

Asia: VN/19527/2024

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

### **Lausunnonantajan lausunto**

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää työ- ja elinkeinoministeriötä lausumapyynnöstä. Lausuntonaan valtuutettu toteaa kunnioittavasti seuraavaa.

Voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun mukainen henkilöperusteinen irtisanominen edellyttää painavaa ja asiallista syytä. Lausunnolla olevassa luonnoksessa esitetään syyn painavuuden poistamista, jolloin jatkossa pelkkä asiallinen syy riittäisi. Lisäksi ehdotetaan luopumista nykyisestä olennaisuuden ja vakavuuden vaatimuksesta, jonka mukaan irtisanomiselta on edellytetty, että työntekijä rikkoo työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavia velvollisuuksia tai laiminlyö niitä ”vakavasti”. Esityksen mukaisesti jatkossa punnittaisiin, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että esitetty heikentäisi yleisesti työntekijän suojelua ja asemaa suhteessa työnantajaan. Vaarana on, että esityksen vaikutukset kohdistuvat erityisesti syrjinnän vaarassa oleviin työntekijöihin esimerkiksi terveydentilan, vammaisuuden, ikääntymisen tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Esityksessä ei ole kuitenkaan toteutettu yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia. Ylipäänsä vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin on esityksessä arvioitu hyvin suppeasti.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää mahdollisena, että nyt esitetty sääntely lisäisi syrjintäepäilyjä irtisanomistilanteissa. Esityksessä pyritään muun muassa helpottamaan työntekijän irtisanomista tämän alisuoriutumisen perusteella. Vaikka ehdotetun mukaisesti työsopimuslaissa myös jatkossa kiellettäisiin irtisanominen esimerkiksi sairauden, vammaisuuden, mielipiteen tai uskonnon

perusteella, nyt esitetyt yleiset heikennykset työntekijöiden irtisanomissuojaan ja työnantajan perusteluvelvollisuuden kaventuminen irtisanomistilanteessa saattaisivat käytännössä johtaa tilanteeseen, jossa peiteltyjen syiden perusteella helpottuu myös irtisanominen ehdotetussa 2 a §:ssä kiellettyjen irtisanomisperusteiden, kuten vammaisuuden ja sairauden osalta.

Valtuutettu kiinnittää huomiota myös siihen, ettei lausuttavassa luonnoksessa ole käsitelty alisuoriutumisen arviointia suhteessa syrjintälainsäädännöllä suojattuihin perusteisiin kuten ikään, terveydentilaan ja vammaisuuteen. Esityksessä ei oteta myöskään huomioon työnantajan velvollisuutta suorittaa sellaisia kohtuullisia mukautuksia, joita vammaisen työntekijä yksilöllisesti tarvitsee voidakseen yhdenvertaisesti osallistua työelämäänsä. Valtuutettu kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että yhdenvertaisuuslaki suojaa myös läheissyrynnältä, joka voi koskea esimerkiksi työntekijää, joka on vammaisen lapsen huoltaja.

Nyt esitetty sääntely voi vaikeuttaa yhdenvertaisuuslain syrjintäolettaman toteennäyttämistä irtisanomisen mahdollista syrjivyyttä selvitettäessä. Kuten esityksessä todetaan "[...]ehdotetut muutokset voivat johtaa niiden irtisanomisten määrän lisääntymiseen, joissa työntekijän menettelyyn ei liity moitittavuutta." Lisäksi esityksessä mainitaan, että "On mahdollista, että joissain yksittäisissä tapauksissa syrjinnän osoittaminen voi vaikeutua, mikäli työnantaja vetoaa työntekijästä johtuvaan lailliseen irtisanomisperusteeseen, vaikka syy olisi tosiasiaa työsyryntä."

Esityksen mukaan irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin, että peruste ei saisi olla syrjivä tai yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen. Yhdenvertaisuusvaltuutettu suosittaa, että tämän tulisi käydä nimenomaisesti ilmi ehdotetusta pykälästä, ei pelkästään perusteluista.

Viranomaisvaikutuksissa ei ole nyt huomioitu yhdenvertaisuuslain laillisuusvalvontaan mahdollisesti kohdistuvaa yhteydenottomäärien kasvua, eikä ehdotetun sääntelyn yhdenvertaisuusvaikutuksia ole arvioitu syrjinnän vaarassa olevien ryhmien osalta. Voidaan olettaa, että sääntelyn vaikutukset näkyisivät myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja työsuojeluviranomaiselle tulevilla syrjintää irtisanomisen syrjivyyttä koskevissa yhteydenotoissa.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen velvoite edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Edistämisvelvoite kattaa kaikki yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain mukainen työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista koskee kaikkia työnantajia riippumatta siitä, onko työnantajalla lisäksi velvollisuus henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen.

Edistämisvelvollisen toimijalla on erityinen velvollisuus pyrkiä ennalta varmistumaan, että sen noudattamat toimintatavat eivät johda työntekijöiden välittömään tai välilliseen syrjintään. Työnantajan on esimerkiksi pyrittävä ennalta varmistumaan, että sen toimintatavat eivät ole vain näennäisesti yhdenvertaisia ja tosiasiallisesti johda joidenkin työntekijöiden syrjintään.

Edellä mainitut yhdenvertaisuuslain velvoitteet ovat sopusoinnussa työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa, jonka perusteella työnantajan on toiminnassaan otettava huomioon myös työntekijän intressit.

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

Voimassa olevasta työsopimuslaista poiketen ehdotetussa sääntelyssä ei edellytettäisi irtisanomisen kokonaisharkinnassa työntekijän olosuhteiden huomioon ottamista. Ehdotuksesta ei myöskään käy riittävällä tarkkuudella ilmi, milloin työnantaja voi ohittaa kokonaisharkinnan irtisanomistilanteessa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että nämä ovat huonosti yhteensovitettavissa yhdenvertaisuuslain velvoitteiden kanssa, joiden perusteella työnantajalla on tavoitteellinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvoite (YVL 7 §), velvollisuus varmistua, että sen toimintatavat eivät ole välittömästi tai välillisesti syrjiviä (YVL 10 § ja 13 §), kuten myös työnantajan velvollisuus toteuttaa kohtuullisia mukautuksia, jotta työntekijä, jolla on pysyvä tai pitkäaikainen toimintakyvyn alenema työympäristössä, pystyisi yhdenvertaisesti osallistumaan työelämään.

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

-

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

-

### **6. Merityösopimuslain muuttaminen**

-

### **7. Muut huomiot**

Yhdenvertaisuusvaltuutettu esittää yleisesti huolensa Petteri Orpon hallituksen omaksumasta toimintatavasta palastella lainsäädäntöhankkeet. Hankkeet on vaiheistettu useampaan suppeampaan kokonaisuuteen, mikä tekee muutosten yhteisvaikutusten arvioinnin vaikeaksi. Nyt lausuttavana olevaan esitykseen ei sisälly perus- ja ihmisoikeusvaikutuksia koskevaa yhteisvaikutusten arviointia, jossa pyrittäisiin ottamaan huomioon hallituksen esittämät muut työoikeudellisen sääntelyn muutokset. Tällainen kattavampi yhteisvaikutusten arviointi, jossa tarkasteltaisiin asiaa myös yhdenvertaisten työelämäoikeuksien toteutumisen näkökulmasta, puuttuu ja tulisi valtuutetun näkemyksen mukaan toteuttaa.

Stenman Kristina  
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Aaltonen Jussi  
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto