

Asia: VN/19527/2024

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden muuttamista siten, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa lähtökohtaisesti asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan. Muutoksen tavoitteena on alentaa irtisanomiskynnystä hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää hyvänä ja tärkeänä, että irtisanomiskynnystä alennettaisiin työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa. Hallituksen esitysluonnos on kyseisen tavoitteen osalta pääsääntöisesti oikeansuuntainen, mutta ehdotetut säännösmuutokset ja niiden perustelut jättävät kuitenkin osittain hyvin epäselväksi, mihin uusi irtisanomiskynnys todellisuudessa asettuisi.

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

Voimassa olevan lain mukainen asiallisen ja painavan syyn vaatimus ehdotetaan muutettavaksi asialliseksi syyksi, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Kohtuullisuus on hyvin tulkinnanvarainen termi ja sen arviointi aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta. Kohtuullisuutta ei ole myöskään selvennetty perusteluissa. Irtisanomisperusteen täyttymiseen liittyisi lisäksi ehdotetun 2 §:n 2 momentin mukainen kokonaisharkinta, mikä sekoittuu 1 momentin kohtuullisuusedellytyksen arvioinnin kanssa. Selkeämpää olisi korvata "asiallinen ja painava" syy pelkällä "asiallisella" syyllä ilman kohtuullisuusedellytystä.

Ehdotetun 1 momentin 1-3 -kohdissa on pyritty avaamaan asiallisen syyn sisältöä tuomalla säännöstekstiin eräitä tavallisimpia sallittuja irtisanomisperusteita. Kuten perusteluissa on mainittu, asiallisen syyn sisältöä ei voida määritellä ennakolta tyhjentävästi, vaan irtisanomistilanteisiin liitty

suuria tapauskohtaisia eroja. Ehdotettu säännösteksti on kuitenkin kirjoitettu 1-3 -kohtien osalta tyhjentäväksi.

Esitämme, että 1 momenttiin lisättäisiin ”ainakin”-termi: ”Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:”.

Ehdotetun 1 momentin 1)-kohdan mukaan asiallisena syynä pidettäisiin työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Työntekijän työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteita ei tule ainoastaan ”työsopimuksesta tai laista” (esim. työehtosopimuksesta) ja siksi viittaukset niihin olisi syytä poistaa.

Esitämme, että 1 momentin 1)-kohdan alkua muutettaisiin seuraavasti: ”työntekijän työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä”.

Ehdotetun 1 momentin 2)-kohdan mukaan asiallisena syynä pidettäisiin työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa. Perusteluiden mukaan kyse on alisuoriutumisesta, mikä tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät. Jatkuvaluonteinen -termi on kuitenkin hyvin tulkinnanvarainen, eikä sitä ole selvennetty perusteluissa. Perusteluissa on kuvattu, mitä alisuoriutumisella tarkoitetaan, mutta ei sitä, mitä jatkuvaluonteisuudella tarkoitetaan. Jatkuvaluonteisuus voisi tulkinnanvaraisuutensa ja sen tarkoituksen perustelemattomuuden takia ohjata lain soveltajia alisuoriutumistapauksissa nykyisen oikeuskäytännön mukaista irtisanomiskynnystä korottavaan eikä alentavaan suuntaan. Siksi se olisi syytä poistaa.

Esitämme, että 1 momentin 2)-kohta muutettaisiin seuraavaksi: ”työntekijästä johtuvaa puutteellisuutta työsuorituksessa”.

Ehdotetun 1 momentin 3)-kohdan mukaan asiallisena syynä pidettäisiin työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Perusteluiden mukaan muutos voisi liittyä esimerkiksi työntekijän työkykyyn, mutta kyse voisi olla myös muusta työntekijän riskipiiriin kuuluvien olosuhteiden muutoksesta, jotka aiheuttavat suoritusasteen asianmukaiselle työsuoritukselle. Esimerkiksi ”autonkuljettajalle tuomittu ajokielto voisi, kiellon kestosta riippuen, merkitä työntekijän työntekoaikojen olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteen täyttyminen työntekoaikojen muuttumisen perusteella tällöin edellyttäisi sitä, että työntekijälle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi”.

Oikeuskäytännön mukaan ammattikuljettajalle tuomittu ajokielto tarkoittaa pääsääntöisesti suoraan lojaliteettivelvollisuuden rikkomista. Irtisanomisperusteen olemassaoloa ei voida näissä tapauksissa

arvioida ainoastaan ehdotetun 3)-kohdan perusteella, vaan ajokielto voi tapauksesta riippuen oikeuttaa irtisanomiseen jo pelkästään lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen perusteella ja ajokiellon taustalla oleva työntekijän teko voi puolestaan oikeuttaa irtisanomiseen jo pelkästään säännösten vastaisen menettelyn perusteella. Merkitystä on muun muassa sillä, minkä teon vuoksi ajokielto on tuomittu ja onko teko tapahtunut työaikana vai vapaa-aikana. Tämä olisi tarpeen täsmentää perusteluissa.

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

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaisiin kokonaisharkinnalla. Ehdotetussa 2 momentissa on listattu esimerkinomaisesti seikkoja, joita kokonaisharkinnassa tulisi ottaa tapauksesta riippuen huomioon. Perusteluissa on mainittu, että ”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.”

Tältä osin varsinainen säännösteksti ei vastaa perusteluita. Säännöstekstistä saa käsityksen, että kaikki seikat pitäisi ottaa kaikissa tapauksissa huomioon (”kokonaisarvioinnilla, jossa on otettava huomioon”). Työntekijän menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ratkaisee useimmiten yksin irtisanomisperusteen täyttymisen suuntaan tai toiseen. Kokonaisarviointia tarvitaan vain silloin, jos työntekijän menettely on vakavuudeltaan sallitun ja kielletyn irtisanomisperusteen rajalla. Tämä ei ilmene ehdotetusta säännöstekstistä riittävästi.

Perusteluissa on sekoitettu 1)-kohdan mukaiseen työntekijän asemaan ja tehtävien luonteeseen työsuhteen kesto, vaikka työsuhteen kestolla ei ole merkitystä työntekijän aseman ja tehtävien luonteen kanssa. Lisäksi perusteluista voi saada virheellisen käsityksen, että lyhyessä työsuhteessa olevan irtisanomiskynnys olisi korkeampi kuin pitkässä työsuhteessa.

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

Ehdotetussa 3 momentissa uudelleensijoitusvelvollisuus rajattaisiin koskemaan tilanteita, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoedellytystensä muuttumisen vuoksi. Perusteluiden mukaan ”tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työssä vaadittavan ammattipätevyyskirjan menettäminen muusta syystä kuin työntekijän tahallisen laiminlyönnin vuoksi tai sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys”. Esimerkiksi ammattikuljettajalle tuomittava ajokielto rattijuopumuksen johdosta poistaa edellytykset suoriutua työstä, mutta ajokiellon aiheuttaneella teolla työntekijä rikkoo vakavasti muun muassa lojaliteettivelvollisuutta, minkä vuoksi irtisanomis- tai purkuperuste täyttyy eikä uudelleensijoitusvelvollisuutta ole.

Esitämme, että 3 momentin uudelleensijoitusvelvollisuus rajattaisiin koskemaan ainoastaan työkyvyn alentumiseen liittyviä tilanteita.

Ehdotettujen 2 §:n 2 momentin 3)-kohdan ja 3 momentin perusteluissa on sekoitettu työtehtävien muuttaminen työjärjestelyillä ja uuden työn tarjoaminen (s. 46). Irtisanominen pitäisi perusteluiden mukaan pyrkiä välttämään työntekijän työtehtäviä muuttamalla ja tällöin olisi kyse työjärjestelyistä. Tätä työtehtävien järjestelyä ei kuitenkaan tarvitsisi tehdä, jos työnantajan ja työntekijän välinen luottamus olisi menetetty (2 mom 3-kohta). Sen sijaan ennen työntekoedellytysten muuttumisen vuoksi tehtävää irtisanomista täytyisi selvittää, onko työntekijä sijoitettavissa muuhun työhön (3 mom). Kokonaisuus on sekava ja epäselvä, ja siksi työjärjestelyitä koskeva kappale ehdotetun 2 momentin 3)-kohdan perusteluissa tulisi poistaa.

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

Ehdotetun 2 b §:n perusteluihin tulisi lisätä maininta varoitusten voimassaolosta: oikeuskäytännön mukaisesti varoituksilla ei ole mitään kaavamaisista vanhenemisaikaa (kpl 2.2.4.5).

Ehdotetun 2 b §:n 1 momentin mukaan varoituksesta olisi käytävä ilmi, että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen. Tämä varoitusta koskeva muutosäänös on liian tiukka ja se ei ainakaan alentaisi irtisanomiskynnystä nykyisestä. Varoituksessa on olennaista se, että työntekijälle kerrotaan, miltä osin hänen toimintansa on ollut moitittavaa, ja että tällainen menettely ei saa toistua. Olennaista ei ole se, onko työnantaja osannut antaa varoituksen oikein ja oikeita termejä käyttäen.

Esitämme, että 2 b §:n 1 momentin 2. lauseesta poistettaisiin seuraava: ”ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen”.

Perusteluissa jää epäselväksi pohdinta siitä, täytyykö varoituksen olla samasta tai samanlaisesta toiminnasta annettu, kuin minkä takia työsopimus irtisanoaan. Lähtökohtaisesti täysin erilaisesta asiasta annetulla varoituksella ei olisi perusteluiden mukaan merkitystä. Jos työntekijän uusi rikkomus kuitenkin osoittaisi samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä kuin mistä aiemmin on annettu varoitus, ei uutta varoitusta tarvitsisi antaa. Perusteluihin on otettu tällaisesta tilanteesta seuraava esimerkki: ”työntekijää on aiemmin varoitettu hänen jätettyään noudattamatta työnantajan antamia työaika koskevia määräyksiä. Jos työntekijä myöhemmin jättäisi tahallaan noudattamatta muita työnantajan antamia olennaisena pidettäviä määräyksiä, uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa.” Epäselväksi jää, mitä esimerkissä tarkoitetaan työntekijän tahallisuudella ja onko se asetettu tässä yhteydessä nimenomaisesti edellytykseksi ja mitä ovat työnantajan antamat olennaisena pidettävät määräykset.

## **6. Merityösopimuslain muuttaminen**

-

## **7. Muut huomiot**

Ehdotettu 2 a §:

Kiellettyihin irtisanomisperusteisiin ehdotetaan lisättäväksi työntekijöiden edustajana toimiminen tai sellaiseksi pyrkiminen (4-kohta). Vaikka lisäyksellä ei perusteluiden mukaan ole tarkoitus muuttaa nykyisen 2 §:n 2 momentin asiasisältöä ja soveltamiskäytäntöä, se voisi aiheuttaa käytännössä lain soveltajissa epätietoisuutta lainmuutoksen tarkoituksesta. Lisäys voisi aiheuttaa myös käytännössä epäselvyyksiä tilanteissa, joissa työntekijöiden edustajana toimivaa tai aiemmin toiminutta taikka edustajaksi pyrkinyttä henkilöä ollaan irtisanomassa, vaikka irtisanomiselle olisi edustajan tehtävään liittymätön asiallinen syy.

Esitämme, että 2 a §:n 1 momentin 4)-kohta poistettaisiin.

Siirtymäsäännös:

Ehdotettu voimaantuloa koskeva siirtymäsäännös on sekava ja sekavuus vaikuttaisi käytännössä pitkään. Se voi johtaa vaikeisiin rajanvetotilanteisiin, jos työntekijän moitittava menettely sijoittuu ajallisesti lain voimaantuloa edeltäneeseen aikaan, ja varsinkin, jos menettely on tapahtunut pidemmän ajan kuluessa.

Selkeämpää olisi säätää lain voimaantulosta siten, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Perusteluihin tulisi myös lisätä selkeä ja yksiselitteinen kirjaus, jonka mukaan ennen lain voimaantuloa tapahtuneet seikat ja annetut varoitukset voidaan ottaa huomioon irtisanomisperustetta arvioitaessa lainmuutoksen voimaantulon jälkeen, vaikka aikaisempaa varoitusta ei olisikaan annettu samasta syystä eikä muuttuneen lain muutosäännösten mukaisesti.

Vasarainen Mari  
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry