

Asia: VN/19527/2024

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

### **Lausunnonantajan lausunto**

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

Hallituksen esityksen luonnos vie irtisanomisperusteen arviointia oikeaan suuntaan. Luonnoksessa on kuitenkin kohtia, joita tulisi jatkovalmistelussa muuttaa ja selkeyttää, jotta hallitusohjelman kirjaukset irtisanomisperusteen muuttamisesta ja sen tavoitteista toteutuisivat täysimääräisesti.

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

Hallituksen esityksen luonnoksen mukaan työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Ehdotetussa uudessa kirjauksessa ei olisi enää aiemman lain mukaista painavan syyn vaatimusta irtisanomiselle, mikä on kannatettava ja hallitusohjelman mukainen toteutus.

Kuitenkin esitysluonnoksen kirjauksessa irtisanomisperusteen arviointiin on tuotu kohtuullisuusarviointi. Näkemyksemme mukaan kohtuullisuusarvioinnin sisällyttäminen kirjaukseen tekee osaltaan tyhjäksi tai ainakin vaarantaa painavan syyn vaatimuksen poistamisen merkityksen. Kirjauksessa riittävää olisi ainoastaan asiallisen syyn vaatimus, jonka takia työnantajalta ei voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Tämä siksi, koska irtisanomisperusteen olemassaoloa tulee ajatella kokonaisarviona esitysluonnoksen 7 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisesti. Kohtuullisuusarvioinnin ja kokonaisarvioinnin osalta syntyisi päällekkäistä ja siten mahdollista epäselvyyttä aiheuttavaa irtisanomiskynnyksen arviointia.

Kohtuullisuusarvioinnin sisällyttäminen vähintäänkin aiheuttaa epävarmuutta sen suhteen, että millaiseksi oikeustila muodostuu ja toteutuuko hallitusohjelmakirjauksen tavoite irtisanomiskynnyksen alentamisesta.

Muutoin esitysluonnoksen kirjaus 7 luvun 2 §:n 1 momentista esimerkkeineen on selkeyttävä ja kannatettava.

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

Edelliseen vastauskohtaan viitaten irtisanomiskynnyksen arviointi pitää jättää kokonaisarvioinnin varaan ja poistaa 7 luvun 2 §:n 1 momenttiin sisällytetty kohtuullisuusarviointi.

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

Esitysluonnokseen kirjattu poistaa käytännön tilanteille vieraan ajattelun, että työnantajan olisi muissa kuin työntekijän työntekeudellytysten muuttumistilanteissa selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on perusteettomilla poissaoloilla tai tietoisilla työtehtävien laiminlyönneillä antanut aiheen irtisanomiseen, on kohtuutonta ajatella työnantajalla olevan velvollisuus selvittää mahdollisia muita työntekijälle soveltuvia työtehtäviä. Näin ollen muutos ja esitetty kirjaus on kannatettava.

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

Varoituksen muotovaatimuksena ja siten juridisena edellytyksenä ei tulisi säätää irtisanomisuuhkaisuutta, kuten hallituksen esityksen luonnoksessa nyt esitetään. On hyvä huomata, että nykyisen työsopimuslain kirjauksesta vaatimusta varoituksen irtisanomisuuhkaisuudesta ei löydy. Kuitenkin soveltamiskäytännössä irtisanomisuuhkaisuus on varoituksen olemassaolon edellytys.

Siten hallituksen esityksen luonnosta tulisi muuttaa siten, että moitittavasta menettelystä varoitettun työntekijän irtisanomisen laillisuutta ei sidota siihen, onko työnantaja muistanut varoituksessa muotovaatimusten mukaisesti mainita irtisanomisuuhasta moitittavan menettelyn jatkuessa. Oleellista pitäisi ainoastaan olla, että asiassa on työntekijän taholta ymmärretty kyseessä olevan varoitus, jonka vuoksi hänen tulisi oikaista menettelyään. Varoituksen olemassaolon sitominen muotoedellytyksenä irtisanomisuhan ilmaisuun ei ole omiaan toteuttamaan tavoitetta irtisanomiskynnyksen alentamisesta.

Varoituksen antamiseen liittyy myös tarkoitus korrektisti ja osapuolten keskinäistä lojaliteettia heikentämättä saada työntekijä ymmärtämään menettelynsä moitittavuus ja antaa työntekijälle mahdollisuus oikaista toimintaansa. Irtisanomisuhan mainitseminen osana varoitusta ei olisi omiaan edistämään tämän tarkoituksen toteutumista, koska irtisanomisella uhkaaminen herkästi tulehduttaa työnantajan ja työntekijän välisen tilanteen ja siten myös vaarantaa työn tuottavuuden.

### **6. Merityösopimuslain muuttaminen**

Ei kommentoitavaa.

### **7. Muut huomiot**

1. Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelo

Luetteloon ehdotetaan kohtaa, jonka mukaan työntekijän toimiminen tai aiempi toimiminen työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkiminen olisi kielletty irtisanomisperuste. Esitysluonnoksen mukaan tällä ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa ja soveltamiskäytäntöä.

Lisäys on tarpeeton, koska jo nykyisinkin henkilöstön edustajana toimiminen tai sellaiseksi pyrkiminen on ollut kielletty irtisanomisperuste. Lisäys lähinnä aiheuttaisi epäselvyyttä sen suhteen, että onko oikeustilaa muutettu aiemmasta jotenkin, vaikka luonnoksessa todetaan asiantilan pysyvän ennallaan. Tätä ei voida pitää lain soveltajien näkökulmasta tarkoituksenmukaisena. Ehdotetusta voisi syntyä käytännön epäselvyyttä esimerkiksi tilanteessa, jossa irtisanominen ollaan kohdistamassa työntekijään, joka toimii tai on aiemmin toiminut työntekijöiden edustajana, vaikka irtisanomiselle olisi edustajan tehtävään liittymätön asiallinen syy.

## 2. Siirtymäsäännös

Lain voimaantuloon liittyvä siirtymäsäännös tulisi esitetystä poiketen olla yksiselitteisempi, jotta mahdollisilta ylimääräisiltä tulkintahaasteilta välttyään.

Hallituksen esityksen luonnoksessa on siirtymäsäännös, jonka mukaan työntekijän irtisanomiseen sovellettaisiin nykyisin voimassa olevaa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää, jos työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely olisi kokonaisuudessaan tapahtunut ennen lain voimaantuloa. Kuitenkin työntekijän ennen lain voimaantuloa tapahtunut menettely voitaisiin lukea osaksi irtisanomisperustetta uudenkin lain tultua voimaan siinä määrin, kuin se olisi voitu huomioida nykyisen työsopimuslain mukaan.

Yksinkertainen, selkeä ja hallitusohjelman tavoitteita toteuttava ratkaisu olisi säätää siirtymäsäännöksessä, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Kaunisniemi Joona  
Sivistysala ry