

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Akava viittaa palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, STTK ja AKAVA eriävään mielipiteeseen (22.11.2024) ja lausuu asiassa lisäksi seuraavaa.

Akava vastustaa henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista.

- Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia.
- Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin.
- Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä.
- Kansainvälisiä velvoitteita on käsitelty ehdotuksessa hyvin suppeasti.
- Varoituksenantovelvollisuutta on selkiytettävä.
- Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen kannalta.
- Ehdotetut muutokset aiheuttavat pitkään kestävästi oikeudellisen epävarmuuden tilan ja ne lisäävät riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.

Asian tausta ja valmistelu

Työryhmän toimeksiannosta poiketen, työryhmätyöskentelyn edetessä työryhmässä käsiteltäviä lainsäädäntökysymyksiä laajennettiin. Irtisanomiskynnyksen madaltamiselle ja muille irtisanomismenettelyyn tehtäville heikennyksille ei ole ollut työryhmässä yksimielisyyttä.

Henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi samanaikaisesti valmisteilla on myös muita työsopimuslain muutoksia, joilla on vaikutuksia työntekijöiden työsuhdeturvaan. Näitä lainsäädäntömuutoksia ovat määräaikaisten työntekijöiden aseman heikentäminen, lomautusilmoitusajan lyhentäminen sekä takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Lisäksi yhteistoimintavelvoitteita kevennetään ja työttömyysturvaa heikennetään. Muutoksilla on merkittäviä kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhdeturvaan ja asemaan työsopimussuhteen heikompana osapuolena.

Nykytila ja sen arviointi

Esityksessä on kuvattu voimassa olevaa sääntelyä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä. Joiltakin osin nykytilan kuvaus on suppeaa, eikä ota huomioon kaikkia työntekijän työsuhdeturvan kannalta olennaisia tekijöitä. Työntekijän työsuhdeturva kattaa työntekijän työsopimuksen laillisia ja kiellettyjä päättämisperusteita koskevan sääntelyn. Se kattaa myös työsopimuksen päättämisessä noudatettavia menettelytapoja koskevan sääntelyn sekä laittoman päättämisen seuraamukset. Siihen kuuluu myös sosiaaliturvaa, kuten työttömyysturvaa koskeva sääntely.

Työsuhdeturva tarkoittaa myös työntekijän suojaan epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan. Työsopimuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteita, mikä ilmenee muun muassa työnantajan velvollisuutena tarjota muuta työtä (TSL 7:2.2.). Osa työsuhdeturvaa on työnantajan velvollisuus puuttua varoituksella työntekijän lain tai sopimuksen vastaiseen toimintaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Irtisanomissääntely korostaa työsuhteen jatkamisen ja jatkumisen tärkeyttä. Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta koskevaa kokonaisarviointia tehtäessä huomioon otetaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.

Työnantajan ja työntekijän on työsopimusta tehdessään ja työsopimussuhteen aikana otettava huomioon toisensa etu. Työsuhteessa noudatettava lojaliteettivelvoite koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Lisäksi yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti on huomioitava, että sopimukset sitovat osapuolia. Sopimuksesta vapautuminen edellyttää sopimustasapainon muuttumista merkittävässä määrin.

Kun työsuhde päätetään ilman lain mukaista syytä, työntekijöillä on oikeus riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Korvausta pidetään asianmukaisena, jos se toimii tuntuvana varoituksena työnantajalle ja korvaa vääryyttä kärsineen työntekijän menetykset.

Useat lakisääteiset velvoitteet sitovat työsuhteen osapuolia, sekä työnantajaa että työntekijää. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n säännös velvoittaa sekä työntekijää että työnantajaa. Työntekijän edellytetään tekevän työnsä huolellisesti ja toimivan sen mukaan kuin on kohtuullista vaatia hänen asemassaan olevalta. Säännös edellyttää työnantajalta aktiivista, johdonmukaista ja

tasapuolivelvoituksen mukaista työn johto-oikeuden käyttämistä. Irtisanomisperusteen asiallisuuden arvioinnissa on merkitystä sillä, miten työnantaja on käyttänyt tätä työnjohto-oikeuttaan.

Hallitusohjelman kirjaus on kytköksissä työsopimuslain 7 luvun 1 §:n irtisanomisperusteita koskevaan yleissäännökseen, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Henkilökohtaista irtisanomisperustetta koskevassa oikeuskäytännössään korkein oikeus on soveltanut rinnakkain työsopimuslain 7:1:n yleissäännöstä ja 7:2.1:a muun muassa seuraavissa ratkaisuissa KKO 2017:27, KKO 2016:62 ja KKO 2014:98. Työsopimuslain 7 luvun 1 § on kytköksissä myös työntekijän työntekoaikojen muuttumiseen ja työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisiin tuotannollis- taloudellisiin irtisanomisperusteisiin.

Kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sitoumukset

ILO yleissopimus 158

Irtisanomisperusteita koskevan kansallisen lainsäädännön kannalta keskeisin kansainvälinen sopimus on ILO:n yleissopimus nro 158 ja tätä koskeva suositus nro 166. Esityksessä on tunnistettu molemmat, mutta asiallisesti sisällöllinen arvio kohdistuu lähinnä suositukseen ja perusteluissa painotetaan tarvetta perustaa työnantajan toimesta tapahtuva työsuhteen päättymisen pätevään syyhyn.

Esityksessä ei ole erityisen kattavasti arvioitu yleissopimuksen 4 artiklan mukaisen pätevän syyn materiaalista sisältöä. Kyseisen 4 artiklan mukaan työnantajan toimesta tapahtuvan työsuhteen päättämisen on perustuttava pätevään syyhyn, jonka käsillä olevan hankkeen kannalta olennaisilta osiltaan on liittyvä vaihtoehtoisesti työntekijän kykyihin (capacity) tai käytökseen (conduct).

Esitys ei täytä kaikilta osin ILO yleissopimuksen asettamia vaatimuksia. Hallituksen esityksen perusteluissa viitataan muun muassa työntekijän puutteelliseen asennoitumiseen työhön. Asennoituminen ja sen arviointi on hyvin subjektiivista eikä täytä pätevän (valid) syyn vaatimusta.

ILO:n riippumaton asiantuntijakomitea (CEACR) on katsonut, että epäpätevyys tai epätyytyttävä suoriutuminen, joka voi johtua taitojen tai luontaisten kykyjen puutteesta, on työntekijän pätevyyteen liittyvä päättämisperuste. Toisaalta, jos työnantaja vetoaa muuhun rikkomukseen, kuten työntekijän vilpillisyyteen tai huolimattomuuteen työssään, työsuhteen päättämisen luokitus muuttuu yleensä. Tällöin kyseessä ei ole työsuhteen päättäminen työntekijän pätevyyteen liittyvistä syistä, vaan se perustuu enemmänkin työntekijän käyttäytymiseen. Niin ikään asiantuntijakomitea on katsonut, että mitä abstraktimmalla tasolla sovellettavan lain säännöksissä käytetyt ilmaisut ovat, sitä enemmän työsuhteen päättämisen pätevien syiden määrittely riippuu näitä määräyksiä soveltavien elinten (tuomioistuimet, työtuomioistuimet, välimiehet tai muut elimet) tulkinnasta.

Työntekijän käyttäytymiseen liittyvät syyt (conduct)

Yleissopimuksen 4 artiklassa viitataan nimenomaisesti työsuhteen päättämiseen, joka "liittyy työntekijän käyttöön". Perinteisesti työntekijän epäasianmukaista käytöstä pidetään kurinpidollisena rikkomuksena, joka voi johtaa työsuhteen päättämiseen, mikäli se katsotaan riittävän vakavaksi. Työsuhteen päättämisen syyt, jotka liittyvät työntekijän käyttäytymiseen, voivat muodostua joko rikkomuksesta tai muusta epäasiallisesta käytöksestä.

Kurinpitoseuraamukseen kuten viime kädessä työsuhteen päättämiseen johtava rikkomus voi määritelmän mukaan kuulua kahteen kategoriaan: ensimmäinen koskee yleensä työtehtävien puutteellista suorittamista, ja toinen kattaa erilaisia epäasianmukaisia käytösmuotoja.

Ensimmäiseen kategoriaan voi kuulua sellaisia rikkomuksia kuin työvelvoitteiden laiminlyönti, työpaikan sääntöjen rikkominen (joista erityisesti mainitaan usein turvallisuutta ja terveyttä koskevat säännöt), laillisten määräysten noudattamatta jättäminen sekä perusteeton poissaolo tai myöhästyminen.

Toiseen kategoriaan kuuluvat erityisesti epäjärjestyksen aiheuttaminen, väkivalta, pahoinpitely, loukkaavan kielenkäytön käyttäminen, työpaikan rauhan ja järjestyksen häiritseminen, työpaikalle saapuminen päihtyneenä tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena sekä alkoholin tai huumeiden käyttö työpaikalla. Lisäksi tähän kategoriaan sisältyvät erilaiset epärehellisyttä ja luottamuspulaa osoittavat teot, kuten petos, vilppi, luottamuksen rikkominen, varkaus ja erilaiset epälojaalit toimet (esimerkiksi liikesalaisuuksien paljastaminen tai työnantajan kanssa kilpaileva toiminta) sekä yrityksen omaisuudelle aiheutettu aineellinen vahinko. Tietyt rikkomukset, kuten perusteeton poissaolo tai myöhästyminen sekä päihtyneenä työpaikalle saapuminen, on usein oltava toistuvia tai jatkuvia, jotta ne oikeuttaisivat irtisanomiseen.

Joissakin tapauksissa työntekijän käyttäytyminen työpaikan ulkopuolella voi vaikuttaa työsuhteen jatkumiseen. Näin on erityisesti silloin, kun työntekijän käytös on johtanut vankeusrangaistukseen. CEACR on todennut, kuten se ilmaisi vuoden 1974 yleiskatsauksessaan suosituksesta nro 119, että jos työsuhteen keskeytyksen ei voida katsoa muodostuvan niin pitkäksi, että työsuhteen ylläpitäminen ei olisi mahdollista, olisi mahdollisuuksien mukaan suotavaa pyrkiä pelkästään työsuhteen keskeyttämiseen ja työntekijän työpaikan säilyttämiseen. Tällä tavoin voitaisiin tukea hänen paluutaan normaaliin elämään rangaistuksen suorittamisen jälkeen. (ILC, 59th Session, 1974, Report III (Part 4B), para. 35, note 5).

Selvää on kuitenkin se, että koska työsuhteen päättäminen on vakavin kurinpidollinen seuraamus, jonka työntekijä voi käyttäytymisensä perusteella kohdata, on tärkeää, että silloin kun lainsäädäntö antaa työnantajille asiassa harkintavaltaa, heidän tulee ottaa huomioon rikkomuksen luonne, eivätkä jätä harkitsematta muita mahdollisia kurinpidollisia toimenpiteitä ennen kuin turvautuvat tähän viimeiseen keinoon.

Työntekijän kykyihin liittyvät syyt (capacity)

CEACR on katsonut, että työntekijän kykyjen puute voi esiintyä kahdessa muodossa. Se voi johtua siitä, että työntekijältä puuttuu tiettyjen tehtävien suorittamiseen tarvittavat taidot tai ominaisuudet, mikä johtaa epätyytyttävään suoritukseen. Pätevyysvaje on siten erotettava huonosta käytöksestä, joka edellyttää tietynasteista "syyllisyyttä" työntekijän taholta. Heikko

työsuoritus, joka ei ole tahallista, sekä työkyvyttömyys sairauden tai vamman seurauksena kuuluvat myös työntekijän kykyjen käsitteen piiriin.

Lähtökohtaisesti työntekijälle voidaan antaa tiettyjä suojakeinoja työsuhteen päättämiseen liittyen silloin, kun perusteena on kykyihin liittyvä syy. Tällaisia suojakeinoja ovat muun muassa hänen työpanoksensa huolellinen arviointi, varoituksen antaminen mahdollisista seurauksista, jos työn laatu ei parane, sekä mahdollisuuden tarjoaminen taitojen osoittamiseen ja työtehon parantamiseen. Näillä suojakeinoilla on myös yhteys siihen, miten arviointia tulisi tehdä poissaolon tai työkyvyttömyyden kohdalla, joka on aiheutunut sairauden tai vamman vuoksi. Työperäisten vammojen ja sairauksien tulisi olla kattavampien suojatoimenpiteiden piirissä – yleissopimuksen 6 artiklassa mainitaan, että työstä poissaolo sairauden tai vamman vuoksi ei muodosta pätevää syytä työsuhteen päättämiseksi.

Käyttäytymiseen ja kykyihin liittyvät syyt tässä esityksessä

ILO:n yleissopimuksen nro 158 edellyttämä pätevä syy on individuaalisen irtisanomisperusteen osalta määriteltävissä työntekijän käyttäytymiseen ja/tai työntekijän kykyihin liittyviin syihin. Esityksessä esitetään uutta, TSL 7:2.1 §:n 2) alakohtaa, jolla käytännössä tuodaan niin sanottu alisuoriutuminen sallittujen irtisanomisperusteiden piiriin. Näkemyksemme mukaan kyseinen säännös on paitsi kokonaisuudessaan tarpeeton, se on myös kyseenalainen suhteessa yleissopimukseen 158 ja etenkin tämän 4 artiklassa sallittuihin ja siten työnantajien käytettävissä oleviin työsuhteen päättämiskeinoihin. Säännöksen piiriin voidaan lukea sekä tilanteita, joissa on kysymys työntekijän kyvyistä, että tilanteita, joissa kysymys on työntekijän vähintään osittaisesta rikkomuksesta. Kyseinen sääntelymalli on erityisen epäselvä suhteessa työnantajan velvollisuuksiin kuten lojaliteettiin ja mm. tiedonantovelvollisuuksiin. Vaikka säännöksen käytännön vaikutukset tulevat riippumaan pitkälti sitä koskevasta tulevasta oikeuskäytännöstä, sillä luodaan selkeä uhka, joka voi realisoitua työnantajille mahdollisuutena sivuuttaa mm. työn tekemiseen liittyvä koulutus- ja neuvonta, tai jopa työnantajan velvollisuus opastaa työntekijä työtehtäviinsä ja käyttää irtisanomismenettelyä vaihtoehtona.

Asiallisesti yleissopimuksen 4 artiklan tarkoittamat tilanteet ovat tyhjentävät. Työntekijän irtisanomisessa individuaaliperusteella on aina kysymys joko työntekijän käyttäytymisestä tai kyvyistä siten, että mitään väliporrasta kyseisten vaihtoehtojen välille ei ole tarvetta säätää.

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan artikla 24 koskee oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Sen mukaan, varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan: a) kaikkien työntekijöiden oikeuden siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä, tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin, b) niiden työntekijöiden, joiden työsuhde on päätetty ilman pätevää syytä, oikeuden riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Tätä

tarkoitusta varten sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että työntekijällä, jonka mielestä hänen työsuhteensa on päätetty ilman pätevää syytä, on oikeus valittaa asiasta puolueettomalle elimelle.

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja on tullut voimaan Suomessa 1.8.2002.

Artikla 24:n antama suoja kuvaa irtisanomisen erityisluonnetta verrattuna muihin työsuhte-ehtoihin. Sopimusmääräyksessä painottuu yleisen ja tehokkaan suojelun tärkeys työnantajan toteuttaman laittoman irtisanomisen yhteydessä. Tämä on keino ylläpitää työsuhteen pysyvyyttä.

Henkilöön liittyvällä perusteella irtisanottaessa pätevä syy liittyy työntekijän työkykyyn, työn suorittamiseen tai käytökseen. Näissä on kysymys ILO:n yleissopimuksen no 158 yhteydessä määritellyistä päättämisperusteista. Pätevänä syynä pidetään työntekijän jatkuvia vahingollisia menettelyjä, kuten työn suorittamiseen ja käyttäytymiseen liittyviä vakavia puutteita ja häiriöitä, jotka voivat johtaa työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan jälkeen tai vakavammissa tapauksissa ilman sitä, jolloin on kysymys työsopimuksen purkamisesta. Lailliset irtisanomisperusteet on todettu artiklassa 24 tyhjentävällä tavalla. (C 2012 Ukraine, Mikkola s. 149-150).

Ruotsin lainsäädäntö

Ehdotuksessa kuvataan Ruotsin irtisanomissäännöstä hyvin ohuesti. Laissa työsuhteturvasta (Lag om anställningsskydd, 1982:80) säännellään muun muassa työsuhteen päättämisen perusteista. Ruotsin työlainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2022 työehtodirektiivin implementoinnin ja kansallisen kehittämistarpeen vuoksi. Myös työsuhteturvasta annetun lain 7 §:ää työnantaja-aloitteisesta työsuhteen päättämisestä muutettiin.

Ruotsin sääntelymuutoksen esitöissä (Prop. 2021/22:176) todetaan, että 7 § muutoksen yleisenä tavoitteena on ollut se, että sekä työnantajat että työntekijät kykenisivät mahdollisimman pitkälle ennakoimaan, mitä irtisanomissyiden olemassaolo edellyttää. Laissa tarkoitettua irtisanomiskynnystä pohdittaessa olisi otettava kantaa siihen, onko kyseessä riittävän ilmeinen työsopimuksen mukaisten velvoitteiden rikkominen vai ei. Ratkaisevaa asiallisten syiden (sakliga skäl) näkökulmasta on se, rikkoiko työntekijä vakavalla tavalla työsopimuksen mukaisia velvoitteitaan ja ymmärsikö työntekijä tämän vai ei. Päätöksen on perustuttava kaikkien merkityksellisten olosuhteiden kokonaisarvioon.

Esitöiden mukaan kokonaisarvioinnissa tulee ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset olosuhteet, kuten ikä, sairaus tai vamma, se, miten työnantaja on toiminut yksittäistapauksessa sekä työympäristöön liittyvät seikat. Arvioinnissa on otettava huomioon myös työntekijän vastuupiiriin kuuluvien olosuhteiden taustat ja syyt. Työntekijän henkilökohtaiseen piiriin kuuluvia seikkoja, kuten elatustaakkaa tai työnsaantivaikeuksia ei kuitenkaan oteta huomioon.

Säännösmuutoksen tarkoituksena ei ollut muuttaa sovellettavaa lakia siltä osin, mitä kokonaisarvion mukaan tulisi pitää riittävän vakavana työntekijän työsopimuksen mukaisten velvollisuuksien rikkomisena. Arvioinnin tulee tapahtua valmistelutyön, oikeuskäytännön ja muiden oikeuslähteiden perusteella. Lain soveltamisen osalta sääntelyn esitöissä oletettiin, että entistä enemmän pohdittaisiin kysymystä siitä, onko työntekijä syyllistynyt riittävän vakavaan työsopimuksen mukaisten velvollisuuksiensa laiminlyöntiin ja miten hän on menettelynsä vaikutukset ymmärtänyt. Päätöksenteon olisi perustuttava kaikkien merkityksellisten olosuhteiden kokonaisarvioon.

Lisäksi Ruotsissa on myös useita irtisanomismenettelyyn liittyviä velvoitteita, joita työnantajalta edellytetään henkilöperusteisen irtisanomisen yhteydessä. Näitä ovat muun muassa irtisanomisuhkaisen varoituksen antaminen, työntekijän uudelleensijoittaminen irtisanomisen välttämiseksi, työnantaja ei lähtökohtaisesti saa vedota yli kaksi kuukautta vanhoihin olosuhteisiin, tiedotettava vähintään kaksi viikkoa ennen harkitsemastaan henkilöperusteisesta irtisanomisesta työntekijälle, ja jos työntekijä on järjestäytynyt, työntekijän paikalliselle työntekijäjärjestölle. Näillä on oikeus pyytää neuvotteluita työnantajalta viikon kuluessa ilmoituksen antamisesta. Työnantaja ei saa toteuttaa irtisanomista ennen kuin neuvottelut ovat päättyneet. Työnantajan on myös selvitettävä työntekijälle ne olosuhteet, joihin hän vetoaa irtisanomisperusteena, työntekijän pyynnöstä kirjallisesti.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta lisäämällä kohtuullisesti työvoiman vaihtuvuutta, vaarantamatta kuitenkaan perusteettomasti työntekijöiden työsuhdeturvaa.

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työ sopimussuhteen vahvempana osapuolena ja työnantajan työnjohto-oikeutta. Vastaavasti ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän asemaa ja heidän työsuhdeturvaansa.

Ehdotettujen muutosten vaikutukset ovat mittaluokaltaan huomattavia, kun vaikutukset kohdistuvat palkansaajien osalta kaikkiin työsuhteisiin, joita oli vuonna 2023 keskimäärin noin 2,1 miljoonaa. Muutokset koskevat myös enemmistöä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista. Myös kirkon aloilla työskentelee työsuhteisia palkansaajia.

On huomionarvoista, että ehdotuksen taloudelliset kokonaisvaikutukset arvioidaan pieniksi. Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi, että ehdotuksen vaikutus Suomen bruttokansantuotteeseen olisi enimmillään noin 60 miljoonan kertaluontoinen kasvu. Ministeriö itsekin toteaa, että vaikutuksen mittaluokka ei ole kovin suuri. Myös vaikutukset työllisyyteen arvioidaan vähäiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriön arvioita rekrytointikynnyksen madaltumisesta ja henkilöperusteisen irtisanomisen oikeusvarmuuden kasvamisesta ovat epävarmoja ja tulkinnanvaraisia. Epävarmuutta lisää se, että esitettyjen lakimuutosten myötä irtisanomistilanteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkityksensä. Ministeriön vaikutusarviot asettavat kyseenalaiseksi, onko lainsäädäntömuutokselle aitoa tarvetta.

Vaikutusarvioissa viitataan ministeriön yrityspaneelille kohdistettuun kyselyyn. Svastaavaa kyselyä irtisanomissääntelyn kehittämistarpeista ei ole kohdistettu palkansaajille, vaikka tätä nimenomaisesti työryhmätyön alkuvaiheessa esitettiin. Lainvalmistelu ja vaikutusten arviointi on ollut tältä osin hyvin yksipuolista. Esimerkiksi yhteistoimintalain (1333/2021) uudistamisen yhteydessä vastaava yrityspaneelikysely kohdistettiin myös palkansaajille. Toiseksi yrityspaneelin ei voida katsoa täyttävän tieteelliseltä tutkimukselta vaadittavia kriteereitä, joten sen käyttämistä lainmuutosta tukevin perusteluina ei voida pitää asianmukaisena.

Ehdotuksessa esitetyt arviot työelämään, työntekijöihin ja työttömyysriskiin ovat riittämättömiä ja epäselviä. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa henkilöperustein irtisanottujen palkkasaaajien mahdollisuuksiin työllistyä uudelleen. Ministeriö arvioi, että lakimuutosten yksi ilmeinen vaikutus on se, että sen myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Kun jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöperusteisen irtisanomisen takia, johtaa tämä väistämättä työttömyysturvassa asetettavien karenssien määrän kasvuun. On myös mahdollista, että lakimuutokset lisäävät työttömyysturvamenoja, jos nämä irtisanotut eivät työllisty uudelleen irtisanomisajan jälkeen, ennen karenssiajan päättymistä.

Ministeriön arvion mukaan muutoksella voi olla vaikutuksia koettuun epävarmuuteen erityisesti työpaikkaa vaihdettaessa, kun työntekijä ei voi olla varma siitä, miten hyvin hän tulee sopeutumaan uuteen työpaikkaan. Koettu epävarmuus voi vaikuttaa negatiivisesti myös työn tuottavuuteen, jos virheiden tekemisen pelko kasvaa, varsinkin lakimuutosten voimaantulon alkuvaiheessa. Vaikutusarvioissa olisi tullut arvioida myös sitä, miten irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa työpaikkojen työolosuhteisiin, työn kuormittavuuteen ja siihen, millaisissa työolosuhteissa jatkossa syntyy innovaatioita ja yrityksen toimialaan liittyvää kehittämistä.

Ehdotuksilla saattaa olla vaikutusta siihen, miten houkuttelevana työskentelymaana Suomi nähdään. Työntekijöiden työsuhteturvan ja muiden oikeuksien järjestelmällinen ja mittava heikentäminen ei ole omiaan houkuttelemaan Suomeen osaavaa työvoimaa eikä toisaalta edistää täällä opiskelevien ulkomaalaisten jäämistä työskentelemään Suomeen. Tämän vaikutus korostuu, kun otetaan huomioon hallituksen aiemmin tekemät muutokset ulkomaalaislainsäädäntöön. Huhtikuun 2025 alusta lukien ulkomaalaisen työntekijän on poistuttava Suomesta, jos työsuhte loppuu eikä hän ole kolmen kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Asiantuntija- ja johtotehtävistä työttömäksi jääneillä tämä suoja-aika on kuusi kuukautta. Madallettu työsuhteturva yhdistettynä kolmen ja kuuden kuukauden sääntöihin voi vähentää Suomen houkuttelevuutta osaavan työvoiman hankkimisessa.

Esitetyt muutokset työntekijöiden työsuhteturvaan ovat kokonaisuudessaan merkittäviä. Ne heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia. Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen madaltamisen lisäksi etenkin varoituksenantovelvollisuuden olennainen lieventäminen sekä muun työn tarjoamisvelvollisuuden kaventaminen irtisanomisen välttämiseksi heikentävät merkittäväällä tavalla työntekijöiden työsuhteturvaa ja vaikuttavat työ sopimussuhteen tasapainoon sopimusosapuolten välillä.

Esitetyt lakimuutokset aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta, kun voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää lakimuutosten myötä suurelta osin merkityksensä. Työntekijän suojelua heikennetään henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen madaltamisen lisäksi heikentämällä irtisanomisperusteen kokonaisarviointia, varoituksenantovelvollisuutta sekä velvollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun tehtävään irtisanomisen välttämiseksi. Myös työntekoa edellytysten muuttumisten osalta sääntelyvaihtoehtoa muutettiin siten, että irtisanomiskynnystä laskettiin myös muissa kuin työkyvyttömyyteen liittyvissä irtisanomistilanteissa.

Kun epävarmuus työn pysyvyydestä lisääntyy, saattaa sillä jo tutkimustenkin mukaan olla vaikutusta syntyvyyteen. Tilanteessa, jossa työvoiman tarve on nousujohtoinen, ei työelämän epävarmuuteen negatiivisesti vaikuttavia lainsäädäntömuutoksia tulisi tehdä.

Vaikutukset työttömyysturvaan

Ehdotetun muutoksen tavoitteena on madaltaa rekrytointikynnystä erityisesti pienissä ja keskiuurissa yrityksissä helpottamalla individuaaliperusteista irtisanomista. Ehdotuksen mukaan oletuksena on, että työnantaja tarvitsee ainakin lähtökohtaisesti uuden työntekijän. Käytännössä näin ei välttämättä ole. Etenkin tilanteissa, joissa tuotannollis- taloudelliset irtisanomisen edellytykset eivät täyty, mahdollistaa ehdotettu henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen huomattava väljentäminen työntekijän irtisanomisen henkilöperusteella. Näissä tilanteissa työnantaja korvaa puuttuvan työpanoksen sisäisillä työjärjestelyillä eikä uuden työntekijän palkkaamisella. Väärään irtisanomisen perusteeseen saattaa kannustaa myös se, että näin menettelemällä työnantaja voi välttyä työttömyysturvasääntelyyn perustuvalta tuta-perusteisilta työnantajamaksuilta.

Ehdotuksessa oletetaan myös, että työnantaja palkkaa nimenomaan työttömänä työnhakijana olevan työttömän. Tilastotiedot eivät tue tätä olettamusta, vaan päinvastoin osoittavat, että irtisanotut työllistyvät uudelleen muita hitaammin. Työttömyyden pitkittyessä työllistyminen on entistä vaikeampaa. Avoimiin työpaikkoihin työllistytään huomattavasti helpommin henkilön ollessa työsuhteessa toisella työnantajalla. Edellä todetun perusteella on todennäköisempää, että henkilöperusteella irtisanotut henkilöt eivät työllisty heille asetettavan korvauksettoman määräajan puitteissa, vaan tulevat sen jälkeen työttömyysetuuksien piiriin. Tämä lisää työttömyysturvamenoja.

Ehdotuksessa todetaan myös, että irtisanomisperusteen muuttaminen voi lisätä työnantajien halukkuutta palkata uusi työntekijä aivan uuteen tehtävään, jolloin työttömyysturvamenot vähenisivät. Kuten edellä on jo todettu, olettama siitä, että työnantajat rekrytoisivat nimenomaan työttömän työnhakijan, on kyseenalainen.

Irtisanomisen kynnyksen madaltaminen lisää irtisanomisista ja lisää työttömäksi työnhakijoiksi ilmoittautuvia. Henkilöperusteisesta irtisanomisesta asetetaan lähes poikkeuksetta korvaukseton määräaika, jolloin myös nämä lisääntyvät. Lisäksi työttömyysetuuksia on leikattu merkittävästi. Näin ollen Suomeen luodaan järjestelmä, jossa heikon irtisanomissuojan vastinparina on heikko työttömyysturva. Yhdistelmä heikentää vakavalla tavalla työntekijän asemaa ja oikeuksia.

Irtisanomista koskevassa säännöksessä säädettäisiin nimenomaisesti työntekijän työsuorituksen puutteellisuudesta irtisanomisen perusteena. Työsuoritus voi olla puutteellinen sekä moitittavista syistä että muista työntekijän ominaisuuksiin ja osaamiseen liittyvistä syistä. Työntekijälle ei pidä asettaa korvauksetonta määräaikaa tilanteessa, jossa irtisanomisperusteena ei ole työntekijän moitittava menettely. Asiaa on sivuttu viranomaisvaikutuksia käsittelevässä osiossa. Irtisanomisperusteen tosiasiallinen ja aito selvittäminen on merkittävä osa työttömän oikeusturvaa. Tätä tulee ministeriön ohjeistuksessa painottaa nykyistä enemmän.

Tasa-arvovaikutukset

Vielä toistaiseksi on epäselvää, millä tavalla ehdotetut muutokset tulevat vaikuttamaan irtisanomiskynnyksen arviointiin työpaikkatasolla ja toisaalta oikeuskäytännössä. On kuitenkin selvää, että säännösmuutoksesta seuraa työnantajan irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Mikäli kynnys irtisanomiselle madaltuu, työntekijä voi joutua jatkossa entistä helpommin syrjinnän kohteeksi, kun hänen työsopimuksensa irtisanotaan ”asiallisin syin”, mutta tosiasiaa kyseessä on ollut syrjivät perusteet.

Työnantajan olisi siis jatkossa entistä helpompi naamioida syrjivä työsuhteen päättäminen täyttämään asiallisen syyn vaatimukset. Tämä puolestaan lisäisi riskiä esimerkiksi naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslain vastaisten syrjintätilanteiden kasvamiselle. Ehdotus lisäisi riskiä muun muassa raskaus- ja perhevapaasyrjintään ja asettaisi erityisesti jo haavoittuvassa asemassa olevat vähemmistöt syrjintätilanteille alttiimmaksi. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää kohtaavat erityisesti naiset (TAV vuosikertomus 2023, s. 19- 25). Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa mainittuja vastatoimia, eli niin sanottuja ”kostotoimia”, olisi jatkossa entistä helpompi kohdistaa työntekijöihin, joita on kohdeltu syrjivästi esimerkiksi raskauden tai perhevapaiden takia.

Kokonaisvaikutuksia irtisanomiskynnyksen madaltamisesta tulisi arvioida erityisesti yhdessä muiden työsuhteturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa. Etenkin enintään vuoden määräaikaisten sopimusten solmimisen muutosten vaikutukset ovat saman suuntaisia irtisanomiskynnyksen madaltamista koskevan muutosehdotuksen kanssa, ja niillä on vaikutuksia toistensa kanssa samoihin henkilöryhmiin, kuten raskaana tai perhevapaalla oleviin naisiin ja heidän työsuhteturvaansa.

Ministeriön vaikutusarviot ovat myös keskenään ristiriitaisia siltä osin kuin ne viittaavat muutosten vaikutuksiin julkisella sektorilla. Kunta- ja hyvinvointialan työntekijöistä naisia on yli 80 prosenttia.

Hallitusohjelman mukaan erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Ehdotus ei tue miltään osin syrjinnän ehkäisemistä, eikä siten toteuta myöskään edellä mainittua hallitusohjelman kirjausta. Päin vastoin, ehdotetut muutokset lisäävät mahdollisuutta syrjiä.

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

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

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoaminen

Työsopimuslaissa (55/2001) henkilöperusteisesta irtisanomisesta on säädetty kahdessa pykälässä. Lain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään nykyisellään ja ehdotuksen mukaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n yleissäännöstä irtisanomisperusteista ehdotetaan kumottavaksi. Esityksessä ei ole riittävästi arvioitu kumoamisen vaikutuksia työntekijöiden työsuhteturvaan. Säännöstä sovelletaan muun muassa tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia sekä tilanteisiin, joissa työntekijä irtisanoaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisin taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein.

Perusteluissa todetaan, että työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoamisella ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa siltä osin, kun kyse on sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyn alenemasta tai kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Tämä ei kuitenkaan käy selkeästi ilmi etenkin lain sanamuodoista, koska asianomaisissa tilanteissa sovellettava, voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 1 § kumotaan ja 7 luvun 2 §:ää muutetaan hyvin merkittävästi.

Akava pitää erittäin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madalleta tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia tai, kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Esitystä tulee tältä osin selkiyttää jatkovalmistelussa.

Asiallisen syyn vaatimus ja irtisanomiskynnyksen madaltaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää ehdotetaan muutettavaksi niin, että jatkossa irtisanomisperusteeksi riittäisi asiallinen syy. Irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi säännökseen tehdään myös muita merkittäviä muutoksia. Säännökseen lisättäisiin luettelo henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Sen sanamuotoja sekä rakennetta muutettaisiin myös merkittävilta osin erottamalla varoituksen antamista koskeva sääntely sekä kielletyt irtisanomisperusteet omiksi pykälikseen. Muutokset rikkovat henkilöön liittyvän irtisanomissääntelyn kokonaisuuden.

Luettelon 1. kohdassa on mainittu seuraavat syyt: työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, töiden laiminlyöminen, perusteeton poissaolo, epäasiallinen käytös sekä huolimattomuus työssä.

Säännöskohtaisissa perusteluissa on todettu, että laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia. Ensimmäisessä kohdassa mainitut perusteet ovat hyvin moninaisia ja tulkinnanvaraisia. Säännös ei itsessään kuvaa irtisanomiskynnyksen tasoa jatkossa. Asiaa ei ole myöskään avattu perusteluissa muutoin kuin toteamalla, että ehdotetulla muutoksella on tarkoitus alentaa irtisanomiskynnystä. Esityksessä irtisanomiskynnyksen tasoa on kuvattu lähinnä seuraavalla virkkeellä: ”Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työntantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista”.

Tulkinnanvaraisuutta lisää se, että säännöksestä on poistettu irtisanomiskynnystä kuvaavat käsitteet kuten työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavien velvoitteiden ”vakavaa” rikkomista tai laiminlyöntiä. Käsitteet ovat olennaisia työntekijän työsuhteturvan toteutumisen kannalta ja niiden poistaminen alentaa irtisanomisen kynnystä.

Esitetyt muutokset aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta ja lisäävät irtisanomissuojasääntelyn ennalta-arvaamattomuutta. Tukea tulkintaan ei saada enää aikaisemmasta oikeuskäytännöstä, koska se menettää lakimuutosten myötä merkitystään.

Luettelon 2. kohdassa on todettu, että asiallinen syy voi olla työntekijästä johtuva jatkuvaluonteinen puutteellinen työsuoritus. Tällä viitataan perustelujen mukaan työntekijän alisuoriutumiseen. Perustelujen mukaan alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät.

Lainkohta puutteellisesta työsuorituksesta on päällekkäinen laista tai työsopimuksesta johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin kanssa. Se säätelisi siten samoja työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, joista olisi säädetty jo kohdassa 1.

Luettelon 2. kohta lisäisi tulkintaerimielisyyksiä ja oikeudellista epävarmuutta. Säännöksen soveltamista vaikeuttavat myös epämääräiset sanamuodot ja ilmaisut, joita käytetään erityisesti kohdan säännöskohtaisissa perusteluissa. Perusteluissa ei ole myöskään avattu selkeästi sitä, miten säännöstä sovellettaisiin, jos taustalla olevat syyt liittyvät esimerkiksi osittain tai kokonaan työntekijän sairauteen tai terveydentilaan.

Luettelon 3. kohdassa todetaan, että asiallisena syynä voidaan pitää työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Akava pitää erittäin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madalleta tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia tai, kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Esitystä tulee tältä osin selkiyttää jatkovalmistelussa.

Perusteluissa todetaan, että ehdotetuilla muutoksilla ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa siltä osin, kun kyse on sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyn alenemasta. Tämä ei käy kuitenkaan selkeästi ilmi lain sanamuodoista, koska asianomaisissa tilanteissa sovellettava, voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 1 § kumotaan ja 7 luvun 2 §:ää muutetaan hyvin merkittävästi. Esitystä tulee tältä osin selkiyttää jatkovalmistelussa.

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

Akava vastustaa henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonaisarviointiin ehdotettuja muutoksia.

Henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonarviointia ehdotetaan muutettavaksi huomattavasti. Ensinnäkin työoikeuden peruseriaatteiden kannalta ongelmallinen muutos on se, että säännöksestä on häivytetty työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen. Voimassa olevassa säännöksessä nimenomaisesti todetaan, että arviossa otetaan huomioon työntekijän olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet.

Ehdotetut muutokset työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momenttiin yhdessä säännöskohtaisten perusteluiden kanssa aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta.

Edellä kuvattua oikeudellista epävarmuutta aiheuttaa erityisesti seuraava perustelutekstin lause: ”Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vakava, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon”. Lause on poistettava kokonaan ja säännöksen soveltamisen lähtökohtana tulee olla se, että kokonaisarviointi tehdään aina ottaen huomioon kaikki säännöksessä mainitut tekijät.

Voimassa olevaa työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen (157/2000) perusteluiden mukaan irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Nykyisinkin eri seikkojen painoarvo voi vaihdella tapauskohtaisesti.

Akava pitää erittäin tärkeänä, että henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonaisarviointia sovelletaan jatkossakin niin, että irtisanomisperustetta arvioitaessa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarviossa on kyse työntekijän työsuhteturvan ja työsuhteen heikomman osapuolen suojan toteutumisesta.

Pykälän 2 momentin 2. kohta on erittäin ongelmallinen työntekijän työsuhteturvan kannalta. Sen mukaan kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu mahdollinen työsuhteen vastainen toiminta. Säännöksen perusteluissa ei tarkemmin kuvata, mitä tällainen muu toiminta voisi olla, onko työnantaja puuttunut tähän aikaisempaan toimintaan esimerkiksi varoittamalla työntekijää ja millaisessa asiallisessa ja ajallisessa yhteydessä työnantajan puuttumisen ja siihen vetoamisen tulisi olla varsinaiseen irtisanomisperusteeseen, jonka perusteella työnantaja harkitsee työntekijän työsuhteen irtisanomista.

Lisäksi kohdan perusteluissa tuodaan esiin työntekijän puutteellinen asennoituminen työhön. Kohta on erittäin ongelmallinen Suomea koskevien kansainvälisten velvoitteiden osalta. Asennoituminen ja sen arviointi on hyvin subjektiivista eikä täytä pätevän (valid) syyn vaatimusta. Kyseinen 2. kohta on poistettava kokonaan.

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

Akava vastustaa uudelleensijoitusvelvollisuuteen ehdotettuja muutoksia.

Esityksessä työnantajan velvollisuutta kavennettaisiin koskemaan vain tilanteita, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoaikojensa muuttumisen vuoksi.

Akava korostaa, että työnantajan velvollisuudella tarjota työntekijälle toinen työ ylläpidetään työsuhteen jatkuvuutta, joten se on kiinteä osa työntekijän työsuhteturvaa. Ehdotettuja muutoksia ei tule tehdä

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

Akava vastustaa varoituksen antamiseen ehdotettuja muutoksia.

Työsopimuslaissa on säädetty varoituskäytännöstä, joka on olennainen osa työntekijöiden työsuhteturvaa ja myös työnantajan työnjohto-oikeuden käyttämistä. Työnantajan antama varoitus antaa työntekijälle tiedon hänen menettelynsä vakavuudesta. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja aikoo reagoida varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset sopimuksen jatkamiselle ovat olemassa.

Työnantajan soveltaman varoituskäytännön on oltava johdonmukaista työsuhtelainsäädännön 2 luvun 2:ssä säädetyn tasapuolisen kohtelun velvoitteen mukaisesti. Jos työpaikalla annetaan ensimmäisestä epäasiallisesta käyttäytymisestä tai muusta rikkomuksesta suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään työsuhteen päättämiseen, käytäntöä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Varoitukseen liittyy uhka työsuhteen päättamisestä, jos työntekijä ei muuta toimintaansa vaan toistaa tekonsa. Varoituksen antaminen tai se, että varoitusta ei anneta, on keskeinen osa irtisanomisharkintaa.

Varoituskäytäntö on kiinteä ja oleellinen osa työnantajan työnjohto- ja valvontavelvoitteita. Ehdotetut muutokset eivät korjaa varoituksen antovelvollisuuteen liittyviä epäkohtia, vaan laajentavat varoituksen antamista jättämisen mahdollisuutta nykyisestä.

Esityksessä mainittu ”samanlainen moitittavuus tai välinpitämättömyys” on työntekijän työsuhte- ja oikeusturvan kannalta liian tulkinnanvarainen. Ehdotettu työsuhtelainsäädännön 7 luvun 2 b §:n 3 momentti on poistettava kokonaan.

Esityksessä ehdotettujen muutosten sijaan Akava esittää varoituksen antamisvelvollisuuden selkiyttämistä. Varoitus on annettava aina kirjallisesti. Kirjallinen varoitus selkiyttäisi molempien työsuhteen osapuolien oikeusturvaa ja lisäisi sääntelyn ennustettavuutta. Se varmistaisi myös sen, että työntekijä saa henkilökohtaisesti tiedon siitä, millaisen menettelyn toistuminen voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Työntekijän työsuhteturvan ja työsuhteen jatkuvuuden kannalta

varoitukseen olisi perusteltua kirjata myös, miten työnantaja edellyttää työntekijän toimivan jatkossa.

Irtisanomissuoja edellyttää, että työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen ja siihen liittyvän työsuhteen irtisanomisharkinnan on edelleen liityttävä asiallisesti ja ajallisesti toisiinsa.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei lausuttavaa.

7. Muut huomiot

Riittävä korvaus tai muu asianmukainen hyvitys perusteettomasta työsuhteen päättämisestä

Työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on soveltamiskäytännön perusteella tällä hetkellä liian 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.)

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös

Ehdotettu siirtymäsäännös on sääntelymalliltaan ja vaikutuksiltaan osittain taannehtiva. Ehdotetun lain vaikutuksen ulottuisivat siten osittain voimaantuloa edeltävään aikaan.

Esityksessä ehdotettu siirtymäsäännös merkitsee puuttumista ennen lain voimaantuloa solmittuihin työsopimuksiin. Vaikka perustuslaissa ei ole nimenomaista taannehtivan lainsäädännön kieltoa taannehti vien kriminalisointien kieltoa lukuun ottamatta, puuttumista voimassa oleviin sopimuksiin on kuitenkin tarkasteltu omaisuuden suoja koskevan perustuslain 15 §:n kannalta. Esityksessä on myös noteerattu asian liitanta perusoikeuksiin, kuten edellä mainittuun omaisuuden suojaan. Asiaa on selostettu esityksen kappaleessa 10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys.

Omaisuuden perustuslainsuoja turvaa sopimussuhteiden pysyvyyttä, vaikka kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut täysin ehdottomaksi (ks. esim. PeVL 42/2006 vp, s. 4/I, PeVL 63/2002 vp, s. 2/II ja PeVL 37/1998 vp, s. 2/I). Sopimusten sitovuus ja pysyvyys kytkeytyy osapuolten perusteltujen odotusten suojaamiseen (PeVL 42/2006 vp, s. 4/I, PeVL 21/2004 vp, s. 3/I ja PeVL 33/2002 vp, s. 3/I).

Perustuslakivaliokunnan käytännössä on perusteltujen odotusten suojaan tulkittu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa (PeVL 42/2006 vp, s. 4/I ja PeVL 21/2004 vp, s. 3/I). Silloinkin, kun perustuslakivaliokunta on pitänyt mahdollisena takautuvaa puuttumista sopimukseen, valiokunta on arvioinut esitystä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden, kannalta (esim. PeVL 36/2010 vp, s. 2/II).

Lainkirjoittajan oppaassa on voimaantuloa ja soveltamista koskevien peruseriaatteiden osalta todettu seuraavaa:

Suomen lainsäädännössä ei ole nimenomaista taannehtivan lainsäädännön kieltoa perustuslain perusoikeussäännöksiin sisältyvää taannehtivien kriminalisointien kieltoa lukuun ottamatta. Muista perustuslain säännöksistä, kuten omaisuudensuojaa koskevista säännöksistä, saattaa kuitenkin johtua, että vaikutukseltaan taannehtivat säännökset voidaan antaa vain perustuslainsäätämisyjärjestyksessä.

Huomioon ottaen asian liitännäisyys Suomen perustuslain mukaisiin perusoikeuksiin, voimaantulo- ja siirtymäsäännöksessä ei tule käyttää nyt esitettyä osittain taannehtivaa mallia. Tässä asiassa siirtymäsäännöksessä ei pitäisi olla minkäänlaista taannehtivuuden elementtiä.

Lisäksi asiassa on syytä erikseen painottaa, että nyt esitetty sääntelymalli on sisällöltään oikeudellisesti epäselvä. Säännöstä tai sen perusteluja lukemalla on mahdotonta saada selkoa siitä, millainen menettely voi tosiasiallisesti täyttää pykälän 3 momentissa säädetyt edellytykset. Samalla kun perustuslain 18 § 3 momentissa säädetään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä, tällaista oikeudellista epäselvyyttä ei voida pitää hyväksyttävänä.

Perustuslain säätämisyjärjestysperustelut

Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen kannalta. Kyseisen säännöksen mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. 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 työsopimuksen 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).

Perustuslakivaliokunta on katsonut (PeVL 41/2000 vp, s. 6-7), että PL 18.3 §:n sallimissa rajoissa ei ole mahdollista säätää esim. määräaikaisen enintään 90 päivää kestävien lomautusten enimmäispituutta pidennettäväksi työehtosopimuksella, eikä sopia toisin perusteettomasta työsuhteen päättämisestä seuraavasta korvauksesta työehtosopimuksella. PL 18.3 §:stä seuraa, että sääntely kuuluu lain tasolle.

Fremer Hannele
Akava ry