

Asia: VN/19527/2024

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

### Lausunnonantajan lausunto

#### **1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta**

Teknolohiateollisuus ry toteaa, että säännösuudistukset ja luonnos hallituksen esitykseksi on pääasiallisesti kannatettava. Henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen madaltaminen on esitysluonnoksessa todetulla tavalla tarpeellista työllisyyden esteiden purkamiseksi ja pk-yritysten toimintaedellytysten parantamiseksi sekä tuottavuuden lisäämiseksi. Teknolohiateollisuus ry katsoo myös, että henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen madaltamisella on todennäköisesti työllisyyttä lisäävä vaikutus etenkin pienten yritysten parissa.

Teknolohiateollisuus ry esittää kuitenkin seuraavia muutosehdotuksia näiden tavoitteiden täysimääräisen saavuttamisen varmistamiseksi.

Uudistuksen kohteena olevaa työopimuslain mukaista irtisanomisperustetta siihen liittyvine säännöksineen tulisi ensinnäkin voida soveltaa sellaisenaan työehtosopimusten asianomaisista määräyksistä riippumatta. Tämän johdosta lakia tulisi muuttaa siten, että irtisanomisperustetta ja muita siihen liittyviä asianomaisia säännöksiä saadaan noudattaa työehtosopimusten estämättä. Tätä voidaan perustella sillä, että mikäli nyt esitettyjä uudistuksia noudatettaisiin vain lain varassa toimivien yritysten osalta, irtisanomiskynnyksen madaltaminen ja uudistuksella tavoiteltavat hyödyt jäävät suurilta osin toteutumatta monien työehtosopimusten sisältäessä vaatimuksen irtisanomisperusteen asiallisuudesta sekä painavuudesta.

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

Uudessa säännöksessä ehdotetaan sisällytettäväksi irtisanomisperusteeseen myös kohtuusharkinta: ”Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työopimuksen työntekijän henkilöön

liittyvällä perusteella vain sellaisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempää.”

Tätä voidaan pitää monestakin syystä ongelmallisena. Ensinnäkin kyseisen kriteerin lisääminen osaksi irtisanomisperusteen arviointia vaikeuttaa ko. säännöksen soveltamista sen epämääräisyyden vuoksi. Lisäksi kyseisen kriteerin suhde ko. pykälän 2 momentissa säädettyyn kokonaisarviointiin jää epäselväksi, mikä niin ikään hankaloittaa säännöksen soveltamista. Vastaava pätee myös kyseisen säännöksen ja niin sanotun työnantajan lojaliteettivelvoitteen väliseen suhteeseen.

Oikeusvarmuuden heikentämisen ohella kyseiset epäselvyydet saattaisivat myös estää tai ainakin haitata säännösuudistuksen tavoitteiden ja niihin liittyvien hyötyjen toteutumista. Kohtuusarviointi voisi tarpeettomasti laajentaa irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja siitä, mitä pykälän 2 momentissa todetussa kokonaisarvioinnissa on säädetty. Lisäksi työnantajan lojaliteettivelvoitteelle voitaisiin kohtuusarvioinnin yhteydessä antaa liian merkittävä painoarvo. Nämä voisivat pahimmillaan johtaa siihen, että uudistuksella tavoiteltu painava -kriteerin poistaminen irtisanomisperusteesta jää käytännössä toteutumatta ja vastaavasti irtisanomiskynnyksen tarkoitettu madaltaminen epäonnistuu. Kyseisen kohtuusarvioinnin sisällyttäminen irtisanomisperusteeseen estäisi vähintäänkin sanotun hallitusohjelman tavoitteen toteutumisen täysimääräisesti.

Sääntelyn selkiyttämiseksi ja uudistuksen tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi kyseinen kriteeri tulisivat poistaa irtisanomisperusteen arvioinnista. Asiallisen syyn vaatimus ja siihen liittyvä kokonaisarviointi jo itsessään sulkevat pois tilanteet, joissa työsuhteen irtisanomista voitaisiin pitää kohtuuttomana. Asiallisen syyn osalta tämä on myös tuotu esiin luonnoksessa hallituksen esitykseksi: ”Irtisanomisperusteeksi ei riittäisi merkitykseltään vähäpätöinen tai mielivaltainen syy. Irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta.” Esitysluonnoksessa on niin ikään kielletty irtisanomiset syrjivillä tai hyvän tavan vastaisilla perusteilla, mikä välillisesti omalta osaltaan estää työsuhteen irtisanomisen kohtuuttomilla perusteilla. Lisäksi kyseisen säännöksen kohtia 1 – 3 koskevissa esitysluonnoksen kohdissa ilmennetään tavalla tai toisella kunkin kohdan käsittelyn yhteydessä sitä, että työsuhteen irtisanominen kohtuuttomaksi katsottavalla perusteella ei ole mahdollista. (Esimerkiksi kohdan 2 osalta tämä tuodaan ilmi muun muassa seuraavalla tavalla: ”Riippumatta siitä, onko työntekijälle asetettu mitattavissa olevia tavoitteita vai ei, työntekijältä ei saisi vaatia kohtuuttomia.”)

Kyseistä esimerkkiluettelo tulisi myös tarkentaa kohdan 2 ja sitä koskevien esitysluonnoksessa todettujen soveltamisohjeiden osalta.

Momentin 2 kohtaa koskevassa esitysluonnoksen kohdassa todetaan, että: ”... asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin pitää työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa eli alisuoriutumista. Alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu

työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät.”

Tältä osin tulisi ensinnäkin selventää, tarkoitetaanko kyseisellä vertailulla ”muihin vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin” a.) vertailua vastaavassa asemassa oleviin toisiin työntekijöihin samalla työpaikalla, b.) vertailua samalla alalla ja samassa työtehtävässä toimivaan kuvitteelliseen ns. ”keskivertotyöntekijään”, vai c.) jossain määrin molempiin. Hyvänä ratkaisuna kyseessä olevien tavoitteiden saavuttamiseksi voidaan pitää vaihtoehtoa b.), eli vertailua samalla alalla ja samassa työtehtävässä toimivaan kuvitteelliseen ns. ”keskivertotyöntekijään”. Tätä voidaan perustella sillä, että vaihtoehdon a.) soveltamisen yhteydessä voidaan päätyä etenkin pienissä yrityksissä tilanteisiin, joissa enemmistö tai kaikki tarkasteltavana olevassa työntekijäryhmässä olevat työntekijät alisuoriutuvat tehtävässään, mutta kenenkään suoriutumisen ei voida katsoa olevan merkittävästi huonompi kuin toisen vastaavassa asemassa olevan työntekijän. Lakia voitaisiin päätyä tällaisessa tilanteessa tulkitsemaan niin, että työntekijän (tai työntekijöiden) irtisanominen alisuoriutumisen perusteella ei ole mahdollista. Vastaava ongelma voisi esiintyä myös tilanteessa, jossa työntekijöitä tarkasteltavassa työntekijäryhmässä on vähän tai etenkin, jos kyseiseen ryhmään kuuluu vain yksi työntekijä. Vaikka vaihtoehtoon b.) sisältyy haaste samalla alalla samassa asemassa toimivan kuvitteellisen ”keskivertotyöntekijän” määrittämisen osalta, uudistuksella aiottujen tavoitteiden saavuttamiseksi vaihtoehtoa b.) voidaan pitää tästä huolimatta parempana vaihtoehtona ainakin vaihtoehtoon a.) verrattuna.

Vaihtoehtoa c.), eli vertailun tekemistä vastaavassa asemassa oleviin toisiin työntekijöihin samalla työpaikalla tai edellä mainittuun samalla alalla samassa työtehtävässä toimivaan kuvitteelliseen ”keskivertotyöntekijään” voidaan sen sijaan pitää kaikista parhaimpana ratkaisuna, mikäli se vain toteutetaan oikein. Tässä yhteydessä olisi ensinnäkin vaadittavaa, että työnantaja saa tehdä kyseisen vertailun valintansa mukaan kumpaan tahansa vaihtoehtoon. Näin varmistettaisiin uudistuksen tavoitteiden toteutuminen tarkoitetussa määrin sekä vältettäisiin ongelmat tilanteissa, joissa arvioinnin kohteena olevan työntekijän vertailu samassa työpaikassa vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin ei ole edellä kuvatulla tavalla mahdollista tai mielekästä. Lainsäätäjä on mahdollisesti uudistuksellaan pyrkinytkin juuri tähän, mutta joka tapauksessa asian tuominen esille selkeämmin lopullisessa hallituksen esityksessä on perusteltua oikeusvarmuuden lisäämiseksi. Mikäli näin toimittaisiin, lopullisesta hallituksen esityksestä voitaisiin poistaa edellä mainittu kohtuusarviointi (Alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai...), sillä vertailu edellä mainittuun kuvitteelliseen ”keskivertotyöntekijään” tekisi sen tarpeettomaksi näiden ajaessa käytännössä samaa asiaa. Vertailu kuvitteelliseen ”keskivertotyöntekijään” olisi kuitenkin selkeämpi ja yksityiskohtaisempi vaihtoehto verrattuna kohtuullisen suoriutumisen arviointiin, minkä takia se vähentäisi tulkintaepäselvyyksiä ja lisäisi siten oikeusvarmuutta.

Vaihtoehtoisesti voitaisiin myös ajatella, että työnantaja suorittaa vertailun aina molempiin edellä mainittuihin vaihtoehtoihin a.) ja b.), mutta tätä ei voida pitää järkevänä kyseisen arvioinnin monimutkaisuuden ja epämääräisyyden vuoksi.

Kyseisessä säännöksessä todetaan, että asiallisena syynä voidaan pitää "... työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa." Kyseinen termi (jatkuvaluonteinen) vaikeuttaa lain soveltamista sen epämääräisyyden vuoksi. Uudistuksen tavoitteiden saavuttamiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää, että työnantajaa ei veloiteta odottamaan työntekijän suoriutumisen parantamista kohtuuttoman pitkän aikaa. Tästä syystä kyseinen termi pitäisi poistaa säännöksestä tai lopullisessa hallituksen esityksessä tulisi vähintäänkin kyseisen ajanjakson selkeämmän määrittämisen ohella todeta, että puutteellisen suoriutumisen ajallista pituutta lasketaan nykyiseen oikeustilaan verrattuna. Nykyistä oikeustilaa voidaan tältä osin pitää kohtuuttomana etenkin pienemmille yrityksille, sillä tulkinnasta ja tilanteesta riippuen niin sanotun seurantajakson voidaan katsoa sijoittuvan 3 – 9 kuukauden pituisen ajanjakson välille. Kyseinen ajanjakso, jonka aikana työntekijän suoriutumista seurataan, ei saa nykyistä oikeustilaa vastaavalla tavalla muodostua kohtuuttoman pitkäksi työnantajille, sillä muussa tapauksessa ko. säännöksellä tavoiteltu uudistus vesittyy. Tätä voidaan perustella muun muassa sillä, että työnantajat eivät palkkaa nykyistä enempää uusia työntekijöitä, jos uuden työntekijän palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset voivat kohota kohtuuttoman korkeiksi siinä tapauksessa, että työntekijän suoriutuminen työssä osoittautuu puutteelliseksi. Tämä pätee erityisesti pienempiin yrityksiin.

Oikeusvarmuuden lisäämiseksi tulisi myös lopulliseen hallituksen esitykseen tarkentaa tavanomaisen suorituskyvyn piiriin kuuluvan "kestoltaan rajatun" suorituskyvyn heikkenemisen aikamäärettä. ("Tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoltaan rajattu suorituskyvyn heikkeneminen.")

Lisäksi esitysluonnoksessa todetaan 2 kohdan osalta myös seuraavaa: "Työntekijän alisuoriutumista arvioitaessa olisi huomioitava myös työnantajan toiminta työsuhteessa. Huomiota tulee kiinnittää siihen, onko työnantaja huolehtinut perehdytysvelvollisuudestaan ja muista asiaan vaikuttavista työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista sekä selvittänyt työntekijälle tämän työn tavoitteet ja työnantajan odotukset." Epäselvyyksien välttämiseksi ja oikeusvarmuuden lisäämiseksi kyseiset muut asiaan vaikuttavat työnantajan velvollisuudet tulisi määrittää tarkemmin lopullisessa hallituksen esityksessä.

Lisäksi liittyen työntekijän työolosuhteiden muutokseen, kyseisen momentin 3 kohtaa koskevassa esitysluonnoksen kohdassa sanottua ehdotetaan tarkennettavaksi työntekijän vankeusrangaistuksen pituuden osalta. Toisin sanoen, lopullisessa hallituksen esityksessä tulisi selvittää, kuinka pitkä työntekijän vankeusrangaistus oikeuttaa työnantajan irtisanomaan tämän työsuhteen. Nykyinen muotoilu jättää tältä osin liikaa tulkinnanvaraa ja se voi aiheuttaa haastavia soveltamistilanteita.

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

Kokonaisarvioinnissa olisi momentin 3 kohdan mukaan otettava huomioon: "... työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely." Asianomaisessa esitysluonnoksen kohdassa todetaan tähän liittyen, että:

”Työnantajan keinoina voisivat olla esimerkiksi työntekijän ohjeistaminen ja muu opastaminen. Käänteisesti irtisanomisperusteen olemassaoloa vastaan puhuvana seikkana voisi olla työnantajan myötävaikutus epäkohtien syntymiseen, esimerkiksi työntekijälle annetun perehdytyksen tai ohjeistuksen puutteellisuus.” Kyseisiä työnantajan menettelyjä ja toimia tulisi tarkentaa, sillä nykyisiä muotoiluja voidaan pitää liian epämääräisinä ja ne voivat vaikeuttaa säännöksen tulkintaa. Lisäksi, koska kyseisellä säännöksellä on erityisesti merkitystä irtisanomiskynnyksen ylittymisessä työntekijän alisuoriutumisen yhteydessä, tulisi tässäkin yhteydessä varmistua, että työnantajalta ei vaadita kohtuuttomina tai tarkoitukseensa nähden liian laajoina pidettäviä toimenpiteitä ennen irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Tätä voidaan perustella edellä esitettyä esitysluonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan arviointia koskevalla tavalla siten, että työnantajan velvoitteiden muodostuessa tässä yhteydessä liian raskaiksi, ne vastaavasti haittaavat uudistuksen tavoitteiden toteutumista erityisesti pienten yritysten osalta.

Vastaavasti 3 kohtaa koskevassa esitysluonnoksen osiossa todetaan, että ”Mikäli työnantajalla on edellytyksiä tarjota työntekijälle muunlaisia työtehtäviä, voitaisiin irtisanominen pyrkiä välttämään tarkastelemalla, voidaanko työntekijän työtehtäviä muuttaa. Esimerkiksi työntekijän ja asiakkaan väliseen ihmissuhteisiin liittyvien ristiriitojen vuoksi työntekijälle voitaisiin tarjota muunlaisia työtehtäviä. Tässä olisi kyse työjärjestelyistä, eikä 3 momentissa tarkoitettua uuden työn tarjoamisvelvollisuudesta. Mahdollisuutta järjestää työntekijälle muunlaisia työtehtäviä ei tarvitsisi selvittää tilanteissa, joissa työnantajan ja työntekijän välinen luottamus olisi menetetty työntekijän menettelyn vuoksi.”

Kyseinen säännös on niin ikään relevantti erityisesti arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä työntekijän alisuoriutumisen vuoksi, koska tällaisiin tilanteisiin ei välttämättä sisälly luottamuksen menettämistä työntekijää kohtaan. Kyseisen uudistuksen tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi olisi tärkeää, että kyseisessä esitysluonnoksen kohdassa viitatut ”työjärjestelyt” eivät tosiasiasa muutu velvollisuudeksi tarjota muuta työtä. Esitysluonnoksen nykyinen muotoilu voi hyvinkin johtaa tähän, sillä sitä ja etenkin siihen sisällytettyä esimerkkiä (”Esimerkiksi työntekijän ja asiakkaan väliseen ihmissuhteisiin liittyvien ristiriitojen vuoksi työntekijälle voitaisiin tarjota muunlaisia työtehtäviä.”) voidaan tulkita myös niin, että uusien työtehtävien tarjoamisen laajuutta ei ole rajoitettu mitenkään. Tämä tosiasiallisesti vastaisi käytännössä uuden työn tarjoamisvelvollisuutta. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että kyseisten ”työjärjestelyjen” laajuus ulottuisi vain työntekijän työ sopimuksen mukaisiin tai muuten hänen kanssaan sovittuihin tai vakiintuneisiin työtehtäviin. Tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijälle ei tarvitsisi tarjota uusia työtehtäviä, vaan esimerkiksi alisuoriutumisen yhteydessä työnantaja selvittäisi, voitaisiinko irtisanominen välttää lisäämällä muita työntekijän työ sopimuksen mukaisia tai muuten sovittuja tai vakiintuneita työtehtäviä.

Edellä todetulla tavalla esitysluonnoksen muotoilua voidaan pitää myös jossain määrin epäselvänä, sillä työnantajan velvollisuutta tarjota muita työtehtäviä ei määritellä kovinkaan tarkasti sen laajuuden osalta. Ehdotettu muutos lopulliseen hallituksen esitykseen olisi siten tarpeellinen myös oikeusvarmuuden lisäämisen ja tulkintaepäselvyyksien välttämisen kannalta.

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

Ei lausuttavaa.

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

Ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 2 b §:n mukaan varoitus olisi annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voisi irtisanoa työsopimuksen. Varoituksesta pitäisi siten nimenomaisesti käydä ilmi irtisanomisen uhka menettelyn toistuessa.

Kyseinen muotoilu voisi johtaa siihen, että säännöstä tulkittaisiin ja sovellettaisiin samalla tavalla kuin nykyisen oikeustilan yhteydessä, eli edellytettäisiin varoituksessa nimenomaisesti mainittavan, että työntekijän menettelyn toistuessa työsuhde voidaan päättää. Kyseisen nimenomaisen maininnan puuttuminen johtaa nykyisin siihen, ettei työnantajan ilmoitusta pidetä työsopimuslain mukaisena varoituksena. Ehdotettu muotoilu vaarantaa uudistuksen tavoitteet, sillä irtisanomisen laillisuus voisi jäädä kiinni siitä, onko työnantaja osannut antaa varoituksen oikein, vaikka varoituksen sisältö muuten kävisi työntekijälle ilmi. Kyseistä muotoilua voidaan pitää myös oikeusvarmuuden kannalta ongelmallisena, sillä esitysluonnoksessa siitä todetaan seuraavaa: ”Tiettyjen sanojen tai ilmausten käyttämisestä ei kuitenkaan edellytettäisi, jos työnantaja tekee muulla tavoin työntekijälle selväksi suhtautumisensa tämän menettelyyn ja menettelyn jatkumisen tai toistumisen vaikutuksen edellytyksiin jatkaa työsuhdetta.” Tällainen epämääräinen luonnehdinta selvityksen antamisesta ”muulla tavoin” johtaa helposti tulkinnanvaraisiin tilanteisiin sen suhteen, onko työnantaja tehnyt suhtautumisensa ja menettelyn jatkumisen vaikutukset työntekijän työsuhteeseen selväksi säännöksen edellyttämällä tavalla.

Tämän vuoksi varoituksen sisällöstä ei pidä säätää ehdotetulla tavalla siten, että varoituksesta pitäisi nimenomaisesti käydä ilmi irtisanomisen uhka työntekijän moitittavan menettelyn toistuessa.

Pykälän 2 momentissa säädetään poikkeuksesta velvollisuuteen antaa varoitus. Esitysluonnoksessa todettu huomioiden sen mukaan varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi (objektiivisesti arvioiden) ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Esitysluonnoksessa viitataan tässä yhteydessä esimerkinomaisesti siihen, että työnantajan etukäteen antama ohjeistuksen perusteella työntekijä voi tulla tietoiseksi menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta. Työnantajalla on myös näyttötaakka tämän osoittamisesta.

Tulkintaongelmia aiheuttaa kuitenkin seuraava asiaan liittyvä kappale luonnoksessa hallituksen esitykseksi: ”Edellä tarkoitetaan tilanteita, joissa työnantajan tai työyhteisön luottamusta moitittavasti toimineeseen työntekijään ei voida palauttaa. Varoituksen tarkoituksella antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ei tällöin ole merkitystä.”, tai tarkemmin sanottuna kyseisen kappaleen ensimmäinen lause. Lainsäätäjän tarkoituksena lienee ollut vain yleisesti luonnehtia kyseisten tilanteiden olevan sellaisia, joissa luottamusta moitittavaan työntekijään ei voida palauttaa. Kyseistä lausetta voidaan kuitenkin tulkita myös niin, että työsuhteen irtisanominen ilman varoitusta edellyttää esimerkiksi etukäteen ohjeistuksen rikkomisen ohella sitä, että

työntekijän menettelyä on voitava pitää myös sellaisena, että työyhteisön luottamusta moitittavasti toimineeseen työntekijään ei voida palauttaa. Toisin sanoen, tämä voisi johtaa eräänlaisen lisäedellytyksen muodostumiseen kyseisissä tilanteissa, eli ei olisi riittävää, että työntekijän olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, vaan lisäksi laillinen irtisanominen ilman varoitusta edellyttäisi, että työntekijän menettelyä voidaan pitää myös sellaisena, että luottamusta työyhteisöön ei voida enää palauttaa.

Uudistuksen tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi kyseistä kohtaa tulisi selkeyttää lopulliseen hallituksen esitykseen siten, että tällaista lisäedellytystä ei pääse muodostumaan. Tämän tapahtuminen olisi myös oikeusvarmuuden kannalta ongelmallista, sillä sen arvioiminen, milloin luottamusta työyhteisöön ei voida edellä mainitulla tavalla palauttaa, on äärimmäisen tulkinnanvaraista.

## **6. Merityösopimuslain muuttaminen**

Merityösopimuslakiin ehdotetaan vastaavia muutoksia kuin työsopimuslakiin tässä lausunnossa esitetyin perustein.

## **7. Muut huomiot**

Työsopimuslain 7 luvun 2 a §:n luetteloon ehdotetaan lisättäväksi kohta, jonka mukaan työntekijän toimiminen tai aiempi toimiminen työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkiminen olisi kielletty irtisanomisperuste. Nykyistä oikeustilaa tai soveltamiskäytäntöä ei ole kuitenkaan tarkoitus muuttaa tällä lisäyksellä.

Henkilöstön edustajana toimiminen ja sellaiseksi pyrkiminen ei ole nykyisinkään sallittu irtisanomisperuste. Vastaava kielto pätee myös siihen, että työntekijä on aikaisemmin toiminut henkilöstön edustajana. Merkitystä tässä yhteydessä ei ole myöskään sillä, onko kyseessä luottamusmies, luottamusvaltuutettu vai muu henkilöstön edustaja. Ylipäätään henkilöstön edustajan irtisanomissuojaa koskeva nykyinen oikeustila on selvä. Lisäys on tämän vuoksi tarpeeton ja se lähinnä aiheuttaa epäselvyyden siitä, muuttuisiko nykyinen oikeustila jotenkin uuden säännöksen myötä. Lisäys voisi aiheuttaa myös käytännössä epäselvyyksiä tilanteissa, joissa henkilöstön edustajaksi pyrkivää, työntekijöiden edustajana toimivaa tai aiemmin toiminutta henkilöä ollaan irtisanomassa, vaikka irtisanomiselle olisi edustajan nykyiseen tai menneeseen tehtävään taikka siihen pyrkimiseen liittymätön asiallinen syy. Tästä syystä kyseisen lisäys tulisi poistaa säännöksestä.

Lain voimaantuloa koskevaa siirtymäsäännöstä voidaan myös pitää ongelmallisena. Asianomaisen siirtymäsäännöksen mukaan työntekijän irtisanomiseen sovellettaisiin nykyisin voimassa olevaa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää, jos työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely olisi kokonaisuudessaan tapahtunut viimeistään 31.12.2025. Siirtymäsäännös koskisi irtisanomisperusteen lisäksi esimerkiksi työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle varoitus ennen tämän irtisanomista.

Kyseisessä siirtymäsäännöksessä todetaan myös seuraavaa: ”Ellei 2 momentista johdu muuta, tätä lakia sovelletaan työntekijän ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen menettelyyn, jos työntekijä on ennen tämän lain voimaantuloa menetellyt tavalla, joka olisi tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen 7 luvun 2 §:n nojalla.”

Kyseinen siirtymäsäännös on luonteeltaan epäselvä ja se aiheuttaa merkittäviä tulkintavaikeuksia etenkin tilanteissa, joissa työntekijän menettely sijoittuu kokonaan tai osittain aikaan ennen lain voimaantuloa. Lain voimaantulosta tulisikin säätää yksiselitteisesti siten, että muuttanutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Leppäniemi Ville  
Teknologiateollisuus ry