

Asia: VN/19527/2024

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Ehdotuksessa esitetään hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti, että jatkossa henkilöperusteiseen irtisanomiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn asemesta. Ehdotuksessa esitetään kuitenkin myös pykälien sanamuotoja ja rakennetta muutettaviksi, minkä myötä muutokset laajentavat hallitusohjelmakirjausta merkittävästi.

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

Ehdotetun säännöksen mukaan irtisanomiskynnystä mitattaisiin arvioimalla, voidaanko työnantajalta edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Ilmaisuu on epämääräinen, mikä aiheuttaa epätietoisuutta sekä työntekijöissä että työnantajissa.

Ehdotetussa lainkohdassa on kolmikohtainen luettelo asiallisina syinä pidettävistä henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista.

Luettelon 1 kohdan mukaan asiallisena syynä voitaisiin pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Säännöksestä on poistettu voimassa olevan lain määreet ”olennainen” ja ”vakava”. Perustelutekstissä todetaankin, että ehdotettu sanamuoto alentaa irtisanomiskynnystä. Epäselväksi kuitenkin jää, kuinka paljon irtisanomiskynnys laskee nykyisestä. Perustelutekstissä oleva toteama, jonka mukaan ”irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelyn moitittavuudelle”, ei avaa eikä täsmennä asiaa lainkaan.

Luettelon 2 kohdan mukaan asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin pitää työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa eli alisuoriutumista. Perustelutekstissä alisuoriutumista on yritetty selventää toteamalla, että alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että ”työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät”. ”Kohtuullisena pidettävä tapa” on ilmaisuna epämääräinen. Työntekijöiden vertailu voi toisaalta johtaa kestäättömiin tilanteisiin, mikäli inhimillisiä eroja, kuten ikää, ei oteta työsuorituksia arvioitaessa huomioon.

Luettelon 3 kohdan mukaan asiallisena syynä pidettäisiin työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Työnteoedellytyksissä tapahtuva muutos liittyy useimmiten työntekijän työkykyyn. Perustelutekstissä todetaan, että sairaus, vamma tai tapaturma voivat aiheuttaa työkyvyn aleneman, joka voi muodostaa asiallisen syyn työntekijän irtisanomiselle, mikäli työkyky on vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Ehdotetulla muutoksella ei siten perustelutekstin mukaan ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa.

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

Voimassa olevan työsopimuslain 7 §:n 2 §:n 1 momentin mukaan kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä ja työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Uudessa säännösehdotuksessa on puolestaan esimerkinomainen luettelo seikoista, jotka irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon eli: työntekijän asema ja tehtävien luonne, työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta, työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi ja työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

Perustelutekstissä todetaan, että jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi arvioida kaikissa tilanteissa ja että luettelossa mainittujen seikkojen ”painoarvo riippuisi käsillä olevan tilanteen vakavuudesta. Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon”. Kirjaus on epäselvä ja heikentää merkittävästi kokonaisarvioinnin merkitystä.

Jotta arviointia voidaan ylipäättään nimittää kokonaisarviointiksi, tulisi siinä voimassa olevan lain tavoin ottaa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

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

Voimassa olevan lain mukaan irtisanomisen tulisi olla ns. viimeinen vaihtoehto. Uudelleensijoitusvelvoite väistyy vain, jos irtisanomisen perusteena on vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus. Jatkossa uudelleensijoitusvelvollisuus koskisi ainoastaan tilanteita, joissa irtisanomisen perusteena on työntekijän työnteoedellytysten muuttuminen.

Uudelleensijoitusvelvollisuuden tarkoituksena on suojata työ sopimussuhteiden pysyvyyttä. Mikäli lainmuutos esitetyssä muodossa toteutetaan, tämä tarkoitus vesittyy ja samalla työnantajan lojaliteettivelvoite ohentuu huomattavasti.

Perustelutekstissä ei esitetä mitään syytä esitetylle lainmuutokselle, eikä tarvetta säännöksen muuttamiselle ole olemassa.

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

Pykälä olisi uusi. Sen 1 momentissa säädettäisiin varoituksenantoa koskevasta pääsäännöstä. Pykälän 2 ja 3 momentissa puolestaan säädettäisiin tilanteista, joissa varoitusta ei tarvitse antaa.

Esitysluonnoksessa laajennetaan varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuutta nykyisestä. 3 momentin mukaan varoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Käytetyt ilmaisut ovat tulkinnanvaraisia.

Varoituksen antamisen tulisi edelleen olla pääsääntönä ja tästä pitäisi voida poiketa vain vakavissa tilanteissa.

Laissa tulisi selvyden vuoksi olla määräys siitä, miten pitkään varoitus on voimassa.

Näyttöongelmien vuoksi varoitukselta tulisi edellyttää kirjallista muotoa.

## **6. Merityösopimuslain muuttaminen**

-

## **7. Muut huomiot**

Ehdotetut muutokset heikentävät kaikkien palkansaajien asemaa ja työsuhdeturvaa.

Lakimuutosten myötä irtisanomistilanteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää osin merkityksensä. Tämä aiheuttaa pitkään kestävästä oikeudellisesta epävarmuudesta tilan ja on omiaan lisäämään tuomioistuinriitoja.

Widgrén Kirsi  
Sähköalojen ammattiliitto ry