

TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA HENKILÖÖN LIITTYVÄN IRTISANOMISPERUSTEEN MUUTTAMISTA VALMISTELLEEN TYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttamista on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmän tehtävänä oli laatia mietintönsä hallituksen esityksen muotoon. Toteamme, että työryhmän laatima luonnos hallituksen esitykseksi on suurelta osin oikeansuuntainen ja toteuttaa hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta. Esitämme kuitenkin seuraavan täydentävän lausuman eräistä luonnokseen sisältyvistä puutteista, joihin jatkovalmistelussa tulisi kiinnittää huomiota.

Kokonaisarvio ilman erillistä kohtuusharkintaa riittää irtisanomisperusteen täyttymisen arviointiin

Työryhmän tehtävänä on ollut valmistella lainsäädäntömuutokset, joilla alennetaan henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä. Hallitusohjelman mukaan työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa yksin asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta.

Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita säädeltäisiin työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä uudella tavalla. Pykälän johtolauseen 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.

Vaikkei säännöksessä mainittaisi enää syyn painavuutta, työryhmän mietinnön mukaisessa sääntelymallissa irtisanomisperusteen painavuus on osittain korvattu tuomalla säännöksen soveltamiseen työsuhteen jatkamisen kohtuullisuutta koskeva arviointi. Kohtuullisuusarvion lisääminen irtisanomisperusteen asiallisuuden rinnalle ei toteuttaisi täysin hallitusohjelman tavoitetta painava -kriteerin poistamista ja irtisanomiskynnyksen alentamisesta.

Kohtuullisuusedellytyksen on mietinnössä esitettyjen perusteluiden mukaan tarkoitus ilmentää sitä, ettei irtisanomisperusteeksi riittäisi vähäpätöinen tai mielivaltainen syy. Asiallisen syyn olisi siis oltava sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Kohtuullisuutta ei kuitenkaan ole säännöksen perusteluissa tätä tarkemmin käsitelty.

Irtisanomiskynnyksen alentamiseksi on tärkeää, ettei lain muutos rajoitu yksittäisten sanojen muuttamiseksi irtisanomista koskevassa pykälässä. Vaikka on myönteistä, että säännös on kirjoitettu lähes kokonaisuudessaan uudella tavalla, voi kohtuuarvion lisääminen johtaa käytännössä siihen, että ”kohtuutta” tulkittaisiin samansuuntaisesti kuin mitä nykyisellä painavalla syyllä on tarkoitettu.

Suomen Yrittäjät
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Kohtuusedellytys voisi antaa säännöksen soveltamisessa liian suuren painoarvon esimerkiksi työnantajan lojaliteettivelvoitteelle tai sille, miten muuta työnantajan toimintaa tai olosuhteita arvioidaan. Vaikka kohtuullisuuden on tarkoitus ilmentää asiallisen syyn riittävyttä, asiallisen syyn vaatimus olisi yksinäänkin riittävä sulkemaan sallittujen irtisanomisperusteiden ulkopuolelle sellaiset tilanteet, joissa irtisanomisen syy olisi vähäisyyden tai muun syyn vuoksi sellainen, jota ei voitaisi pitää asiallisena.

Kohtuuden arviointi jättää 7 luvun 2 §:n soveltamiseen tarpeettoman suurta tulkinnallista liikkumavaraa myös sen vuoksi, että irtisanomisperusteen olemassaoloa on joka tapauksessa arvioitava pykälän 2 momentin mukaisesti kokonaisarvioinnilla. Siinä on otettava huomioon työntekijän menettelyn tai työntekoaedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä toiminta. Kohtuullisuusedellytys ja sen arviointi on siten päällekkäinen kokonaisarvioinnin kanssa ja aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta.

Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelon täydentäminen ei ole tarpeen

Työryhmän mietinnön mukaan nykyinen kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelo on tarkoitus säilyttää ennallaan. Työsopimuslain 7 luvun 2 a §:n luetteloon ehdotetaan kuitenkin lisättäväksi kohta, jonka mukaan työntekijän toimiminen tai aiempi toimiminen työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkiminen olisi kielletty irtisanomisperuste.

Henkilöstön edustajana toimiminen ja sellaiseksi pyrkiminen – riippumatta siitä, onko kyseessä luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja – ei ole nykyisinkään sallittu irtisanomisperuste. Lisäys on siksi tarpeeton ja se lähinnä herättää kysymyksen siitä, muuttuisiko oikeustila jotenkin uuden säännöksen myötä.

Lisäystä on perustelu ILO:n yleissopimuksen nro 158 5 artiklan b kohdalla. Lisäksi mietinnössä todetaan, että lisäys on tarpeen paikallisen sopimisen laajentamista koskevien lainsäädäntömuutosten vuoksi, erityisesti siksi, että paikallisia sopimuksia voidaan tehdä myös työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisen luottamusvaltuutetun kanssa.

Luottamusvaltuutettua koskeva säännös on ollut nykyisessä työsopimuslaissa sen säätämisestä eli vuodesta 2001 alkaen. Luottamusvaltuutetun valinta ei siten ole paikallisen sopimisen laajentamiseen liittyvä uusi ilmiö, vaan luottamusvaltuutettuja on voitu valita erityisesti järjestäytymättömien työntekijöiden edustajaksi jo pitkään.

Valmistelun aikana on esitetty, että henkilöstön edustajana toimiminen kiellettyinä irtisanomisperusteena on aiemmin perustunut työmarkkinakeskusjärjestöjen välisiin sopimuksiin, eikä asiasta säätäminen työsopimuslaissa ole siksi ollut aikaisemmin tarpeen. On kuitenkin huomattava, että Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen nro 158 vuonna 1992. Lisäksi keskusjärjestösopimusten luottamusmiessopimukset ovat koskeneet luottamusmiehen irtisanomissuojaa laajemmin kuin mitä ILO:n yleissopimus edellyttää eivätkä ne ole koskeneet läheskään kaikkia henkilöstön edustajia. Henkilöstön edustajana toimimisen pitäminen kiellettyinä irtisanomisperusteena ei siten ole aikaisemminkaan perustunut keskusjärjestösopimuksiin vaan työsopimuslain säännöksiin. Työntekijöiden edustajan lisääminen kiellettyjen irtisanomisperusteiden luetteloon on siten tarpeetonta, kun henkilöstön edustajien irtisanomissuoja on jo nykyään ollut turvattu eikä oikeustila ole tältä osin ollut epäselvä.

Suomen Yrittäjät
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Vaikka lisäyksellä ei mietinnön perusteluiden mukaan ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa 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 henkilö ollaan irtisanomassa, vaikka irtisanomiselle olisi edustajan tehtävään liittymätön asiallinen syy.

Varoituksen sisällöstä ei tulisi säätää yksityiskohtaisesti

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan, että lähtökohtana työsopimuksen irtisanomiselle olisi edelleen se, että työntekijälle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 2 b §:n mukaan varoitus olisi annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voisi irtisanoa työsopimuksen.

Varoituksen sisällöstä ei pidä säätää mietinnön mukaisella tavalla siten, että varoituksesta pitäisi nimenomaisesti käydä ilmi irtisanomisen uhka menettelyn toistuessa.

Jotta työnantajan työntekijälle antamaa ilmoitusta työsuhteen vastaisesta toiminnasta voitaisiin pitää varoituksena, työnantajalta on nykyisin käytännössä edellytetty, että varoituksessa on nimenomaisesti mainittu se, että työntekijän menettelyn toistuessa työsuhde voidaan päättää. Tämän nimenomaisen maininnan puuttuminen johtaa nykyisin siihen, ettei työnantajan ilmoitusta pidetä työsopimuslain mukaisena varoituksena. On huomattava, että vaikka nykyisessä säännöksessä ei sen sanamuodon mukaan edes edellytetä irtisanomisuhan nimenomaista mainintaa, soveltamiskäytännössä irtisanomisuhan maininta on varoituksen olemassaolon edellytys.

Mietinnön mukainen ratkaisu johtaisi siihen, että säännöstä tulkittaisiin ja sovellettaisiin samalla tavalla kuin nykyistä varoitussäännöstä. Vaikka säännöksen perusteluissa todetaan, ettei työnantajalta edellytettäisi varoituksessa tiettyjen sanojen tai ilmaisujen käyttöä, säännöksen sanamuoto johtaisi siihen, että irtisanomisuhan nimenomainen maininta olisi varoituksen juridinen edellytys.

Tällainen ratkaisu ei toteuttaisi sääntelyn tavoitetta irtisanomisen kynnyksen alentamisesta eikä hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta, sillä irtisanomisen laillisuus voisi jäädä kiinni siitä, onko työnantaja osannut antaa varoituksen oikein, vaikka varoituksen sisältö muuten kävisi työntekijälle ilmi. Tätä puutetta lieventää 2 b §:n 2 momentin säännös, jonka mukaan jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, ei varoitusta tarvitse antaa. Selvästi parempi ja selkeämpi ratkaisu olisi kuitenkin työsuhteen päättymisen uhkaa koskevan nimenomaisen maininnan poistaminen varoituksen määritelmästä.

Lain voimaantuloa koskeva siirtymäsäännös on tarpeettoman monitulkintainen

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan lain tulevan voimaan 1.1.2026. Voimaantuloa koskisi mietinnön mukaan siirtymäsäännös, jonka mukaan työntekijän irtisanomiseen sovellettaisiin nykyisin voimassa olevaa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää, jos työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely olisi kokonaisuudessaan tapahtunut viimeistään 31.12.2025. Jos kuitenkin työntekijän ennen lain voimaantuloa tapahtunut menettely voitaisiin lukea osaksi irtisanomisperustetta 1.1.2026 jälkeen,

Suomen Yrittäjät
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

voidaan tällainen menettely ottaa huomioon irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa uusien säännösten mukaisesti.

Siirtymäsäännös on tarpeettoman sekava ja voi johtaa vaikeisiin rajanvetotilanteisiin, jos työntekijän moitittava menettely sijoittuu ajallisesti lain voimaantuloa edeltäneeseen aikaan. Etenkin tilanteissa, joissa työntekijän moitittava menettely on tapahtunut pidemmän ajan kuluessa, siirtymäsäännös on omiaan aiheuttamaan sekaannusta. Erityisen tärkeää olisi, että irtisanomisperustetta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon lainmuutoksen mukaisesti myös sellainen varoitus, joka osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa kuin työntekijän uusi lainmuutoksen jälkeen tapahtunut rikkomus tai laiminlyönti, vaikka aikaisempaa varoitusta ei olisikaan annettu samasta syystä.

Selkeämpää olisi säätää lain voimaantulosta yksinkertaisesti siten, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa, eli irtisanomisperusteen täyttävä menettely olisi voinut täytyä jo ennen lain voimaantuloa.

19.2.2025

Albert Mäkelä

Markus Äimälä

Suomen Yrittäjät

Elinkeinoelämän keskusliitto EK