

Asia: VN/19527/2024

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

### Lausunnonantajan lausunto

#### 1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan "henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsuhteen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy." Esitysluonnoksen mukaan irtisanomissuojaa koskevaa lainsäädäntöä ehdotetaan kuitenkin muutettavaksi huomattavasti laajemmin. Työsopimuslain irtisanomista koskeva 7 luvun 1 §:n yleissäännös kumottaisiin kokonaan ja 7 luvun 2 §:n henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevaa säännöstä muutettaisiin olennaisesti.

Irtisanomisperusteelta edellytetyn painavan syyn poistamisen lisäksi sääntelyä heikennettäisiin irtisanomisperusteen kokonaisarvion sekä varoituksen antamisvelvollisuuden osalta. Lisäksi työnantajan velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön, ehdotetaan kumottavaksi suurelta osin.

Lainsäädäntömuutosten taustalla on Orpon hallituksen linjaus, jonka mukaan työelämän lainsäädäntöä uudistetaan työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Irtisanomissääntelyyn ehdotetut muutokset ovat näihin tavoitteisiin nähden ylimitoitettuja ja pitkälti tarpeettomia. Ne heikentäisivät työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa olennaisesti samaan aikaan, kun muutosten talous- ja työllisyysvaikutukset arvioidaan varsin vähäisiksi. Muutosesitys ei myöskään sisällä tasapainottavia toimia sen varmistamiseksi, että työntekijää suojataan työsuhteen heikompana osapuolena jatkossakin irtisanomistilanteissa asianmukaisesti.

Esityksessä arvioidaan, että aiempaa matalampi kynnys henkilöperusteiselle irtisanomiselle lisäisi työnantajan oikeusvarmuutta. Tämä arvio on kyseenalainen, sillä esitetyt muutokset johtaisivat

toteutuessaan siihen, että vakiintunut oikeuskäytäntö menettäisi pitkälti merkityksensä. Uutta irtisanomiskynnystä selkiyttävän oikeuskäytännön muotoutumisessa kestää pitkään, joten oikeusvarmuuden sijasta lakimuutos pikemminkin aiheuttaisi oikeudellista epävarmuutta sekä työnantaja- että työntekijäpuolella. Epävarmuus voi lisätä työsuhteen päättämisriitoja ja tuomioistuinkäsittelyjä, mikä ei ole toivottavaa, sillä työriidat ovat jo ennestään yksi tuomioistuimia eniten työllistävästä riita-asiaryhmistä.

Irtisanomissääntelyn muuttaminen voi heikentää työntekijän asemaa työsuhteen osapuolena laajemminkin. Työntekijän saattaa olla jatkossa vaikeampi puolustaa oikeuksiaan ja turvautua oikeussuojakeinoihin, jos pelkona on työsuhteen päätyminen alennetun irtisanomiskynnyksen seurauksena. Irtisanomissääntelyn muutoksia tulisi arvioida osana hallituksen ajamaa työläinsäädännön muutkokokonaisuutta, joka kaikinensa johtaa työntekijän oikeussuojan huomattavaan heikentämiseen ja työnantajan aseman vahvistamiseen työsuhteen vahvempana osapuolena.

Uudistus voi lisätä epäasiallista vallankäyttöä työpaikoilla ja yleistä epävarmuutta työmarkkinoilla. Tämä heijastuu myös talouden dynamiikkaan. Työntekijä ei välttämättä uskallakaan enää ottaa riskiä ja lähteä hakemaan uusia haasteita korkeamman tuottavuuden työpaikasta. Luottamus ja riskien ottamiseen perustuva innovatiivinen talous tarvitsee tuekseen rakenteita, jollaisia nyt rapautetaan.

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

Esityksen mukaan asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin pitää ensinnäkin työ sopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Rikkomuksia ja laiminlyöntejä on lueteltu esimerkinomaisesti, mutta säännöksessä tai sen perusteluissa ei tarkemmin kuvata, mikä olisi irtisanomiskynnyksen taso jatkossa. Ehdotuksessa todetaan ainoastaan, että rikkomusta tai laiminlyöntiä arvioitaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista. Irtisanomiskynnyksen taso olisi jatkossa varsin epäselvä työsuhteen molemmille osapuolille, mitä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin ehdotuksen mukaan pitää myös työntekijästä johtuvaa jatkuvaa puutteellisuutta työsuorituksessa eli alisuoriutumista. Perustelujen mukaan alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samalla tasolla kuin muut vastaavassa asemassa olevat. Perusteluissa ei oteta kantaa siihen, miten esimerkiksi työntekijän ikääntymisen tuomat vaikutukset suorituskykyyn otettaisiin huomioon. Ikääntymisen tuomia luonnollisia muutoksia suorituskyvyssä tai muita vastaavia inhimillisistä syistä johtuvia poikkeamia suorituskyvyssä ei saisi jatkossakaan pitää osoituksena säännöksessä tarkoitettua alisuoriutumisesta. Tämä pitäisi esityksessä todeta selvästi.

Asiallisena syynä irtisanomiselle pidettäisiin myös sellaista työntekijän henkilöön liittyvien työntekeedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään. Olennaisuus-kriteeriä ei enää mainita työntekeedellytysten muuttumisen

yhteydessä. Esityksen perusteluista ei kuitenkaan ilmene tarkemmin, onko irtisanomiskynnystä tarkoitus tältä osin muuttaa. Perustelujen mukaan vastaavaa syytä pidetään asiallisena syynä nykyisinkin, mikäli irtisanomisperusteelta edellytetty painavuuskriteeri täyttyy. Tämä viittaisi siihen, että irtisanomiskynnystä on tarkoitus ainakin jossakin määrin alentaa. Muutosesitys on tältä osin tulkinnanvarainen ja tarpeeton.

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

Yksi lakiehdotuksen keskeisistä epäkohdista on, että jatkossa irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa ei enää vaadittaisi työntekijän olosuhteiden huomioimista samalla tavalla kuin nykyisin. Työntekijän yksilöllisten olosuhteiden huomioimista on työoikeudellisessa oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa pidetty yhtenä työnantajan lojaliteettivelvoitteen keskeisenä ilmentymänä työntekijää kohtaan. Jos työnantaja ei jatkossa ole velvollinen arvioimaan työntekijän olosuhteita kokonaisvaltaisesti irtisanomistilanteissa, tämä heikentää selvästi työnantajan lojaalisuusvelvollisuutta työntekijää kohtaan.

Irtisanomisperusteeseen liittyvä kokonaisarvio tarkoittaa voimassa olevan työsopimuslain esitöiden (HE 157/2000) mukaan sitä, että irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Nykysääntely mahdollistaa eri seikkojen painottamisen tapauskohtaisesti sekä työnantajan että työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan huomioiden. Sääntely ei tulisi tältä osin muuttaa lainkaan.

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

Säännöksessä kevennetään merkittävästi työnantajan velvollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona, sillä jatkossa uudelleensijoitusvelvollisuus koskisi vain tilanteita, joissa irtisanomisperusteena on työntekijän työntekoaedellytysten muuttuminen. Esityksessä ei ole esitetty tarkempia perusteluja velvollisuuden näin olennaiselle muuttamiselle.

Uudelleensijoitusvelvollisuuden kaventaminen ei ole perusteltua tilanteessa, jossa irtisanomiskynnystä ehdotetaan samanaikaisesti alennettavaksi. Työntekijän oikeusturvan kannalta on päinvastoin tärkeää säilyttää uudelleensijoitusvelvollisuuden nykyinen taso. Pk-yrityksillä on käytännössä vähäiset mahdollisuudet työntekijöiden uudelleensijoittamiseen, joten sääntelyn muuttamista ei voida pitää tarpeellisenä myöskään pk-yritysten työllistymisen esteiden purkamiseksi. Sen sijaan isommilla yrityksillä tulee jatkossakin olla velvollisuus selvittää työsuhteen jatkuvuuden turvaamisen mahdollisuuksia uudelleensijoitusvelvoitteen kautta osana irtisanomisperusteen harkintaa. Myös uudelleensijoitusvelvollisuus on yksi työnantajan lojaliteettivelvoitteen ilmentymistä työntekijää kohtaan, eikä sitä tulisi heikentää.

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

Varoituksen antamisvelvollisuuden täsmentäminen on hyvä tavoite, sillä varoituksen antamiseen liittyy moninaisia oikeudellisia näyttö- ja tulkintaongelmia. Ehdotettu uusi säännös ei kuitenkaan poista näitä ongelmia, vaan saattaa aiheuttaa uusia tulkintaongelmia.

Eryteisesti säännöksen toisen ja kolmannen momentin merkitys jää epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi. Näiden momenttien tarkoituksena on ilmeisesti kaventaa varoituksen antamisvelvollisuutta, mikä yhdessä muiden esitettyjen muutosten kanssa heikentää työntekijän oikeussuojaa entisestään. Työsuhteen päättäminen on äärimmäinen seuraamus työntekijän moitittavasta menettelystä, joten selkeän pääsäännön tulee jatkossakin olla, ettei irtisanominen ole mahdollista ilman, että työntekijälle on annettu varoituksella mahdollisuus muuttaa menettelyään. Jotta varoituksen tarkoitus toteutuu, olisi säännöksessä perusteltua edellyttää, että varoitus annetaan kirjallisena ja riittävän yksilöitynä.

## **6. Merityösopimuslain muuttaminen**

-

## **7. Muut huomiot**

Perustuslain 18 §:n 3 momentissa säädetään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Ehdotetuilla irtisanomissääntelyn muutoksilla on selkeä yhteys tähän perustuslain säännökseen. Esityksen perusteluissa säännösmuutoksia ei kuitenkaan ole arvioitu perustuslain näkökulmasta lainkaan. Tämä tarkastelu tulisi tehdä.

Poijärvi Niina  
Suomen Hammaslääkäriliitto ry