

Työ- ja elinkeinoministeriö

19.2.2025

TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA HENKILÖÖN LIITTYVÄN IRTISANOMISPERUSTEEN MUUTTAMISTA VALMISTELLEEN TYÖRYHMÄN ESITYKSEEN

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT toteaa, että työryhmän esitys hallituksen esitykseksi on pääsääntöisesti kannatettava ja hyvä.

KT näkee kuitenkin seuraavia korjaustarpeita esitykseen.

Hallitusohjelman mukaan työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa yksin asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. **Henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä on tarkoitus alentaa.**

2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Ehdotetun muutoksen 7 luvun 2 §:ssä tuodaan uutena säädöksenä kohtuusharkinta.

”Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida **kohtuudella edellyttää** sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempää.”

Kohtuullisuusedellytys 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 irtisanomisperusteiden olemassaoloa on joka tapauksessa arvioitava pykälän 2 momentin mukaisesti kokonaisarviointilla. Siinä on otettava huomioon työntekijän menettelyn tai työntekoedellytysten 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 kokonaisarviointin kanssa ja aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta.

Lisäksi esitetyn 7 luvun 2 § 1 mom. 2. kohdassa säädettäisiin, että asiallisena syynä voidaan pitää ”työntekijästä johtuvaa **jatkuvaluonteista** puutteellisuutta työsuorituksessa”. Perusteluiden mukaan tässä on kyse alisuoriutumuksesta eli tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät. Sana jatkuvaluonteinen on epämääräinen ja aiheuttaa tulkinnallisia haasteita, joten se on syytä poistaa tai ainakin korvata selkeämmällä käsitteellä pitäen mielessä, että kyse on irtisanomiskynnyksen madaltamisesta.

2a § Kielletyt irtisanomisperusteet

Työsopimuslain 7 luvun 2 a §:n luetteloon ehdotetaan lisättäväksi 4. kohta.

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä.

Kyseisen 4. kohdan lisäys ei ole tarpeen. Lisäystä on perustelu ILO:n yleissopimuksen nro 158 5 artiklan b kohdalla. Lisäksi mietinnössä todetaan, että lisäys on tarpeen paikallisen sopimisen

Työ- ja elinkeinoministeriö

19.2.2025

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 säättäminen 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 keskusjärjestösopimukseen 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.

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.

Lain voimaantulo

Lain voimaantuloa koskevaa siirtymäsäännöstä ei tarvita, vaan lain tultua voimaan sitä tulisi voida soveltaa kaikkiin irtisanomistilanteisiin. Siirtymäsäännöksen määräykset ovat sekavia ja käytännössä voivat johtaa turhaan hankaliin tulkinnallisiin tilanteisiin, esimerkiksi jos työntekijän moitittava menettely sijoittuu ajallisesti lain voimaantuloa edeltäneeseen aikaan.

Irtisanomisperustetta arvioitaessa tulee voida 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.

Lain voimaantulosta tulisi säätää yksiselitteisesti siten, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelee työsuhteista ja virkasuhteista henkilöstöä. Henkilöperusteisen irtisanomisen määräykset ovat tällä hetkellä hyvin samankaltaiset työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa. KT näkee tärkeänä, että viranhaltijalakia tulee tarkastella tässä ehdotettujen työsopimuslain muutoksien pohjalta ja käynnistää vastaava työ viranhaltijalain muuttamiseksi.

19.2.2025

Johanna Antikainen
työmarkkinajuristi
Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT