

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Vastustamme työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttamista. Työlainsäädännön keskeinen tarkoitus on ns. heikomman osapuolen eli työntekijän suojaaminen. Lakiluonnos sisältää tässä vaiheessa valmistelua monia elementtejä, jotka ovat käytännössä heikennyksiä työntekijän oikeussuojan kannalta, eikä lakiesityksessä ole työntekijän kannalta riittäviä tasapainottavia elementtejä. Ainakin työntekijän epävarmuus lisääntyy entisestään, koska tulee kestämään vuosia ennen kuin muuttuneen lain soveltamisesta saadaan uutta oikeuskäytäntöä. Tätä lisää lakiesityksen monet tulkinnalliset ja epäselvät kohdat, joita ei selvennetä sen tarkemmin, sekä käytetään kuvaavia ilmaisuja kuten ”lähtökohtaisesti”. Suomen perustuslain 18 §:n mukaisesti ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään. Lain perustelut jäävät nyt liian epäselviksi perustuslainkin näkökulmasta. Lisäksi on huomioitava, että lakiesityksessä terminologisesti käytetään virheellisesti termiä ”työsopimussuhde”, joka alkaa jo siitä hetkestä kun työsopimus on tehty. Tässä yhteydessä pitäisi käyttää termiä ”työsuhde”, työhön liittyvää, henkilön työskentelyn arviointia voidaan tehdä vasta työnteon aloittamisen jälkeen.

Kaikilta osin olemme samaa mieltä kuin PSKJ:n eriävässä mielipiteessä (18.2.2025)

Lain valmistelussa on edetty pikaista aikataulua. Perusteluissa on todettuna se, että tarkoitus on alentaa irtisanomiskynnystä. Mitään tilastollista näyttöä ei ole siitä, että tällä hetkellä tällaiselle lakimuutokselle olisi todellinen tarve. Käytännössä tälläkin hetkellä Suomessa ainakin korkeakoulutetun asiantuntijan irtisanominen henkilöön liittyvällä (väitettyllä) perusteella on mahdollista ainakin Loimuun tulevien yhteydenottojen perusteella ns. helposti. Usein näissä tilanteissa asiassa ei tosin edetä oikeuteen asti, vaan asia sovitaan hiljaisesti työsuhteen päättymistä koskevalla sopimuksella. Se, millainen taso näissä sopimuksissa on tarjolla- on käytännössä ainakin

osittain kytköksissä työsopimuslain mukaiseen korvaukseen laittomista irtisanomisista maksettavista korvauksista. Asteikko on tällä hetkellä matala, eikä sitä ole uudistettu 90-luvun jälkeen.

Ainakin vähintään tässä kohtaa pitäisi tarkastella TSL:n 12:2:n mukaisen korvausasteikon lisäksi sitä, että jos työnantaja ei toteuta kuulemista TSL:n 9:2:n mukaisesti riittävällä tavalla, niin tästä seuraa erikseen oma sanktionsa. (nyt huomioidaan ainoastaan kokonaisharkinnassa arvioitaessa TSL:n mukaista korvausta) Varoitus tulisi aina antaa kirjallisena sekä säätää siitä, että varoituksen antamista varten järjestetään erillinen kuulemistilaisuus, johon työntekijä voi ottaa mukaan avustajan.

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

Loimu vastustaa ehdotettuja muutoksia eli työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoamista sekä 7 luvun 2 §:n 1 momenttiin tehtäviä muutoksia.

Esityksen 1. momentin 1 kohdan mukainen luettelo on tulkinnanvarainen ja laaja, ja jättää laajasti tilaa subjektiivisille tulkinnoille. Mitä on pidettävä esim. huolimattomuutena työssä. Tällainen erillinen kohta esim. huolimattomuudesta on joka tapauksessa tarpeeton, eli tämä voidaan poistaa kokonaan. Tulkinnanvaraisuutta lisää se, että säännöksestä on poistettu irtisanomiskynnystä kuvaavat käsitteet kuten työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavien velvoitteiden ”vakavaa” rikkomista tai laiminlyöntiä. Käsitteet ovat olennaisia työntekijän työsuhdeturvan toteutumisen kannalta.

Esityksen 1. momentin 2 kohdan mukaisesti 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. Monet asiantuntijatyössä työskentelevät jäsenemme tekevät tutkittuun työmarkkinatietoon perustuen valitettavan paljon ns. harmaata työtä (työtä, jota ei laskuteta ylityönä) sekä saldoliukumat ovat useissa paikoissa todella korkealla. Käytännössä siis jos jollekin työpaikalle on muodostunut ns. epäterve työkuulttuuri, jossa asiantuntijatöissä olevat joustavat jatkuvasti- niin silloin vaarana on se, että yksittäisen työntekijän työsuoritusta ”verrataan” valloilla olevaan käytäntöön, jossa muiden työntekijän tulokset vaikuttavat paremmilta (koska ovat jo tehneet ns. ilmaisia tunteja potkujen pelossa).

Työhyvinvointiin liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet, joista saattaa seurata mm. terveydellisiä ongelmia. Lakiesityksen perusteluissa ei mitenkään riittävällä tavalla turvata työntekijän asemaa tilanteessa, jossa työnantaja laiminlyö omia työturvallisuuslain mukaisia velvoitteitaan. ”Liialliseen kiireeseen” viittaaminen ei työntekijän asemaa turvaa mitenkään riittävällä tavoin, miten tätä on tarkoitus tulkita oikeusteitse.

Perusteluissa tulisi jollain tavalla nimenomaisesti todeta jotenkin se, että yksilökohtaisesti suoriutumisessa voi olla eroja, ja työnantajan on työturvallisuuslain mukaisesti velvollinen myös nämä huomioimaan eli esim. myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset selviytyä työstä on huomioitava kaikissa tilanteissa.

Perusteluissa nyt ” Alisuoriutumisesta voisi ilmetä myös silloin, kun työntekijälle ei ole asetettu mitattavissa olevia tavoitteita tai tulosvaatimuksia. Tällöin työntekijän suoriutumisesta arvioitaisiin sen perusteella, mitä kyseisessä työssä voidaan pitää tavanomaisena suorituksena.”. Tämä kohta hyvin epämääräinen. Jos verrannollista tehtävää ei ole, johon voitaisiin työpaikkatasolla suoraan verrata, niin miten tätä arvioidaan.

Ylipäättään tämä 2. kohta tarpeeton, sisältyy jo 1.kohdan mukaiseen luetteloon. Perusteluissa voidaan avata tarkemmin sitten sitä, mitä voi olla esim. työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden rikkominen alisuoriutumisen osalta.

Esityksen 1.momentin 3 kohtaa tulee täsmentää. Loimu pitää erittäin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madalleta tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman johdosta. Esitystä tulee selkiyttää jatkovalmistelussa.

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

Loimu vastustaa henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonaisarviointiin ehdotettuja muutoksia. Käytännössä tässä kohtaa esitys on laadittu vain ja ainoastaan työnantajan näkökulmasta, työoikeuden perusperiaate (työntekijän suojelu) täysin sivuuttaen. Lisäksi määrittelyt ovat epämääräisiä, ja jättävät laajasti tilaa myöhemmille erimielisyyksille. Esityksessä todetaan mm. ”Jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulisi ottaa huomioon. Luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja toisaalta painoarvo riippuisi käsillä olevan tilanteen vakavuudesta. Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon.” Kokonaisarviointi vähintäänkin tulee tehdä aina, eikä voi olla tilanteita, jolloin tämä ei tulisi lainkaan tehdyksi.

Perusteluissa ei millään tavoin avata mitä voi olla viitattu ”muu työsuhteen vastainen toiminta”. Tämä on täysin kestänyt, ja tulee poistaa kokonaan. Miten voidaan vedota irtisanomisperusteena johonkin sellaiseen toimintaan, josta työntekijä ei mahdollisesti edes ole aiemmin tiennyt, että työnantaja olisi pitänyt sitä jotenkin ”työsuhteen vastaisena toimintana”, ellei tällaisesta ole annettu edes varoitusta. Entä miten kauan tällaiselle mahdolliselle toiminnalle voitaisiin edes antaa merkitystä irtisanomisperustetta arvioitaessa. Lisäksi tässä on viitattu ”työntekijän moitittavaan tai puutteelliseen asennoitumiseen työhön”. Tällainen määrittely on täysin subjektiivista, ja tulee poistaa kokonaan.

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

Loimu vastustaa uudelleensijoitusvelvollisuuteen ehdotettuja muutoksia.

Työnantajankin lojaliteettivelvoitteen nojalla työnantajan tulee jatkossakin käydä läpi onko tarjolla muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Tilanne on työntekijän kannalta täysin kohtuuton esim. tilanteessa, jossa tulisi irtisanotuksi alisuoriutumiseen vedoten eikä uutta työtä työnantajalla olisi edes velvoitetta selvittää

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

Loimu vastustaa varoituksen antamiseen ehdotettuja muutoksia. Esitetyt muutokset heikentävät työntekijän oikeusturvaa, ja laajentavat selkeästi tilanteita, jolloin työnantajan ei tarvitsisi antaa varoitusta lainkaan.

Varoituksen antamismenettelyä tulee selkiyttää. Varoituksen antamistilanteet saattavat usein tulla yllättäen, ilman että ennakolta on ollut edes mitään ”merkkejä” siitä, että tällainen saattaisi olla tulossa. Työntekijän oikeusturvan vahvistamiseen olisi syytä säätää siitä, että työntekijälle on etukäteen hyvissä ajoin annettava tieto siitä, että kyseessä on varoituksen antaminen ja että varoitusta annettaessa työntekijää tulee kuulla sekä oikeus käyttää avustajaa tilanteessa. Lisäksi varoitus on aina annettava yksilöidyn perusteluin kirjallisena.

Pykälän perusteluiden mukaisesti varoitusta ei tarvitsisi antaa jos esim. annetun ohjeistuksen perusteella on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi

työnantajan antaman ohjeistuksen perusteella. Usein työpaikoilla erityisesti kansainvälisissä konserneissa saattaa olla jopa satasivuisia, englanninkielisiä, yksityiskohtaisia ohjeistuksia siitä, miten missäkin asiassa tulee menetellä. Ja näitä työnantajan ohjeistuksia ja määräyksiä työntekijä sitoutuu työsopimuksin noudattamaan. Jatkossa siis esitysluonnoksen mukaisesti olisi mahdollista irtisanoa työntekijä varoitusta antamatta myös tällaisiin ”ohjeistuksiin” vedoten. Työntekijän kannalta täysin kohtuuton tilanne.

Varoituksen antamisella työnjohdollisena toimenpiteenä työntekijällä tulee aidosti olla tämän jälkeen mahdollisuus muuttaa toimintatapaansa. Esityksen mukainen irtisanomismahdollisuus ilman varoitusta jos on ” samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa” on ilmaisutavaltaan aivan liian epämääräinen ja ajallisestikaan tätä ei ole mitenkään rajoitettu. Ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 2 b §:n 3 momentti on poistettava kokonaan.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei lausuttavaa.

7. Muut huomiot

Kokonaisuutena arvioiden esitysluonnos on työoikeuden peruseriaatteen eli työntekijän suojelun kannalta täysin kestävä. 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 työsuhteen 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). Käytännössä hallituksen esityksen luonnos on tällä hetkellä niin tulkinnanvarainen ja epäselvä, että perustuslain vaatimukset eivät tässä kohtaa edes täyty. Hallituksen esityksellä ollaan muuttamassa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä työntekijän suojelun periaatetta ”työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.” Tätä tavoitetta ei voi kuitenkaan edistää työntekijän asemaa heikentäen, perustuslain mukaisista oikeuksista poiketen.

Esitys ei sisällä työntekijän kannalta mitään tasapainottavia elementtejä. 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.)

Kytömaa Anna

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry