voimassa, esityksessä pitäisikin analysoida sitä, vastaako kansallisen lainsäädäntömme 12 artiklassa säädettyä.

Karenssissa on kyse moitittavasta menettelystä aiheutuvasta seuraamuksesta. Kyse on siis rangaistusluonteisesta toimesta. 12 artiklan 3 kohdassa todetaan puolestaan seuraavaa: ”Tämän yleissopimuksen 1 artiklassa mainituilla täytäntöönpanomenetelmillä voidaan määrätä, että oikeus tämän artiklan 1 kappaleen a) kohdassa mainittuun erorahaan tai etuuteen menetetään silloin kun palvelussuhteen päättämisen perusteena on vakava rike.” Tämä poikkeusmahdollisuus soveltuu vain kohtaan a. Puolestaan kohtaan b liittyen ei ole säädetty vastaavanlaisesta poikkeusmahdollisuudesta.

Suomessa on mahdollisuus saada karenssin ajalta toimeentulotukea, jos edellytykset täyttyvät. Voidaan kuitenkin argumentoida, että toimeentulotuen osalta ei ole kyse 12 artiklassa tarkoitettusta tulonsaannin turvaamisesta (englanniksi income protection). Toimeentulotuki on nimittäin viimesijainen taloudellinen tuki, jonka avulla turvataan ihmisarvoisen elämän kannalta lähtökohtaisesti vain välttämätön toimeentulo. Alakohdassa b on todettu, että kyseessä voi olla myös muu sosiaaliturva kuin työttömyysvakuutusetuudet tai -korvaukset – mutta esimerkkinä on

mainittu vain vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksia, jotka ovat tarkoitukseltaan varsin erilaisia kuin pelkän minimitoimeentulon tarjoava toimeentulotuki.

Hallituksen esitysluonnoksessa on todettu, että esitettyjen muutosten arvioidaan lisäävän tilanteita, joissa työnhakija on irtisanottu työstään hänen henkilöönään liittyvällä perusteella. Luonnoksessa on myös todettu, että näissä tilanteissa olisi olennaista, että työttömyysturva-asiaa ratkaistaessa selvitetäisiin, onko työnhakija aiheuttanut työsuhteen päättymisen työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla omalla moitittavana pidettävällä menettelyllään. Jos irtisanomisen syy ei osoita työnhakijan menettelleen moitittavasti, korvauksetonta määräaika ei tulisi asettaa.

Esityksessä ei ole kuitenkaan millään tavoin otettu kantaa siihen, muuttuuko moitittavuuden arviointi jollain tavalla. Kun laki ei muutu ja irtisanottu työntekijä haluaa välttää karenssin, hänen tulee riitauttaa irtisanominen. Käytännössä riitauttamiseen liittyy merkittävä oikeudenkäyntikuluriski – joka tulee korostumaan huomattavasti siitä syystä, että esitetty lainsäädäntö perusteluineen on epäselvää. Moitittavuuden tarkempi arviointi tilanteessa, jossa todennäköisesti irtisanomiset lisääntyvät, vaatisi myös resurssien osoittamista viranomaisille, jotka moitittavuutta arvioivat. Tätä ei ole esityksessä esitetty. Täten esityksessä jää täysin epäselväksi, miten käytännössä viranomaisten on ajateltu selviytyvän kasvavasta työmäärästä.

Huomioon ottaen asian merkittävyys, tällaisia puutteellisuuksia esitysluonnoksessa ei voida pitää hyväksyttävänä.

Ruotsin lainsäädäntö

Ehdotuksessa kuvataan Ruotsin irtisanomissäännöstä hyvin ohuesti. Laissa työsuhteturvasta (Lag om anställningsskydd, 1982:80) säännellään muun muassa työsuhteen päättämisen perusteista. Ruotsin työlänsäädäntöä uudistettiin vuonna 2022 työehtodirektiivin implementoinnin ja kansallisen kehittämistarpeen vuoksi. Myös työsuhteturvasta annetun lain 7 §:ää työnantaja-aloitteisesta työsuhteen päättämisestä muutettiin.

Ruotsin sääntelymuutoksen esitöissä (Prop. 2021/22:176) todetaan, että 7 § muutoksen yleisenä tavoitteena on ollut se, että sekä työnantajat että työntekijät kykenisivät mahdollisimman pitkälle ennakoimaan, mitä irtisanomissyiden olemassaolo edellyttää. Laissa tarkoitettua irtisanomiskynnystä pohdittaessa olisi otettava kantaa siihen, onko kyseessä riittävän ilmeinen työsuhteen mukaisen velvoitteiden rikkominen vai ei. Ratkaisevaa asiallisten syiden (sakliga skäl) näkökulmasta on se, rikkoiko työntekijä vakavalla tavalla työsuhteen mukaisia velvoitteitaan ja ymmärsikö työntekijä tämän vai ei. Päätöksen on perustuttava kaikkien merkityksellisten olosuhteiden kokonaisarvioon.

Esitöiden mukaan kokonaisarvioinnissa tulee ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset olosuhteet, kuten ikä, sairaus tai vamma, se, miten työnantaja on toiminut yksittäistapauksessa sekä työympäristöön liittyvät seikat. Arvioinnissa on otettava huomioon myös työntekijän vastuupiiriin kuuluvien olosuhteiden taustat ja syyt. Työntekijän henkilökohtaiseen piiriin kuuluvia seikkoja, kuten elatustaakkaa tai työnsaantivaikeuksia ei kuitenkaan oteta huomioon.

Säännösmuutoksen tarkoituksena ei ollut muuttaa sovellettavaa lakia siltä osin, mitä kokonaisarvion mukaan tulisi pitää riittävän vakavana työntekijän työsopimuksen mukaisten velvollisuuksien rikkomisena. Arvioinnin tulee tapahtua valmistelutyön, oikeuskäytännön ja muiden oikeuslähteiden perusteella. Lain soveltamisen osalta sääntelyn esitöissä oletettiin, että entistä enemmän pohdittaisiin kysymystä siitä, onko työntekijä syyllistynyt riittävän vakavaan työsopimuksen mukaisten velvollisuuksiensa laiminlyöntiin ja miten hän on menettelynsä vaikutukset ymmärtänyt. Päätöksenteon olisi perustuttava kaikkien merkityksellisten olosuhteiden kokonaisarvioon.

Ruotsissa on myös useita irtisanomismenettelyyn liittyviä velvoitteita, joita työnantajalta edellytetään henkilöperusteisen irtisanomisen yhteydessä. Näitä ovat muun muassa irtisanomisuhkaisen varoituksen antaminen, työntekijän uudelleensijoittaminen irtisanomisen välttämiseksi, työnantaja ei lähtökohtaisesti saa vedota yli kaksi kuukautta vanhoihin olosuhteisiin, tiedotettava vähintään kaksi viikkoa ennen harkitsemastaan henkilöperusteisesta irtisanomisesta työntekijälle, ja jos työntekijä on järjestäytynyt, työntekijän paikalliselle työntekijäjärjestölle. Näillä on oikeus pyytää neuvotteluita työnantajalta viikon kuluessa ilmoituksen antamisesta. Työnantaja ei saa toteuttaa irtisanomista ennen kuin neuvottelut ovat päättyneet. Työnantajan on myös selvitettävä työntekijälle ne olosuhteet, joihin hän vetoaa irtisanomisperusteena, työntekijän pyynnöstä kirjallisesti.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Ehdotuksessa todetaan, että sen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esityksen tavoitteessa korostuu yritysten näkökulma.

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työsopimussuhteen vahvempana osapuolena ja työnantajan työjohto-oikeutta. Vastaavasti ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän asemaa ja heidän työsuhdeturvaansa.

Ehdotettujen muutosten vaikutukset ovat mittaluokaltaan huomattavia, kun vaikutukset kohdistuvat palkansaajien osalta kaikkiin työsuhteisiin, joita oli vuonna 2023 keskimäärin noin 2,1 miljoonaa.

Muutokset koskevat myös enemmistöä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaaajista. Luonnoksesta on jäänyt mainitsematta, että myös kirkon aloilla työskentelee työsuhteisia palkansaaajia.

Palkansaaajakeskusjärjestöt pitävät huomionarvoisena sitä, että ehdotuksen taloudelliset kokonaisvaikutukset arvioidaan pieniksi. Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi, että ehdotuksen vaikutus Suomen bruttokansantuotteeseen olisi enimmillään noin 60 miljoonan kertaluontoinen kasvu. Ministeriö itsekin toteaa, että vaikutuksen mittaluokka ei ole kovin suuri. Myös vaikutukset työllisyyteen arvioidaan vähäiseksi.

SAK pitää työ- ja elinkeinoministeriön arvioita rekrytointikynnyksen madaltumisesta ja henkilöperusteisen irtisanomisen oikeusvarmuuden kasvamisesta epävarmoina ja tulkinnanvaraisina. Epävarmuutta lisää se, että esitettyjen lakimuutosten myötä irtisanomistilanteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkityksensä. Ministeriön vaikutusarviot asettavat kyseenalaiseksi, onko lainsäädäntömuutokselle aitoa tarvetta.

Vaikutusarvioissa viitataan ministeriön yrityspaneelille kohdistettuun kyselyyn. Vastaavaa kyselyä irtisanomissääntelyn kehittämistarpeista ei ole kohdistettu palkansaaajille, vaikka tätä nimenomaisesti työryhmätyön alkuvaiheessa esitettiin. Lainvalmistelu ja vaikutusten arviointi on ollut tältä osin hyvin yksipuolista. Esimerkiksi yhteistoimintalain (1333/2021) uudistamisen yhteydessä vastaava yrityspaneelikysely kohdistettiin myös palkansaaajille. Toiseksi yrityspaneelin ei voida katsoa täyttävän tieteelliseltä tutkimukselta vaadittavia kriteereitä, joten sen käyttämistä lainmuutosta tukevin perusteluina ei voida pitää asianmukaisena.

Ehdotuksessa esitetty arviot työelämään, työntekijöihin ja työttömyysriskiin ovat riittämättömiä ja epäselviä. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa henkilöperusteisen irtisanotujen palkansaajien mahdollisuuksiin työllistyä uudelleen. Ministeriö arvioi, että lakimuutosten yksi ilmeinen vaikutus on se, että sen myötä entistä useampi palkansaaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Palkansaaajakeskusjärjestöt huomauttavat, että kun jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöperusteisesta irtisanomisesta johtuen, tämä hyvin todennäköisesti johtaa työttömyysturvassa asetettavien karenssien määrän kasvuun. On myös mahdollista, että lakimuutokset lisäävät työttömyysturvamenoja, jos nämä irtisanotut eivät työllisty uudelleen irtisanomisajan jälkeen, ennen karenssiajan päättymistä.

Ministeriön arvion mukaan muutoksella voi olla vaikutuksia koettuun epävarmuuteen erityisesti työpaikkaa vaihdettaessa, kun työntekijä ei voi olla varma siitä, miten hyvin hän tulee sopeutumaan uuteen työpaikkaan. Koettu epävarmuus voi vaikuttaa negatiivisesti myös työn tuottavuuteen, jos virheiden tekemisen pelko kasvaa, varsinkin lakimuutosten voimaantulon alkuvaiheessa. Vaikutusarvioissa olisi tullut arvioida myös sitä, miten irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa työpaikkojen työolosuhteisiin, työn kuormittavuuteen ja siihen, millaisissa työolosuhteissa jatkossa syntyy innovaatioita ja yrityksen toimialaan liittyvää kehittämistä.

Ehdotuksilla saattaa olla vaikutusta siihen, miten houkuttelevana työskentelymaana Suomi nähdään. Työntekijöiden työsuhdeturvan ja muiden oikeuksien järjestelmällinen ja mittava heikentäminen ei ole omiaan houkuttelemaan Suomeen osaavaa työvoimaa eikä toisaalta edistä täällä opiskelevien ulkomaalaisten jäämistä työskentelemään Suomeen. Tämän vaikutus korostuu, kun otetaan huomioon hallituksen aiemmin tekemät muutokset ulkomaalaislainsäädäntöön. Huhtikuun 2025 alusta lukien ulkomaalaisen työntekijän on poistuttava Suomesta, jos työsuhde loppuu eikä hän ole kolmen kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Asiantuntija- ja johtotehtävistä työttömäksi jääneillä tämä suoja-aika on kuusi kuukautta. Madallettu työsuhdeturva yhdistettynä kolmen ja kuuden kuukauden sääntöihin voi vähentää Suomen houkuttelevuutta osaavan työvoiman hankkimisessa.

Kun epävarmuus työn pysyvyydestä lisääntyy, saattaa sillä jo tutkimustenkin mukaan olla vaikutusta syntyvyyteen. Tilanteessa, jossa työvoiman tarve on nousujohtoinen, ei työelämän epävarmuuteen negatiivisesti vaikuttavia lainsäädäntömuutoksia tulisi tehdä.

Vaikutukset työttömyysturvaan

Ehdotetun muutoksen tavoitteena on madaltaa rekrytointikynnystä erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä helpottamalla individuaaliperusteista irtisanomista. Ehdotuksen mukaan oletuksena on, että työnantaja tarvitsee ainakin lähtökohtaisesti uuden työntekijän. Käytännössä näin ei välttämättä ole. Etenkin tilanteissa, joissa tuotannollistaloudelliset irtisanomisen edellytykset eivät täyty, mahdollistaa ehdotettu henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen huomattava väljentäminen työntekijän irtisanomisen henkilöperusteella. Näissä tilanteissa työnantaja korvaa puuttuvan työpanoksen sisäisillä työjärjestelyillä eikä uuden työntekijän palkkaamisella. Väärään irtisanomisen perusteeseen saattaa kannustaa myös se, että näin menettelemällä työnantaja voi välttyä työttömyysturvasääntelyyn perustuvalta tuta-perusteisilta työnantajamaksuilta.

Ehdotuksessa oletetaan myös, että työnantaja palkkaa nimenomaan työttömänä työnhakijana olevan työttömän. Tilastotiedot eivät tue tätä olettamusta, vaan päinvastoin osoittavat, että irtisanotut työllistyvät uudelleen muita hitaammin. Työttömyyden pitkittyessä työllistyminen on entistä vaikeampaa. Avoimiin työpaikkoihin työllistytään huomattavasti helpommin henkilön ollessa työsuhteessa toisella työnantajalla. Edellä todetun perusteella on todennäköisempää, että henkilöperusteella irtisanotut henkilöt eivät työllisty heille asetettavan korvauksettoman määräajan puitteissa, vaan tulevat sen jälkeen työttömyysetuuksien piiriin. Tämä lisää työttömyysturvamenoja.

Ehdotuksessa todetaan myös, että irtisanomisperusteen muuttaminen voi lisätä työnantajien halukkuutta palkata uusi työntekijä aivan uuteen tehtävään, jolloin työttömyysturvamenot vähenisivät. Kuten edellä on jo todettu, oletama siitä, että työnantajat rekrytoisivat nimenomaan työttömän työnhakijan, on kyseenalainen.

Irtisanomisen kynnyksen madaltaminen lisää irtisanomisia ja lisää työttömäksi työnhakijoiksi ilmoittautuvia. Henkilöperusteisesta irtisanomisesta asetetaan lähes poikkeuksetta korvaukseton määräaika, jolloin myös nämä lisääntyvät. Lisäksi työttömyysetuuksia on leikattu merkittävästi. Näin ollen Suomeen luodaan järjestelmä, jossa heikon irtisanomissuojan vastinparina on heikko työttömyysturva. Yhdistelmä heikentää vakavalla tavalla työntekijän asemaa ja oikeuksia.

Irtisanomista koskevassa säännöksessä säädettäisiin nimenomaisesti työntekijän työsuorituksen puutteellisuudesta irtisanomisen perusteena. Työsuoritus voi olla puutteellinen sekä moitittavista syistä että muista työntekijän ominaisuuksiin ja osaamiseen liittyvistä syistä. Työntekijälle ei pidä asettaa korvauksetonta määräaika tilanteessa, jossa irtisanomisperusteena ei ole työntekijän moitittava menettely. Asiaa on sivuttu viranomaisvaikutuksia käsittelevässä osiossa. Irtisanomisperusteen tosiasiallinen ja aito selvittäminen on merkittävä osa työttömän oikeusturvaa. Tätä tulee ministeriön ohjeistuksessa painottaa huomattavasti nykyistä enemmän. Ei voi myöskään olla niin, että käytännössä 'moitittavuutta' ei arvioida asiallisesti puutteellisten resurssien vuoksi.

Tasa-arvovaikutukset

Vielä toistaiseksi on epäselvää, millä tavalla ehdotetut muutokset tulevat vaikuttamaan irtisanomiskynnyksen arviointiin työpaikkatasolla ja toisaalta oikeuskäytännössä. On kuitenkin selvää, että säännösmuutoksesta seuraa työnantajan irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Mikäli kynnys irtisanomiselle madaltuu, työntekijä voi joutua jatkossa entistä helpommin syrjinnän kohteeksi, kun hänen työsopimuksensa irtisanotaan "asiallisin syin", mutta tosiasiaassa kyseessä on ollut syrjivät perusteet.

Työnantajan olisi siis jatkossa entistä helpompi naamioida syrjivä työsuhteen päättäminen täyttämään asiallisen syyn vaatimukset. Tämä puolestaan lisää riskiä esimerkiksi naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslain vastaisten syrjintätilanteiden kasvamiseksi. Ehdotus lisää riskiä muun muassa raskaus- ja perhevapaasyrjintään ja asettaisi erityisesti jo haavoittuvassa asemassa olevat vähemmistöt syrjintätilanteille alttiimmaksi. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää kohtaavat erityisesti naiset (TAV vuosikertomus 2023, s. 19-25). Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa mainittuja vastatoimia, eli niin sanottuja "kostotoimia", olisi jatkossa entistä helpompi kohdistaa työntekijöihin, joita on kohdeltu syrjivästi esimerkiksi raskauden tai perhevapaiden takia.

Kokonaisvaikutuksia irtisanomiskynnyksen madaltamisesta tulisi arvioida erityisesti yhdessä muiden työsuhdeturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa. Etenkin enintään vuoden määräaikaisten sopimusten solmimisen muutosten vaikutukset ovat saman suuntaisia irtisanomiskynnyksen madaltamista koskevan muutosehdotuksen kanssa, ja niillä on vaikutuksia toistensa kanssa samoihin henkilöryhmiin, kuten raskaana tai perhevapaalla oleviin naisiin ja heidän työsuhdeturvaansa.

Ministeriön vaikutusarviot ovat myös keskenään ristiriitaisia siltä osin kuin ne viittaavat muutosten vaikutuksiin julkisella sektorilla. Kunta- ja hyvinvointialan työntekijöistä naisia on yli 80 prosenttia.

Muut toteuttamisvaihtoehdot

Kuten edellä on todettu, irtisanomiskynnyksen madaltamiselle ja muille irtisanomismenettelyyn tehtäville heikennyksille ei ole ollut työryhmässä yksimielisyyttä. Työryhmässä on esitetty eriäviä näkemyksiä toteuttamisvaihtoehdoista ja niiden tarpeellisuudesta hallituksen ohjelman toteuttamiseksi. Ehdotetut lakimuutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia.

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

Hallituksen esitysluonnoksessa on todettu, että työntekijän irtisanomiseen liittyvä oikeuskäytäntö on vaikuttanut olennaisesti nykyisten työsopimuslain säännösten tulkintaan. Pelkästään säännösten sanamuodon muuttaminen edellä mainitulla tavalla voisi johtaa epäselvään oikeustilaan siitä, millaisella perusteella työntekijä voitaisiin jatkossa irtisanoa. Epäselvä oikeustila saattaisi jatkua useita vuosia, kunnes uusien säännösten soveltamisesta olisi kertynyt riittävästi uutta tuomioistuinkäytäntöä. Epäselvän oikeustilan jatkuminen ei olisi työnantajien eikä työntekijöiden edun mukaista, ja voisi myös aiheuttaa heille merkittäviä oikeudenkäynneistä johtuvia kustannuksia.

Yllä mainittu hallituksen esitysluonnoksen lausuma on käytännössä perusteeton. Nimenomaan nyt esitetty muutostapa aiheuttaa merkittävää epäselvyyttä oikeustilaan ja jos esitys etenee tällaisessa muodossa, epäselvyys tulee jatkumaan useita vuosia. Tämä nimenomaan ei ole kenenkään etu. Käytännössä pykälätekstiä tai sen perusteluja lukemalla on täysin mahdotonta sanoa, millä tasolla irtisanomiskynnys tulee jatkossa olemaan. Tekstin perusteella on käytännössä mahdotonta antaa asiasta esimerkkejä. Lisäksi koska muutokset kohdistuvat niin moneen eri kohtaan eri pykälissä, niin oikeuskäytäntö menettää enemmän merkitystään, kun se menettäisi siinä tilanteessa, jossa muutos tehtäisiin hallitusohjelman mukaisesti. Näin ollen esitysluonnoksen perustelut valitulle mallille eivät päde.

Esitysluonnoksessa todetaan tämän lisäksi ilman perusteita, että nykyistä tarkempien säännösten ja pelkkää sanamuodon muuttamista laajemman muutoksen arvioidaan myös vähentävän työntekijöiden tarvetta riitauttaa irtisanominen tuomioistuimessa. Tämä ei pidä paikkaansa eikä

väitteelle ole esitetty uskottavia perusteita. Käytännössä pykälissä käytetyt sanamuodot ovat monelta osin hyvin tulkinnanvaraisia ja laveita – eikä epäselvät perustelut tältä osin auta asiaa. Tämä oikeudellinen epäselvyys tulee johtamaan siihen, että tapauksia tullaan riitauttamaan entistä enemmän tuomioistuimissa, jotta ylipäättään voidaan saada oikeuskäytäntöä irtisanomiskynnyksen tosiasiallisesta tasosta. Esitysluonnoksesta tätä selvyttä on mahdotonta saada suoraan.

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

TSL:n 7 luvun 1 §:n kumoaminen (yleissäännös irtisanomisperusteista)

Kysymysluettelosta puuttuu kokonaan oma kysymyskohtansa liittyen 7 luvun 1 §:n irtisanomisperusteita koskevan yleissäännöksen kumoamiseen.

Hallituksen esitysluonnoksessa esitetään, että pykälä kumottaisiin ja että irtisanomisen yleisistä edellytyksistä säädettäisiin 2 §:ssä työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden osalta ja 3 §:ssä taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden osalta. Luonnoksessa ei ole perusteltu tämän enempää yleissäännöksen kumoamista. Tämä on erittäin ongelmallista huomioon ottaen, että 7 luvun 1 §:llä on oma itsenäinen merkityksensä. Tätä seikkaa ei ole nyt huomioitu käytännössä lainkaan.

Huomioon ottaen yleissäännöksen itsenäinen merkitys, perusteluissa pitäisi vähintään antaa perustelut sille, miksi pykälä ollaan kumoamassa, sekä mitä kumoamisella tavoitellaan ja mitkä ovat pykälän kumoamisen vaikutukset. Tältä osin pitäisi ottaa kantaa myös siihen, onko kumoamisella tarkoitettu muutettavan oikeuskäytäntöä vai ei. Nyt luonnostekstissä asiaa ei ole selvennetty miltään osin.

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

Kuten aiemmin on todettu työryhmän ehdotus laajentaa pääministeri Orpon hallitusohjelmakirjausta merkittävästi. Jos ehdotuksessa esitetty tulee voimaan, muutoksilla tulee olemaan ennalta-arvaamattomia vaikutuksia suomalaiseen työelämään. Selvää on, että muutokset tulevat heikentämään työntekijöiden asemaa ja työsuhdeturvaa.

Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään nykyisellään ja ehdotuksen mukaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä. Ehdotuksessa esitetään hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti, että jatkossa henkilöperusteiseksi irtisanomiseksi riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan. Muutosesitykset eivät kuitenkaan jää vain tähän ja näin ollen esitetyt muutokset laajentavat hallitusohjelmakirjausta huomattavasti. Pykälän sanamuotoja sekä rakennetta ollaan myös muuttamassa merkittävilta osin.

Esitettyjä muutoksia ei ole arvioitu työryhmän aikana tai ehdotuksen tekstissä asian vaatimalla tarkkuudella. Sekä pykäläteksti, että sen perustelut jättävät epäselväksi, mitä milläkin muutoksella tarkalleen ottaen tarkoitetaan ja mitä niillä tavoitellaan. Perustelutekstiä lukemalla on monilta osin mahdoton saada selvyyttä siitä, miltä osin nykyinen oikeustila on tarkoitus säilyttää ja miltä osin sitä on tarkoitus muuttaa. Mietinnön liitteenä on ministeriön laatima taulukko, jonka tarkoitus on selventää tilannetta muutosten osalta. Taulukosta huolimatta oikeustila jää kuitenkin käytännössä monin osin erittäin epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi. Palkansaaajapuoli on esittänyt tästä epäselvyydestä huolensa jo työryhmätyön aikana, mutta tähän huoleen ei ole asiallisesti vastattu. Huomioon ottaen muutosten merkittävät ja moninaiset vaikutukset, tällaista epäselvyyttä ei voida pitää hyväksyttävänä.

Esitysluonnoksessa todetaan, että jatkossa työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään.

Lauseen ”jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään” tarkoitus jää erittäin epäselväksi esityksessä. Käytetyn lauseen sisältöä ei ole avattu perusteluissa, joten sen tarkoitus jää täysin pimentoon. Kyseisestä lauseesta ei ole mahdollista päätellä uutta irtisanomiskynnystä, koska lauseen konkreettista sisältöä ei ole kuvattu lainkaan.

Perusteluissa on todettu, että tarkoitus on alentaa irtisanomiskynnystä. Tekstistä ei kuitenkaan käy millään tavalla ilmi, mikä uusi kynnyks tulee olemaan tai kuinka paljon nykyistä kynnyksestä alennetaan.

Tämän lisäksi perusteluissa on todettu, että koska irtisanomistilanteisiin liittyy suuria tapauskohtaisia eroja, asiallisen syyn sisältö ei ole ennakolta määriteltävä tyhjentävästi. Esitysluonnoksen mukaan sama määrittelyyn liittyvä ongelma koskee myös nykytilannetta. SAK kiinnittää huomiota siihen, että Suomen perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Perusoikeusuudistukseen johtaneen hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että säännös edellyttäisi, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt (HE 309/1993 vp, s. 69). Perustuslakivaliokunta on aiemmin todennut, että joustavat ilmaisut säännöstekstissä täsmentyvät asiayhteyksissään tarpeeksi esimerkiksi aiempien tulkintojen perusteella (PeVL s 41/2000 vp – HE 157/2000 vp, s. 7). Perustuslakivaliokunta viittaa tältä osin irtisanomisperusteita koskevaan vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön. Jos esitys etenee nyt esitetyssä muodossa, nämä aiemmat tulkinnat menettävät merkityksensä. Huomioon ottaen perustuslakivaliokunnan lausuma liittyen tällaisiin joustaviin ilmaisuihin, jatkossa näitä ei voitaisi käyttää.

Nyt hallituksen esitysluonnoksessa pykälätekstissä käytetyt ilmaisut ovat nimenomaan ilmaisutavaltaan joustavia, eli monitulkintaisia. Huomioon ottaen, että aiempi oikeuskäytäntö menettää merkitystään, tätä ei voida pitää hyväksyttävänä.

Niin sanottu joustaa ilmaisutapa näkyy myös 1 momentin 3-kohtaisessa listauksessa.

Luettelon ensimmäisessä kohdassa on mainittu seuraavat syyt: työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä.

Säännöskohtaisissa perusteluissa on todettu, että laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia. Ensimmäisessä kohdassa mainitut perusteet ovat hyvin moninaisia ja myös sisällöllisesti epäselviä. Säännös ei itsessään kuvaa irtisanomiskynnyksen tasoa jatkossa. Asiaa ei ole myöskään avattu perusteluissa. Epäselvyyttä lisää se, että säännöksestä on poistettu irtisanomiskynnystä kuvaavat käsitteet kuten työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.

Edellä todettu epäselvyys tulee aiheuttamaan käytännössä ongelmia. Säännöstä ja sen perusteluja lukemalla on mahdotonta saada käsitystä siitä, kuinka paljon irtisanomiskynnys laskee nykyisestä. Tästä syystä sekä työntekijät että työnantajat tulevat olemaan pitkän ajan tilanteessa, jossa irtisanomiskynnys on epäselvä. Tukea tulkintaan ei saada enää aikaisemmasta oikeuskäytännöstä, koska se menettää merkitystään. Ottaen huomioon asian merkityksellisyyden niin työntekijöille kuin työnantajille, ei epäselvän oikeustilan aiheuttamista voida pitää perusteltuna eikä tarkoituksenmukaisena. Mietinnössä uutta irtisanomiskynnyksen tasoa on kuvattu lähinnä seuraavalla virkkeellä: ”Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista”. Tämä ilmaisu ei kuvaa irtisanomiskynnyksen tasoa käytännössä lainkaan.

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.

Kuten ensimmäisessä kohdassa myös toisessa kohdassa käytetään huomattavan paljon epämääräisiä sanoja ja ilmaisuja, jotka tulevat vaikeuttamaan säännöksen soveltamista. Säännöksessä ei ole avattu selkeästi sitä, mitä säännöksessä käytetty terminologia tarkoittaa. Perusteluissa ei ole

myöskään avattu selkeästi sitä, miten säännöksiä sovelletaan, jos taustalla olevat syyt liittyvät esimerkiksi osittain tai kokonaan työntekijän sairauteen tai terveydentilaan.

Säännöksessä tai sen perusteluissa ei ole myöskään otettu huomioon inhimillisiä eroja työntekijöiden välillä. Miten esimerkiksi työntekijän ikää, fyysistä kyvykkyyttä tai muita henkilöön liittyviä syitä arvioidaan alisuoriutumisen arvioinnin yhteydessä. Fyysisessä työssä ei ole kohtuullista tai inhimillistä, että iäkkäämpää työntekijää verrataan nuoriin työntekijöihin alisuoriutumisen arvioinnin yhteydessä. Tämän kaltaiset arvioinnit ja vertailut tekisivät suomalaisesta työelämästä kestävämpiä niin inhimilliseltä kuin kokonaistaloudelliselta kannalta. Kestävää ei ole, että edellä todettuja ominaisuuksia pidettäisiin jatkossa asiallisena syynä irtisanomisille työpaikoilla tehtävien vertailujen vuoksi.

Tekstissä pitäisi selkeästi ilmaista, että esimerkiksi edellisessä kappaleessa kuvaillut vertailut eivät kuulu alisuoriutumisen arviointiin. Tällä hetkellä perusteluissa on mainittu lähinnä vain se, että tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoajan rajattu suorituskyvyn heikkeneminen. Tekstissä pitäisi kuitenkin huomioida selkeästi myös se, että kaikki inhimilliset muutokset eivät ole äkillisiä. Tästä esimerkkinä toimii juuri mainittu ikääntyminen. Ikääntyminen tapahtuu verrattain hitaasti, mutta kuitenkin siten, että se voi vaikuttaa työsuoritukseen elinkaaren aikana. Tällaisia luonnollisia muutoksia ei pidä saada pitää alisuoriutumisen arvioinnin kriteerinä.

Alisuoriutumisen osalta ei ole myöskään todettu sitä, miten oikeustilaa ylipäättään ollaan muuttamassa. Tällaista epäselvyyttä ei voida pitää hyväksyttävänä. Huomionarvoista on mainita, että ylipäättään tekstissä on runsaasti epäselviä ilmaisuja.

Lisäksi erikseen todettakoon, että alisuoriutumisesta ei voida pitää työntekijän moitittavana menettelynä. Tästä syystä onkin täysin kohtuutonta, että jatkossa tällaisesta ei-moitittavuudesta voisi jatkossa seurata rangaistusluontoinen työttömyysturvan karenssi.

Pykälän listauksen kolmannessa kohdassa todetaan, että asiallisena syynä voidaan pitää työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Perusteluissa todetaan, että vastaavaa syytä pidetään asiallisena syynä nykyisinkin sikäli kuin irtisanomisperusteelta lisäksi edellytettävä painavuuskriteeri täyttyy. Työryhmälle toimitetuissa valmisteluasiakirjoissa todetaan nimenomaisesti, että työntekehdelytysten muuttumisen osalta nykyistä irtisanomiskynnystä ei ole tarkoitus muuttaa. Tekstissä pitäisi todeta yksiselitteisesti, että oikeustilaa ei ole tarkoitus muuttaa – eli tekstiä pitää selkeyttää tältä osin.

Ks. työntekehdelytyksistä myös kappaleessa "ILO yleissopimus 158".

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

Nykyisessä työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään kokonaisarviointista seuraavasti:

Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarviointissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteen kokonaisuudessaan.

Hallituksen esityksessä 157/2000 todetaan kumottavaksi ehdotetun 7 luvun 1 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa, että työsopimuksen irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarviointilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Lisäksi kerrotaan, että kokonaisarvion merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa. Hallituksen esityksen 2 §:n säännöskohtaisien perusteluiden mukaan irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla, kuten nykyisin tehdään. Yksilöperusteisen irtisanomisen arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Ehdotuksessa kokonaisarviointia koskevaa säännöstä on heikennetty huomattavasti. Yksi silmiinpistävimpiä ja työoikeuden perusperiaatteiden kannalta ongelmallisimpia muutoksia on se, että säännöksestä on häivytetty työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen. Nykyisessä säännöksessä on nimenomaan todettu, että arviossa otetaan huomioon työnantajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdoituksessa ei asiaa kuvata enää näin. Ottaen huomioon, että työlaainsäädäntömme yksi perusperiaatteista on työntekijän suojelun periaate, on perustelujen teksti hyvin ongelmallinen. Käytännössä säännös yhdessä perusteluiden kanssa luettuna heikentää työnantajan lojaliteettivelvollisuutta suhteessa työntekijään. Kuvattuja muutoksia ei kokonaisarviointiin pitäisi missään nimessä tehdä. Työsopimuslain ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti työnantajan ja työntekijän on työ sopimusta tehdessään ja työ sopimussuhteen aikana otettava huomioon toisensa etu. Kuitenkin nyt esitetyn mukaan jatkossa toisen sopimusosapuolen lojaliteettivelvoitetta oltaisiin selvästi heikentämässä toisen kustannuksella - vielä nimenomaan niin, että nimenomaan heikomman osapuolen asemaa heikennettäisiin.

Kokonaisarviointia koskevia säännöskohtaisia perusteluja tarkasteltaessa jää hyvin epäselväksi, onko tarkoitus muuttaa nykyistä kokonaisarviointia koskevaa soveltamislogiikkaa. Voimassa olevaa työ sopimuslakia koskevan hallituksen esityksen (157/2000) perusteluiden mukaan irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarviointilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Nykyisinkin eri seikkojen painoarvo voi vaihdella tapauskohtaisesti. Nyt ehdotus jättää epäselväksi, onko tätä periaatetta tarkoitus soveltaa jatkossakin vai onko tältä osin tarkoitus tehdä muutoksia, ja jos on, niin milloin ja missä tilanteissa.

Edellä kuvattua epäselvyyttä aiheuttaa erityisesti seuraava perustelutekstin toteama: ”Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja

tarvitsisi ottaa huomioon”. Kirjaus heikentää merkittävästi kokonaisarvioinnin merkitystä. Lähtökohtana tulee olla se, että kokonaisarviointi tehdään aina ottaen huomioon kaikki säännöksessä mainitut tekijät. Muutoin riskinä on se, että työnantajat tulkitsevat irtisanomisperusteen olevan aina niin vakava, että kokonaisarviointia ei tarvitse tehdä. Perusteluissa ei ole edes kuvattu, minkälainen vakavuuden aste mahdollistaisi kokonaisharkinnan ohittamisen. Lisäksi ilmaisutapa viittaa siihen, että olisi olemassa joitain tiettyjä spesifejä tilanteita, joissa kokonaisarviointia ei tarvitsisi tehdä. Tällaisia ei kuitenkaan säännöstayalla ole lueteltu missään kohtaa. Tällaista epäselvyyttä merkityksen säännöksen osalta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena, saati järkevänä. Ottaen huomioon työntekijän suojeluperiaatteen ja kokonaisarvioinnin vakiintuneen aseman irtisanomisperusteen arvioinnissa, ei kokonaisarviointia koskevaa sääntelyä pidä muuttaa miltään osin.

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

Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Muun työn tarjoamisen velvoite väistyy ainoastaan niissä tilanteissa, joissa irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Voimassa olevan lain perusteluiden mukaan työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona tulisi kysymykseen työntekeudellytysten muuttumisen tilanteissa ja myös sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voitaisi katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Velvoitteen tarkoituksena on siten suojata sopimussuhteen pysyvyyttä ja se on osa työnantajan lojaliteettivelvoitetta.

Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön vain silloin, kun irtisanomisen perusteena on työntekijän työntekeudellytysten muuttuminen. Lisäksi työntekeudellytystenkin osalta jää, ollaanko oikeustilaa muuttamassa ja aivan vähintä olisi, että tältä osin todettaisiin selkeästi, ettei oikeustilaa olla muuttamassa.

Säännöksessä kavennetaan työnantajan velvollisuutta tarjota muuta työtä merkittävästi eikä velvoitteen muuttamiselle ole esitetty perusteita. Kun voimassa olevassa laissa on rajattu vakavat rikkomiset ja laiminlyönnit velvoitteen ulkopuolelle, voidaan uudelleen sijoittamisen nykyistä laajuutta pitää perusteltuna eikä tarvetta säännöksen muuttamiselle ole. Kun irtisanomisen kynnyksellä on tarkoitus alentaa huomattavasti ja varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuuksia laajentaa, korostuu uudelleen sijoittamisen velvollisuus työntekijän oikeussuojakeinona eikä sitä tämänkään vuoksi voi nykyisestä heikentää.

Edellä mainitut kokonaisuudet ovat niitä, joilla tulee olemaan huomattavia negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden työsuhteturvaan. Ehdotettavat muutokset ovat huomattavasti hallitusohjelman kirjausta laajemmat. Nykyisestä säännöksestä poikkeavat ilmaisutavat aiheuttavat tulkinnanvaraisuutta. Muutosten vaikutuksia ei ole käsitelty työryhmätyön aikana juuri ollenkaan,

mikä on osittain ollut seurasta valmistelun tiukasta aikataulusta. Tämä on myös merkittävästi heikentänyt lainvalmistelun laatua.

Esitysluonnos merkittävästi heikentää työnantajan lojaaliteettovelvoitetta suhteessa työntekijään. Luonnos nimittäin heikentää olennaisella tavalla työnantajan velvoitetta pyrkiä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Suurelta osin se poistuisi kokonaan. Muutosta ei pitäisi siis tehdä. Huomionarvoista on vielä erikseen mainita, että muutos koskisi myös tilanteita, joissa työntekijän menettely ei varsinaisesti ole moitittavaa. Erityisesti tällaisissa tilanteissa säännöksen poistaminen on täysin kohtuutonta, ja vastoin työoikeuden ohjaavien periaatteiden.

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

Voimassa olevan lain mukaan työsopimusta ei saa irtisanoa ennen kuin työntekijällä on annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä. Vain vakavissa työvelvoitteiden laiminlyönti- tai rikkomistilanteissa irtisanominen on voitu tehdä ilman varoituksen antamista. Varoituksen tarkoituksena on, että työntekijä saa tiedon menettelynsä vakavuudesta ja sen vaikutuksesta työsuhteen jatkumiseen. Korjaamalla menettelynsä työntekijä osoittaa, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Varoitus on osa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (KKO 13:2016).

Varoituksen antamisessa on ollut käytännössä esiin tulleita ongelmia. Varoituksen sisällöstä tai sen voimassa olosta ei ole laissa tarkentavia säännöksiä. Näin ollen varoitusta ei ole tullut antaa esimerkiksi kirjallisesti, minkä vuoksi sen antamisen todentamiseen ja sisältöön on liittynyt näyttö- ja tulkintaongelmia. Kirjallisesti annetuissa varoituksissa ongelmana on yleensä ollut niiden yksilöimättömyys. Varoituksessa on saatettu vain ilmaista työntekijän laiminlyöneen työtehtäviensä suorittamisen tai käyttäytyneen epäasiallisesti yksilöimättä, milloin varoituksen perusteena oleva menettely on tapahtunut ja minkälaisesta menettelystä on ollut kysymys.

Työnantajan on vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut hänen tietoonsa. Myös varoitus on tullut antaa kohtuullisessa ajassa perusteen tultua työnantajan tietoon. Oikeuskäytännössä tämä on ollut noin kuukausi. Sen sijaan annetun varoituksen voimassa olon aikana on pidetty noin vuotta. Ehdotetun varoitussääntelyn perusteluissa ei oteta varoituksen voimassa oloon lainkaan kantaa. Ehdotettu säännös varoituksesta ei korjaa edellä todettuja epäkohtia, vaan päinvastoin aiheuttaa uudenlaisia tulkintaongelmia ja heikentää työntekijän oikeusturvaa merkittäväällä tavalla. Ongelmat liittyvät erityisesti säännöksen toiseen ja kolmanteen momenttiin ja sen perusteluihin, jossa tosiasiallisesti laajennetaan varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuutta nykyisestä.

Ehdotetun 2 b §:n 1 momenttia koskevien perusteluiden mukaan ”lähtökohtaisesti työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi

johtaa työntekijän irtisanomiseen”. Tulkinnanvaraisuutta aiheuttaa erityisesti käytetty sanamuoto ”lähtökohtaisesti”. Perusteluissa ei kuvata, missä tilanteissa työntekijälle ei tarvitsisi nimenomaisesti kertoa, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen. Perustelut ovat tältä osin ristiriidassa 1 momentin sanamuodon kanssa.

Pääsääntönä tulee olla varoituksen antaminen ja tästä pitäisi voida poiketa vain hyvin vakavissa tilanteissa. Lisäksi varoituksesta mahdollisesti seuraava irtisanominen menettelyn jatkuessa tulee ilmaista selkeästi. Se, että perusteluiden mukaan tiettyjen sanojen tai ilmausten käyttäminen ei kuitenkaan edellyttäisi, aiheuttaa sekaannuksia ja tulkinnanvaraisuutta. Varoituksen antaminen on työnantajan tahdonilmaisu ja se tulee tehdä tavalla, joka ei ole tulkinnanvarainen. Näyttöongelmiin ja työntekijän oikeussuojan vuoksi varoitus pitäisi aina antaa kirjallisesti.

Pykälän 2 ja 3 momentissa säädettäisiin poikkeuksista velvollisuuteen antaa varoitus. Ensinnäkin 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 kyse on siitä, olisiko työntekijän tullut objektiivisesti arvioiden ymmärtää menettelynsä olevan niin vakavaa ja moitittavaa, että menettely voi johtaa työsuhteen päättymiseen. On epäselvää, mitä säännöksen uudelleen muotoilulla tavoitellaan. Perusteluiden mukaan vaikuttaa kuitenkin siltä, että varoituksen merkitystä työntekijää suojaavana velvoitteena heikennetään.

Perusteluissa todetaan, että työntekijä on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työnantajan antaman ohjeistuksen perusteella. Tällainen ohjeistus voisi olla myös koko henkilöstölle suunnattua työnantajan ohjeistusta tai ilmoitus työnantajan suhtautumisesta tietynlaiseen menettelyyn. Perusteluiden mukaan ohjeistuksen antamista ei tulisi sekoittaa varoituksen antamiseen, vaan kyse olisi muusta työnantajan ennakolta antamasta ohjauksesta. Ohjeistuksen merkitys varoituksen antamatta jättämisen kriteerinä on kestävä. Työpaikkojen arkeen kuuluu erilaista ja eri tavoin toteutettua ohjeistamista päivittäin. Perustelut mahdollistavat nyt tilanteen, jossa työntekijän pitäisi osata tulkita ohjeistuksen sisältöä työsuhteensa jatkumisen kannalta. Kuten perusteluissa on aiemmin todettu, varoitus annetaan konkreettisesta moitittavasta menettelystä. Se, miten työnantaja on työpaikalla ohjeita antanut esimerkiksi henkilöstötilaisuudessa, ei korvaa tosiasiallista moitittavan menettelyn arviointia yksittäisessä tilanteessa eikä voi poistaa velvollisuutta antaa varoitus ennen irtisanomista. Jos säännöksen sanamuotoa muutetaan ehdotetulla tavalla, työnantajan kynnys irtisanoa työntekijä varoittamatta tosiasiallisesti alenee.

Pykälän 3 momentin mukaan varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Muotoilu on tulkinnanvarainen ja perusteluissa kuvattu esimerkki mahdollistaa käytännössä varoituksen antamatta jättämisen laajasti myös tällä perusteella.

Kuten muukin luonnosesitys, varoitusta koskevat pykälämuotoilut ja perustelut ovat sekavia, eivätkä muutokset missään nimessä selkeytä oikeustilaa – vaan päinvastoin. Epäselvät muutosesitykset aiheuttavat sen, että varoitus ei toteuttaisi jatkossa enää sen tarkoitusta. Varoituksen tarkoituksena on saattaa työntekijän tietoon työntekijän suhtautuminen työntekijän rikkomuksen ja antaa tälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Jatkossa ei ylipäättäen ole selvää, milloin varoitus pitäisi antaa. Tästä johtuen ei ole enää yleisesti ja ymmärrettävästi tietoa, milloin työntekijälle pitää antaa mahdollisuus korjata menettelynsä ja milloin ei. Huomioon ottaen, että varoitusmenettely ilmentää työsopimussuhteen osapuolten velvollisuutta suojata työsopimussuhteen pysyvyyttä, tällaista muutosesitystä ei voida pitää hyväksyttävänä tai edes järkevänä. Esitys kokonaisuudessaan vaikuttaa siltä, että sillä pyritään merkittävästi heikentämään varoituksen antamisen pääsääntöluonteisuutta. Sen sijaan vaikuttaa siltä, että varoituksen antamisesta ollaan tosiasiaa tekemässä poikkeus.

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi SAK kiinnittää huomioita siihen, että teksti on täynnä epäselvyyttä lisääviä ilmauksia. Tekstissä käytetään huomattavan paljon esimerkiksi sanaa ”lähtökohtaisesti”. Huomioon ottaen säännöksiä merkitys ihmisten elämässä, tällaisia epämääräisyyttä lisääviä ilmaisuja ei pitäisi käyttää. Lisäksi myös varoitussäännösten osalta on monessa kohdin epäselvää, miltä osin nykyistä oikeustilaa on tarkoitus säilyttää ja miltä osin muuttaa. Luonnostekstistä valitettavasti monilta osin huomaa, että teksti on kirjoitettu hyvin nopeassa ajassa ja heikosti valmistellen.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

SAK toistaa tältä osin soveltuvien osien työsopimuslain muutoksia koskevat huomionsa.

7. Muut huomiot

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 työsopimuksiin. 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 säätämisjärjestys.

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 kieltä 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.

Nykyisen lainsäädännön osalta perustuslakivaliokunta on todennut, että vaikka työsopimuslakia säädettäessä työstä erottamisen perusteet oli kattavasti otettu lakiehdotukseen, säännösehdoiksi sisältyi ”joustavia ilmaisuja, jotka kuitenkin asiayhteydessään täsmentyvät tarpeeksi esimerkiksi tähänastisten tulkintojen perusteella” (PeVL 41/2000 vp, s. 7). Perustuslakivaliokunta viittaa tältä osin irtisanomisperusteita koskevaan vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön, joka koskee nyt kumottavana olevaa työsopimuslain 7 luvun 1 §:n yleissäännöstä irtisanomisperusteista, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Siinä missä työsopimuslain uudistuksen yhteydessä ko. säännös samoin kuin työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskeva perussäännös TSL 7:2.1 jäivät ennalleen, nyt esityksellä pyritään nimenomaan muuttamaan koko sääntelyn rakennetta perustavanlaatuisesti. Perustuslain 18 §:n 3 momentin edellytyksenä on kuitenkin paitsi se, että irtisanomisperusteet on kattavasti säädetty laissa myös se, että säännökset ovat niin täsmällisiä, että niiden tulkinta on perusoikeusrajoituksen edellyttämällä tavalla riittävän ennustettavaa. Tässä yhteydessä merkitystä on etenkin sillä, että esitettävästä säännöksestä ei luonnollisesti ole eikä voikaan olla olemassa olevaa tulkintaa, joka olisi sellaisenaan riittävää täyttämään säännösten täsmällisyysvaatimuksen. Kuten perustuslakivaliokunnan edellä mainitusta lausunnosta ilmenee, joustavat ilmaisut ovat ongelmallisia, kun ns. ”tähänastista tulkintaa” ei ole olemassa. Kun täsmällisyysvaatimusta ei voida sellaisenaan täyttää tällä perusteella, säännösehdotus on tästä näkökulmasta ongelmallinen ja selkeässä jännitteessä PL 18 §:n 3 momentin kanssa.

Erityisen ongelmallinen ehdotettu muutos on esityksen 7 luvun 2 §:n 1 momentin 2) kohdan osalta, jonka mukaan asiallisena syynä voitaisiin pitää työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa. Kyseisen säännöksen tulkinta jää perusteltutekstin laajuudesta riippumatta hyvin avoimeksi. Kysymys on perusteltutekstin valossa ns. alisuoriutumisesta (s. 42). Lisäksi palkansaajien keskusjärjestöt katsovat, että ehdotettava 7 luvun 2 §:n 1 momentin säännös on yleisesti myös hyvin epälooginen jo yksinomaan siitä syystä, että kaikki perusteluissa esitetyt tilanteet olisivat asiallisesti luettavissa ehdotettavan 2 §:n 1 momentin 1) ja 3) kohtien soveltamisalaan, eikä tarvetta erilliselle 2) kohdan mukaiselle säännökselle voi olla olemassa.

Edellä mainittu alisuoriutumista koskeva säännös muodostaa ongelman PL 18.3 §:n valossa myös siitä syystä, että sen arviointi voidaan perustaa objektiivisten kriteerien (1 ja 3 alakohdat) sijaan pääasiassa työnantajan subjektiivisen näkemyksen tulkinnalle. Työntekijällä ei ole mahdollisuuksia arvioida etukäteen sellaisen käyttäytymisnormin sisältöä, jonka soveltamisessa ei ole kysymys siitä, että työntekijä olisi rikkonut työsuhteen normia tai joka perustuisi työntekijän kykyihin toimia työsuhteessa edellytetyllä tavalla. Koska alisuoriutumista koskevassa säännösehdoituksessa ei ole kysymys kummankaan po. käyttäytymisnormin tulkinnasta, joita koskevat säännökset sisältyvät

vastaavasti 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1 ja 3 alakohtiin, säännöksen soveltamisen arvioissa on väistämättä kyse muunlaisesta kriteeristöstä. Perustelutekstissä säännöksen soveltaminen on kytketty varsin spekulatiivisiin ja hypoteettisiin, laadullisesti epätasmoisiin esimerkkeihin. Säännöksen tarkoitus ja suhde muihin alakohtiin jää epäselväksi. Yksityiskohtaisten perusteluiden (s. 43) osalta on kuitenkin selvää, että arviointi kohdistuu keskeisesti sellaisiin tekijöihin, joita tarkastellaan työnantajan subjektiivisen näkemyksen kautta. Kysymys on mm. siitä, millaisia tavoitteita työnantaja on työntekijälle asettanut ja millaisia vaatimuksia työnantaja voi työntekijään kohdistaa. Esityksessä kuvatulla tavalla arvioissa olisi keskeistä etenkin se, miten työnantaja näkee alisuoriutumisen tapahtuneen. Työntekijän mahdollisuuksille vaikuttaa kynnyksen ylittymiseen ja työnantajan omalle toiminnalle annetaan perusteluiden valossa merkittävästi vähemmän painoarvoa. Näin ollen johtopäätöksenä voitaneen pitää sitä, että alisuoriutumisesta koskeva arvio tehtäisiin työnantajan subjektiivisesta näkökulmasta.

Kyseisen säännöksen täysin väistämätön päällekkäisyys saman momentin muiden ”asiallisen syyn” kriteerien kanssa johtaa siihen, että säännöksen merkitys ja soveltamisala tulee selkiytymään vasta oikeuskäytännön kautta. Kyseinen säännös tulee aiheuttamaan oikeudellista epävarmuutta ja vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden tulkinnan ennakoitavuutta nykyiseen oikeustilaan verrattuna merkittäväällä tavalla. Sääntely, joka tehdään säännösmuutoksella epäselväksi ja jonka tulkinta jää perusteluissa esitettyjen arvioiden ja sanamuodon mukaisen tulkinnan perusteella tulevan oikeuskäytännön varaan, ei ole PL 18.3 §:n kannalta hyväksyttävä. Tällaisen normin selkeytyminen oikeuskäytännössä voi kestää parhaimmillaankin vuosia.

Riippumatta siitä, miten alisuoriutumisesta koskevaa säännösheidotusta lopulta tultaisiin tulkitsemaan oikeuskäytännössä, se on erittäin ongelmallinen varoitusta koskevan säännöksen kannalta. Koska alisuoriutuminen voi lain perusteluiden ja sanamuodon mukaan kytkeytyä perusteiltaan hyvin erilaiseen käyttäytymiseen, lakiehdotuksen myötä työntekijän irtisanominen olisi hyvin todennäköisesti mahdollista, vaikka irtisanomiseen johtaneesta menettelystä ei olisi varsinaisesti koskaan annettu varoitusta. Jatkossa työsopimuslain estämättä irtisanominen olisi mahdollista tilanteessa, jossa varoitus olisi annettu ensin esim. alisuoriutumisesta tilanteessa, jossa olisi kysymys enemmänkin työntekijän kyvyistä suoriutua sopimusvelvoitteistaan, mutta varsinainen työsuhteen päättäminen tehtäisiin vetoamalla alisuoriutumiseen, joka tosiasiassa johtuukin yksittäisestä laiminlyönnistä. Työnantajan subjektiivisen arvioinnin kannalta kysymys olisi lain valossa samasta työntekijää koskevasta alisuoriutumissäännöksen soveltamisesta, vaikka todellisuudessa työntekijä ei olisi saanut mitään tilaisuutta korjata menettelyään yksittäisen rikkeen kohdalla. Tällainen sääntelytapa on vähintään omiaan lisäämään väärinkäytösten riskiä, sillä se mahdollistaa asiallisesti myös mm. työntarjoamisvelvollisuutta koskevan säännöksen kiertämisen.

Vanhala Laura
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry