

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Esitysluonnoksessa on kuvattu selkeästi ja suhteellisen laajasti voimassa oleva lainsäädäntö (s 5-20). Esitetyt muutokset lainsäädäntöön on kuvattu selvästi lyhyemmin (s 42-48). Lisäksi esityksessä on esitetty irtisanomiskynnystä koskevaa muutosta kuvaavia materiaalisia näkemyksiä irrallaan pääasiaperusteluista esimerkiksi vaikutusarvioiden yhteydessä (s 25-26) ja vaihtoehtoja arvioitaessa (s38-39). Selkeämpää olisi esittää kaikki materiaaliset perusteet säännöskohtaisissa perusteluissa.

Käräjäoikeus kiinnittää tämän epäsuhtan lisäksi jatkossa huomiota erityisesti esitettävän irtisanomisperusteen arvioinnin kannalta ongelmallisiin ja epätarkkoihin ilmaisuihin, joiden osalta esitystä olisi syytä täsmentää. Lisäksi käräjäoikeus arvioi jatkossa esityksen voimaantulosta vuoden 2026 alusta lähtien siitä aiheutuvia ongelmia oikeuskäytännön yhtenevyyden säilyttämisen kannalta sekä näiden ongelmien oletettavasti pitkää kesto.

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

Pykälään on lisätty seuraava kolmekohtainen luettelo henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista.

”Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Asiallisena syynä voidaan pitää:

1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa;

3) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Asiaa on avattu perusteluissa seuraavasti:

”Pykälän 1 momentti sisältäisi yleissäännöksen työntekijästä johtuvista ja hänen henkilöönsä liittyvistä irtisanomisperusteista. Erona voimassa olevan 7 luvun 1 §:ään säännöksessä ei enää edellytettäisi, että irtisanomissyy on oltava painava, vaan työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen asiallisen työntekijän henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Ehdotetulla muutoksella on tarkoitus alentaa irtisanomiskynnystä. Jatkossa asiallisen syyn riittävyttä arvioitaisiin suhteessa siihen, voitaisiinko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Irtisanomisperusteeksi ei riittäisi merkitykseltään vähäpätöinen tai mielivaltainen syy. Irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Asiallisen syyn vaatimus perustuu myös kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksen nro 158 sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan edellytyksiin, joiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevistä syistä tai perusteista.

Koska irtisanomistilanteisiin liittyy suuria tapauskohtaisia eroja, asiallisen syyn sisältö ei ole ennakolta määriteltävissä tyhjentävästi. Sama määrittelyyn liittyvä ongelma koskee myös nykytilannetta: asiallisen ja painavan syyn sisältöä ei ole laintasolla määritelty tarkasti, vaan irtisanomiskynnystä on arvioitu kussakin tilanteessa erikseen. Eräitä selkeitä linjanvetoja on kuitenkin mahdollista kuvata. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla syrjivä tai yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen. Työntekijän laillisten oikeuksien käyttö, kuten esimerkiksi perhevapaalle jääminen tai työnantajan rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen johtavan määräyksen noudattamatta jättäminen, eivät voi syrjivänä tai hyvän tavan vastaisina perusteina oikeuttaa irtisanomiseen.

Työnantaja ei saisi irtisanoa työntekijää myöskään 2 a §:n (kielleyt irtisanomisperusteet) mukaisilla perusteilla. Asiallisena syynä voitaisiin momentin 1 kohdan mukaan pitää työsuhteesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia eli sellaisena voitaisiin pitää muun muassa työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä ja huolimattomuutta työssä. Nämä esimerkit ilmenisivät jatkossa myös pykälästä.

Voimassa olevan lain vastaava säännös liittyy tilanteisiin, joissa työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavia velvollisuuksia rikotaan tai laiminlyödään ”vakavasti”. Nämä lisämääreet vaikuttavat painavuuskriteerin ohella irtisanomisperusteen arvioinnissa. Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen,

voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista. Vaikka ehdotettu sanamuoto alentaa irtisanomiskynnystä, rikutun velvoitteen luonteella ja rikkomuksen vakavuudella olisi jatkossakin merkitystä irtisanomisperusteen riittävyden arvioinnissa. Irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelyn moitittavuudelle.”

Säännöskohtaisissa perusteluissa on edellä selostetusti todettu, että laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia.

Käräjäoikeus toteaa, että tältä osin jossain määrin ongelmallista voi arvioinnissa liittyä siihen, että voimassaolevaa lakia tulkittaessa syyn asiallisuutta ja painavuutta on yleensä arvioitu yhdessä kokonaisharkintana. Nyt tästä yhdessä tehdyn arvioinnin osalta toinen keskeinen tekijä jää pois, mikä ei lisää

mahdollisuutta vanhan oikeudellisen tulkinnan hyödyntämiseen itsenäisesti arvioitaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta.

Käräjäoikeus kiinnittää huomiota siihen, että esityksessä uutta irtisanomiskynnyksen tasoa on kuvattu lähinnä seuraavalla virkkeellä: ”Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista”.

Tämä ilmaisu ei itsessään kuvaa selkeästi irtisanomiskynnyksen tasoa. Samansisältöinen ilmaisu on sinänsä jo voimassaolevassa laissa kytketty 1) työsuhteen purkuperusteen arviointiin (HE s 18 2) mahdollisuuteen vakavan velvoitteiden rikkomisen johdosta irtisanoa henkilö varoitusta antamatta HE s 16 ja

3) työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentissa arvioitaessa irtisanomismahdollisuutta työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen heikentymisen perusteella (HE s 5).

Käräjäoikeus kiinnittää huomiota siihen, onko tarkoitus jatkossa arvioida irtisanomisen kohtuullisuutta työnantajan kannalta kaikissa edellä mainituissa säännöksissä samalla tavalla, vai liittyykö arviointikriteeriin näissä eri tilanteissa jotain eroja.

Asiallisen syyn kriteerien luonnehdintaa on esityksessä tehty käyttämällä ilmaisuja

” Irtisanomisperusteeksi ei riittäisi merkitykseltään vähäpätöinen tai mielivaltainen syy. Irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta (HE s 42).”

Käräjäoikeus toteaa, että on selvää, ettei mielivaltainen syy voi olla riittävä irtisanomisperuste. Siten asiallisen syyn arvioinnissa siihen peilaaminen ei tuo lisäarvoa.

Ilmaisu on muutoinkin lainvalmistelutekstissä tässä yhteydessä ongelmallinen. Tosiasiassa vertailukelpoinen ilmaisu voisi olla esimerkiksi termi epäasiallinen. Se, että asialliselta syyllä edellytetään riittävyyttä, ei myöskään kerro, mihin riittävyyttä verrataan, ja mikä taso syyn riittävyydelle asetetaan.

” Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla syrjivä tai yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen”. Lisäksi ” rikotun velvoitteen luonteella ja rikkomuksen vakavuudella olisi jatkossakin merkitystä irtisanomisperusteen riittävyyden arvioinnissa. Irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelyn moitittavuudelle.”

”Asiallisena syynä voitaisiin momentin 1 kohdan mukaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia eli sellaisena voitaisiin pitää muun muassa työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä ja huolimattomuutta työssä. Nämä esimerkit ilmenisivät jatkossa myös pykälästä. ”Voimassa olevan lain vastaava säännös liittyy tilanteisiin, joissa työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavia velvollisuuksia rikotaan tai laiminlyödään ”vakavasti”. Nämä lisämääreet vaikuttavat painavuuskriteerin ohella irtisanomisperusteen arvioinnissa. Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista. Vaikka ehdotettu sanamuoto alentaa irtisanomiskynnystä, rikotun velvoitteen luonteella ja rikkomuksen vakavuudella olisi jatkossakin merkitystä irtisanomisperusteen riittävyyden arvioinnissa. Irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelyn moitittavuudelle.”

Käräjäoikeus toteaa, että edellä mainitut ilmaisut eivät kerro kovin tarkkarajaisesti, mikä on se taso, jolla jatkossa syyn asiallisuutta on tarkoitus arvioida.

Ensimmäisessä kohdassa mainitut perusteet ovat hyvin moninaisia ja myös sisällöllisesti epäselviä. Säännös ei itsessään kuvaa riittävän tarkkarajaisesti irtisanomiskynnyksen tasoa jatkossa.

Lisäksi esityksessä tätä keskeistä asiallisen syyn perusteella arvioitavaa uutta irtisanomiskynnystä on selvennetty kovin suppeasti. Esityksestä ei ilmene, missä määrin esimerkiksi työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä ja huolimattomuutta työssä tulisi jatkossa arvioida verrattuna nykyiseen tulkintaan, erityisesti kun asiallista syytä toisaalta laadullisesti on tarkoitus arvioida näiden kriteerien osalta nykytasoisesti.

Edellä todettu epäselvyys tulee aiheuttamaan käytännössä ongelmia. Säännöstä ja sen perusteluja lukemalla on vaikeaa saada käsitystä siitä, kuinka paljon irtisanomiskynnyksen on tarkoitus laskea nykyisestä. Tästä syystä lainsoveltajien lisäksi sekä työntekijät että työnantajat tulevat olemaan pitkän ajan tilanteessa, jossa irtisanomiskynnys on epäselvä. Tukea tulkintaan ei saada enää aikaisemmasta oikeuskäytännöstä, koska se menettää osittain merkitystään. Ottaen huomioon asian merkityksellisyyden niin työntekijöille kuin työnantajille, ei epäselvän oikeustilan aiheuttamista voida pitää perusteltuna eikä tarkoituksenmukaisena.

Uuden oikeuskäytännön aikaansaaminen tulee viemään jo ensimmäisten korkeimman oikeuden ennakkoratkaisujen saamisen osalta arviolta viisi vuotta lainmuutoksen voimaantulosta lähtien. Tuona aikana uuden irtisanomisperusteen riittävyys arvioinnin piirissä on noin 2 miljoonaa palkansaajaa. Kysymyksessä on siten erittäin laajaan henkilöryhmään periaatteessa merkityksellisesti niin työnantajien kuin työntekijöiden ja heitä edustavien liittojen näkökulmasta vaikuttava epävarmuuden tila.

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.

Myös toisessa kohdassa käytetään huomattavan paljon epätarkkoja sanoja ja ilmaisuja, jotka tulevat vaikeuttamaan säännöksen soveltamista. Säännöksessä ei ole avattu selkeästi sitä, mitä säännöksessä käytetty terminologia tarkoittaa. Perusteluissa ei ole myöskään avattu selkeästi sitä, miten säännöksiä sovelletaan, jos taustalla olevat syyt liittyvät esimerkiksi osittain tai kokonaan työntekijän sairauteen tai terveydentilaan.

Säännöksessä tai sen perusteluissa ei ole työryhmän lausuntopalautteissa arvioiduin tavoin myöskään otettu huomioon inhimillisiä eroja työntekijöiden välillä. Miten esimerkiksi työntekijän ikää, fyysistä kyvykkyyttä tai muita henkilöön liittyviä syitä arvioidaan alisuoriutumisen arvioinnin yhteydessä. Tällä hetkellä perusteluissa on mainittu lähinnä vain se, että tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoaltan rajattu suorituskyvyn heikkeneminen. Tekstissä pitäisi kuitenkin huomioida selkeästi myös se, että kaikki inhimilliset muutokset eivät ole äkillisiä. Tästä esimerkkinä toimii juuri mainittu ikääntyminen. Ikääntyminen tapahtuu verrattain hitaasti, mutta kuitenkin siten, että se voi vaikuttaa työsuoritukseen elinkaaren aikana.

Käräjäoikeus katsoo, että alisuoriutumisen arviointikriteerejä olisi esityksessä hyvä vielä enemmän täsmentää. Esityksessä sinänsä katsotaan, että esimerkiksi asetettujen myyntitavoitteiden saavuttamatta jättämistä sellaisenaan ei voida hyödyntää sen arvioimisessa, onko työntekijän työsuoritus vastannut työsopimukseenliittyviä perusteltuja odotuksia. Esityksessä tämä kytketään

kuitenkin lähinnä myyntitavoitteiden mitattavuuteen laadullisesti tai määrällisesti, ja sanaan sellaisenaan, joten epäselväksi jää, millä tavoin myyntitavoitteisiin tulee alisuoriutumisen kriteereinä suhtautua ja millä kriteereillä niitä arvioida.

Pykälän listauksen kolmannessa kohdassa todetaan, että asiallisena syynä voidaan pitää työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Perusteluissa todetaan, että vastaavaa syytä pidetään asiallisena syynä nykyisinkin sikäli kuin irtisanomisperusteelta lisäksi edellytettävä painavuuskriteeri täyttyy.

Perusteluissa todetaan myös, että tarkoitus ei olisi muuttaa vallitsevaa oikeuskäytäntöä työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen vähentymisen perusteella sairauden, vamma tai tapaturman johdosta tapahtuvaa irtisanomiskynnystä.

Käräjäoikeus kiinnittää huomiota siihen, että esityksessä on tältä osin muutoksen kohteeksi mainittu perusteluissa vain pari esimerkkiä (vapausrangaistus tai ajokielto) sovellettavaksi tulevien tilanteiden näkökulmasta, mikä on sääntelyn tarkkarajaisuuden näkökulmasta ongelmallista.

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

Nykyisessä työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään kokonaisarvioinnista seuraavasti:

”Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteen kokonaisuudessaan.

Hallituksen esityksessä 157/2000 todetaan kumottavaksi ehdotetun 7 luvun 1 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa, että työsopimuksen irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Lisäksi kerrotaan, että kokonaisarvion merkitys korostuu erityisesti

vaikeissa rajatapauksissa. Hallituksen esityksen 2 §:n säännöskohtaisien perusteluiden mukaan irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla, kuten nykyisin tehdään. Yksilöperusteisen irtisanomisen arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Ehdotuksessa kokonaisarviointia koskevaa säännöstä on muutettu huomattavasti.

Käräjäoikeus toteaa, että työryhmän lausuntopalautteessa arvioiduin tavoin nykyisessä säännöksessä on nimenomaan todettu, että arviossa otetaan huomioon työntajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdotuksessa ei asiaa kuvata enää näin. Ottaen huomioon, että työlaainsäädäntömme yksi perusperiaatteista on työntekijän suojelun periaate, on perustelujen teksti ongelmallinen. Käytännössä säännös yhdessä perusteluiden kanssa luettuna heikentää työntajan lojaliteettivelvollisuutta suhteessa työntekijään eikä säännöksestä kuitenkaan ilmene, onko tämän

perusperiaatteen tasoon ollut tarkoitus vaikuttaa.

Kokonaisarviointia koskevia säännöskohtaisia perusteluja tarkasteltaessa jää epäselväksi, onko tarkoitus muuttaa nykyistä kokonaisarviointia koskevaa soveltamislogiikkaa. 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. Nyt ehdotus jättää epäselväksi, onko tätä periaatetta tarkoitus soveltaa jatkossakin vai onko tältä osin tarkoitus tehdä muutoksia, ja jos on, niin milloin ja missä tilanteissa.

Edellä kuvattua epäselvyyttä aiheuttaa erityisesti seuraava perustelutekstin toteama: ”Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon”. Kirjaus hälventää merkittävästi kokonaisarvioinnin merkitystä. Lähtökohtana on ollut se,

että kokonaisarviointi tehdään ottaen huomioon kaikki säännöksessä mainitut tekijät.

Perusteluissa ei ole selkeästi kuvattu, minkälainen vakavuuden aste mahdollistaisi kokonaisharkinnan ohittamisen. Ottaen huomioon työntekijän suojeluperiaatteen ja kokonaisarvioinnin vakiintuneen aseman irtisanomisperusteen arvioinnissa, tulisi kokonaisarviointia koskevaa sääntelyä tarkentaa näiltä osin.

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

Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työntajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Muun työn tarjoamisen velvoite väistyy ainoastaan niissä tilanteissa, joissa irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työntajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Voimassa olevan lain perusteluiden mukaan työntajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona tulisi kysymykseen työntekoedellytysten muuttumisen tilanteissa ja myös sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voitaisi katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan

luottamukseen. Velvoitteen tarkoituksena on siten suojata sopimussuhteen pysyvyyttä ja se on osa työnantajan lojaliteettivelvoitetta.

Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön vain silloin, kun irtisanomisen perusteena on työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen. Säännöksessä on ilmeisesti tarkoitus kaventaa selkeästi työnantajan velvollisuutta tarjota muuta työtä.

Nykyisestä säännöksestä poikkeavat ilmaisutavat aiheuttavat kuitenkin tulkinnanvaraisuutta suhteessa edellä arvioituun siitä, miten ja missä tilanteissa on tarkoitus arvioida työntekijän työntekoedellytysten muuttumista.

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

Voimassa olevan lain mukaan työsopimusta ei saa irtisanoa ennen kuin työntekijällä on annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä. Vain vakavissa työvelvoitteiden laiminlyönti- tai rikkomistilanteissa irtisanominen on voitu tehdä ilman varoituksen antamista. Varoituksen tarkoituksena on, että työntekijä saa tiedon menettelynsä vakavuudesta ja sen vaikutuksesta työsuhteen jatkumiseen. Korjaamalla menettelynsä työntekijä osoittaa, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Varoitus on osa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (KKO 2016:33).

Käräjäoikeus toteaa, että työryhmän lausuntopalautteessa arvioiduin tavoin varoituksen antamisessa on ollut käytännössä esiin tulleita ongelmia. Varoituksen sisällöstä tai sen voimassa olosta ei ole laissa tarkentavia säännöksiä. Näin ollen varoitusta ei ole tullut antaa esimerkiksi kirjallisesti, minkä vuoksi sen antamisen todentamiseen ja sisältöön on liittynyt näyttö- ja tulkintaongelmia. Kirjallisesti annetuissa varoituksissa ongelmana on yleensä ollut niiden yksilöimättömyys. Varoituksessa on saatettu vain ilmaista työntekijän laiminlyöneen työtehtäviensä suorittamisen tai käyttäytyneen epäasiallisesti yksilöimättä, milloin varoituksen perusteena oleva menettely on tapahtunut ja minkälaisesta menettelystä on ollut kysymys. Työnantajan on vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut hänen tietoonsa. Myös varoitus on tullut antaa kohtuullisessa ajassa perusteen tultua työnantajan tietoon. Oikeuskäytännössä tämä on ollut noin kuukausi. Sen sijaan annetun varoituksen voimassa olon aikana on pidetty noin vuotta.

Ehdotetun varoitussääntelyn perusteluissa ei oteta varoituksen voimassa oloon lainkaan kantaa. Eli esityksessä jää epäselväksi, onko tältä osin tarkoitus muuttaa vallitsevaa tulkintaa. Ehdotettu säännös varoituksesta ei välttämättä lisäksi korjaa edellä todettuja epäkohtia, vaan saattaa aiheuttaa uudenlaisia tulkintaongelmia. Ongelmat liittyvät erityisesti säännöksen toiseen ja

kolmanteen momenttiin ja sen perusteluihin, jossa tosiasiallisesti laajennetaan varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuutta nykyisestä.

Ehdotetun 2 b §:n 1 momenttia koskevien perusteluiden mukaan ”lähtökohtaisesti työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen”.

Tulkinnanvaraisuutta aiheuttaa erityisesti käytetty sanamuoto ”lähtökohtaisesti”. Perusteluissa ei kuvata, missä tilanteissa työntekijälle ei tarvitsisi nimenomaisesti kertoa, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen. Perustelut ovat tältä osin ristiriidassa 1 momentin sanamuodon kanssa.

Pykälän 2 ja 3 momentissa säädettäisiin poikkeuksista velvollisuuteen antaa varoitus. Ensinnäkin 2 momentin mukaan varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Perusteluiden mukaan kyse on siitä, olisiko työntekijän tullut objektiivisesti arvioiden ymmärtää menettelynsä olevan niin vakavaa ja moitittavaa, että menettely voi johtaa työsuhteen päättymiseen. On epäselvää, mitä säännöksen uudelleen muotoilulla tavoitellaan.

Käräjäoikeus kiinnittää huomiota myös siihen, että perustelut jättävät soveltamisalan osalta avoimeksi, onko tarkoitus säätää varoitusmenettelyn ulkopuolelle myös 2 §:n 2 kohdan tilanteet, joissa on kysymys työntekijän alisuoriutumistilanteista. Tämä tulisi ilmaista perusteluissa ja lakitekstissä selkeästi; siis ilmeisesti säilyttää velvollisuus antaa varoitus myös ennen alisuoriutumisen perusteella tapahtuvaa irtisanomista. Perusteluissa todetaan lisäksi, että työntekijä on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työnantajan antaman ohjeistuksen perusteella. Tällainen ohjeistus voisi olla myös koko henkilöstölle suunnattua työnantajan ohjeistusta tai ilmoitus työnantajan suhtautumisesta tietynlaiseen menettelyyn. Perusteluiden mukaan ohjeistuksen antamista ei tulisi sekoittaa varoituksen antamiseen, vaan kyse olisi muusta työnantajan ennakolta antamasta ohjauksesta.

Käräjäoikeus katsoo työryhmäpalautteessa todetuin tavoin, että ohjeistuksen merkitys varoituksen antamatta jättämisen kriteerinä on ilmaisuna suhteellisen epätarkka. Työpaikoilla annetaan erilaista ja eri tavoin toteutettua ohjeistamista päivittäin. Perustelut mahdollistavat nyt tilanteen, jossa työntekijän pitäisi osata tulkita ohjeistuksen sisältöä työsuhteensa jatkumisen kannalta. Kuten perusteluissa on aiemmin todettu, varoitus annetaan konkreettisesta moitittavasta menettelystä. Se, miten työnantaja on työpaikalla ohjeita antanut esimerkiksi henkilöstötilaisuudessa, ei korvaa tosiasiallista moitittavan menettelyn arviointia

yksittäisessä tilanteessa ja tekee ongelmalliseksi mahdollisuuden poistaa velvollisuutta antaa varoitus ennen irtisanomista. Jos säännöksen sanamuotoa muutetaan ehdotetulla tavalla, työnantajan kynnyksen irtisanoa työntekijä varoittamatta arviointi tuomioistuimissa jää kriteereiltään epäselväksi.

Pykälän 3 momentin mukaan varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Muotoilu on tulkinnanvarainen ja kun sillä on ilmeisesti tarkoitus muuttaa arviointia suhteessa nykyiseen, perusteluissa olisi syytä tarkemmin kuvata, millä kriteereissä on tarkoitus ”samanlainen välinpitämättömyys”.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös

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

Ehdotettu siirtymäsäännös on sääntelymalliltaan ja vaikutuksiltaan osittain taannehtiva. Ehdotetun lain vaikutuksen ulottuisivat siten osittain voimaantuloa edeltävään aikaan. Siirtymäsäännös 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. Jos on tarkoitus, 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, tulisi tämä ilmaista selkeämmin.

Selkeämpää olisi säätää lain voimaantulosta yksinkertaisesti joko siten, että muuttunutta lakia sovelletaan sen voimaantulon jälkeen kaikissa irtisanomistilanteissa, eli irtisanomisperusteen täyttävä menettely olisi voinut täytyä jo ennen lain voimaantuloa tai toisin päin niin, että lakia sovelletaan vain sen voimaantulon jälkeen tapahtuneeseen työntekijän menettelyn arviointiin.

Pakkala Sirpa
Helsingin käräjäoikeus

Jokela Henna
Helsingin käräjäoikeus - Lausunnon valmistellut käräjätuomari Markku
Saarikoski