

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Ammattiliitto Pro yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, AKAVA, STTK eriävissä mielipiteessä 18.2.2025 lausuttuun (Eriävä mielipide henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista käsittelevään työryhmän mietintöön).

Hallituksen esityksen mukaan työelämän lainsäädännön uudistamisella pyritään työllistämisen esteiden purkamiseen ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseen. Ammattiliitto Pron näkemyksen mukaan esitys on poikkeuksellisen yksipuolisesti valmisteltu.

Pidämme työopimuslain nykyisen 7:1 kumoamista ja irtisanomisen edellytyksenä olevan ”painavan syyn” poistamista hyvin ongelmallisena työsuhteen heikomman osapuolen kannalta. Sama toteamus koskee henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttamista siten, että jatkossa irtisanomiseen riittäisi ”asiallinen syy”. Muutosesitykset johtaisivat toteutuessaan irtisanomiskynnyksen madaltamiseen ja työsuhteturvan heikentymiseen. Irtisanomiskynnyksen arvioon ei jatkossa kuulusi nykyisin mukainen kokonaisarvio eikä siten taustalla vaikuttavien inhimillisten tekijöiden huomioon ottamista. Tarkastelun kohteena olisi vain työntekijän menettely ja työstä suoriutuminen (”otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat”). Hallituksen esitys on omiaan lisäämään työopimuslain tulkinnanvaraisuutta ja heikentämään työnantajan lojaliteettivelvoitetta.

Nykytilaan nähden ehdotetut lakimuutokset korostavat henkilöstön alisteista asemaa suhteessa työnantajaan. Yleisellä tasolla esitys heikentää henkilöstön luottamusta työsuhteturvaan. Yksilötasolla heikentyy luottamus omaan asemaan työpaikalla. Kun huomioidaan hallitusohjelman

muut työelämän lainsäädäntöön kaavailut muutokset on kyse työntekijän oikeusaseman laajamittaisesta ja rakenteellisesta heikentämisestä.

Hallituksen esitys johtaa työmarkkinaosapuolten epäluottamuksen syventymiseen. Kehitys ei ole terveellisellä pohjalla. Esityksen perustuu poliittiseen päätökseen, josta osoituksena se, että ehdotuksessa todetaan muutoksen taloudellisten kokonaisvaikutusten jäävän pieniksi. Myös vaikutukset työllisyyteen arvioidaan vähäiseksi. Työpaikoilla koettaneen kuitenkin enemmän epävarmuutta, mikä heijastuu työpaikan olosuhteisiin, työhyvinvointiin ja kuormittavuuteen. Esitys vaikuttaa kielteisesti kaikkiin henkilöstöryhmiin, myös Ammattiliitto Pron jäsenten edustamaan toimihenkilötyöhön.

Irtisanomiskynnyksen madaltaminen johtaa irtisanomisiin. Työriitojen määrän voi arvioida nousevan irtisanomisten seurauksena. Todennäköisesti uutta oikeuskäytäntöä muodostuu henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen tasosta. Pidämme epäselvänä ja vaikeasti ennustettavana sitä, missä määrin irtisanomistilanteita koskevaa olemassa nykyistä oikeuskäytäntöä on jatkossa mahdollista noudattaa työsuhteen päättämisiiridoissa.

Suomi on vaarassa muuttua vähemmän houkuttelevaksi työntekomaaksi niin suomalaiselle kuin ulkomaalaisellekin työvoimalle. Esityksen vaikutuksilla voi olla ennalta arvaamattomia sivuvaikutuksia.

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

Hallituksen esitys on monilta osin epäselvä ja tulkinnanvarainen. Perustelutekstiä lukemalla on vaikeata saada selvyyttä siitä, miltä osin nykyinen oikeustila on tarkoitus säilyttää ja miltä osin sitä on tarkoitus muuttaa.

Esityksen mukaan kolmekohtaisen luettelon henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista on tarkoitus vastata voimassa olevaa lakia. Esitys on kuitenkin monitulkinnallisuutensa johdosta vaikeaselkoinen ja johtanee käytännössä ongelmiin. Epäselvyyttä lisää se, että säännöksestä on poistettu irtisanomiskynnystä kuvaavat käsitteet kuten työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden "vakavaa" rikkomista tai laiminlyöntiä. Tilannetta ei auta se, että oikeuskäytännön odotetaan menettävän osin merkitystään.

Ammattiliitto Pro kiinnittää huomiota esityksen virkkeeseen "Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista" ja "työntekijästä johtuva jatkuvaluonteinen puutteellinen työsuoritus". Molemmat virkkeet jättävät huomattavan määrän tulkinnanvaraa ja tilanteen ratkaiseminen työpaikalla jää riippumaan työnantajan arvomaailmaan perustuvasta harkinnasta ilman sen enempää juridista

linjausta. Epäselväksi jää, miten esim. alisuoriutumista arvioidaan ja missä määrin työnantaja on velvollinen ottamaan huomioon puhtaasti inhimillisiä seikkoja lieventävänä näkökohtana.

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

Työntekijän suojelun periaatteen näkökulmasta on kestäväntöntä poistaa työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen kokonaisarviointista. Tämä johtaa epäselvyyteen ja monenlaisiin kohtuuttomiin tilanteisiin. Perusteluissa esitetty ”Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon” vähentää nykylain mukaisen tärkeän kokonaisarvioinnin merkitystä ja aiheuttaa epäselvyyttä. Näyttää siltä, että työntekijän suojaksi aikanaan säädetyn lainsäädännön lisäksi myös työnantajan lojaliteettivelvoitetta heikennetään tietoisesti ja järjestelmällisesti.

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

Esityksen mukaan velvollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun olisi vain silloin, kun irtisanominen johtuu työntekijän työntekeedellytysten muuttumisesta.

Tältäkin osin esitys heikentää työsuhteturvaa. Painavan syyn ja kokonaisharkinnan poistamisen myötä tultaneen jatkossa vetoamaan aiempaa huomattavasti enemmän erityisesti alisuoriutumiseen irtisanomisperusteena. Työnantaja hyödyntänee jatkossa enenevässä määrin erimielisyytilanteissa oikeuttaan vedota myöhemmin esitettäviin erilaisiin ”asiallisiin” syihin, joiden väitetään olleen työsuhteen päättämishetkellä tiedossa, mutta joihin ei päättämismuutoksessa ollut vedottu (ks. TT 2020:4, TT 2024:113, KKO 1998:70, TT 1993:102, TT 1990:118 ja KKO 1989:56, joissa on vedottu uuteen irtisanomisperusteeseen työsuhteen päättämisen jälkeen, esim. TT 2020:4: ”Työtuomioistuimen ratkaisun perustelut - - Vaikka työnantaja ei ole tähän A:n työsuhteen päättämismuutoksessa vedonnut, se on ollut työsuhteen päättämishetkellä työnantajan tiedossa. Työnantaja voi siten vedota mainittuun syyhyn oikeudenkäynnissä (TT 2004:113).” Vetoaminen alisuoriutumiseen voi yleistyä myös toissijaisena irtisanomisperusteena siltä varalta, että tahallisuuteen tai tuottamukseen perustuva ensisijainen väite menettelystä tai erilaisista laiminlyönneistä ei menesty.

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

Varoituksen antaminen on nykylain mukaan osa työsuhteturvaa ja kuuluu työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen. Varoituksella on erityisen korostunut merkitys arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Varoituksen suurta merkitystä puoltaa myös Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus (n:o 158) ”- - työntekijän palvelussuhdetta [ei] saa päättää työntekijän käytökseen tai työsuoritukseen liittyvillä perusteilla, ennen kuin hänellä on ollut tilaisuus puolustautua esitettyjä syytöksiä vastaan [edeltävän varoituksen sisällöllä suuri merkitys], ILO:n suositus (nro 166), joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, sisältää suosituksen varoituksen kirjallisesta muodosta ja Euroopan sosiaalinen peruskirja välillisesti (”Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (78/2002 ja 80/2002) edellyttää 24 artiklan mukaan,

että sopimuspuolet tunnustavat työntekijöiden oikeuden siihen, ettei työntekijöiden työsuhteita voida päättää ilman pätevää syytä. Pätevän syyn tulee liittyä työntekijän työkykyyn tai käytökseen.

Toteamme, että Työtuomioistuin huomioi ratkaisussaan TT 2018:110, että varoituksen asianmukaisuutta koskevassa arvioinnissa on muiden seikkojen ohella otettava huomioon työntekijän kielitaito. Työnantajan tulee antaa mahdollinen varoitus siten, että varoitettulla on mahdollisuus ymmärtää sen sisältö ja merkitys, sivu 16. Tämä rinnastuu käytännössä tilanteeseen, jossa suullisesti tai kirjallisesti annettu varoitus on niin epäselvä, ettei se avaa tilannetta riittävästi työntekijälle, jonka kuitenkin kuuluisi voida puolustautua syytöksiä vastaan ja ymmärtää miten hänen tulee korjata menettelyään. Tähän nähden HE:ssä esitetty, että ”Tiettyjen sanojen tai ilmausten käyttämistä ei kuitenkaan edellytettäisi, jos työnantaja tekee muulla tavoin työntekijälle selväksi suhtautumisensa tämän menettelyyn ja menettelyn jatkumisen tai toistumisen vaikutuksen edellytyksiin jatkaa työsuhdetta” HE sivu 43, on omiaan synnyttämään näyttöongelmia varoituksen selkeydestä ja on ilmeinen muutos väärään suuntaan.

Akavan, SAK:n ja STTK:n eriävästä mielipiteestä 18.2.2025 nostamme esille:

”Tulkinnanvaraisuutta aiheuttaa erityisesti ehdotetun 2 b §:n 1 momentin 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.”

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Tältä osin viittaamme STTK:n lausuntoon.

7. Muut huomiot

Kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sitoumukset

Palkansaajakeskusjärjestöt ovat eriävässä mielipiteessään vedonneet ILO:n yleissopimukseen nro 156, jossa korostetaan erityisesti tarvetta perustaa työnantajan toimesta tapahtuva työsuhteen päättäminen pätevään syyhyn, joka perustuu vaihtoehtoisesti työntekijän kykyihin (capacity) tai käytökseen (conduct). Vakiintunut oikeuskäytäntö tunnistaa erilaisia tilanteita, joissa työntekijän tietynlainen käyttäytyminen ja kyvyt oikeuttavat työntekijän työsuhteen päättämiseen. Muun muassa alisuoriutuminen voi jossakin vaiheessa johtaa irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. Alisuoriutumisen osalta kyse saattaa olla niin käyttäytymisestä kuin kyvyistä ja joskus nämä käsitteet enemmän tai vähemmän nivoutuvat toisiinsa, jolloin säännös on kyseenalainen suhteessa yleissopimukseen 158.

Ruotsin lainsäädäntö

Ruotsin työlainsäädäntöön kuuluva Lag om anställningsskydd (LAS) on muutettu laajasti vuonna 2022 työmarkkinaosapuolten (Svenskt Näringsliv, PTK ja LO) ehdotusten mukaisesti. Toisin kuin Suomessa asioista saavutettiin yhteisymmärrys työmarkkinaosapuolten kesken.

Ruotsin vuoden 2022 uudistusten mahdollisia vaikutuksia ei ole selvitetty riittävästi. Ruotsin työlainsäädännön muodostamaa kokonaisuutta vahvuuksineen, heikkouksineen, yhtäläisyyksineen ja vaikutuksineen olisi kuulunut selvittää analyyttisesti ja järjestelmällisesti ennen yksittäisten osioiden kopioimista irrottamalla ne toimivasta kokonaisuudesta Suomen työlainsäädäntöön. Koska palkansaajapuolta ei ole aidosti kuultu pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman toimeenpanossa, ei irtisanomista koskevilla muutosehdotuksilla ole savutettu länsinaapurille ominaista yhteisymmärrystä.

Ruotsin LAS:in irtisanomista koskevaa terminologiaa muutettiin siten, että ”saklig grund” korvattiin käsitteellä ”sakliga skäl”, mutta siltä osin kyse oli lähinnä kosmeettisesta muutoksesta. Lain muutoksen yleisenä tavoitteena on lain esitöissä korostetun mukaisesti lisätä ennakoitavuutta sekä työnantajille että työntekijöille siitä, missä tilanteissa irtisanominen on mahdollista. Kyse on ollut oikeuskäytännön kodifioinnista.

Ruotsin työtuomioistuimen oikeuskäytäntö on muokannut tulkintaa siitä, millaiset irtisanomissyyt katsotaan asiallisiksi ja riittäviksi. Sikäläisillä lainmuutosten tarkoituksena ei ole muuttaa oikeuskäytäntöä. Vuoden 2023 alussa ei ollutkaan vielä yhtäkään Arbetsdomstolen (sikäläinen Työtuomioistuin) ratkaisua siitä, mikä on ”sakliga skäl”. Hallituksen esityksen mukaan ei ole mahdollista määritellä yksityiskohtaisesti milloin ”sakliga skäl” (asiallinen peruste) täyttyy.

Ruotsalaisessa oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannan mukaan oikeuskäytännön tehtävänä on tarkentaa ”sakliga skäl” -käsitteen sisältöä. Hallituksen esityksessä arvioidaan 7 § LAS voivan ainakin alkuvaiheessa johtaa erimielisyysasioiden määrän kasvamiseen. Oikeuskirjallisuuden mukaan asiallisen perusteen sisältö mielletään dynaamiseksi käsitteeksi, joka voi muuttua kulloinkin vallitsevien yhteiskunnallisten arvojen vaihdellessa.

Huomion arvoista on esim. se, että toisin kuin Suomessa, Ruotsissa työnantajalle ei ole oikeutta vedota yli kaksi kuukautta vanhoihin tapahtumiin irtisanoessaan heko-perusteilla tai purkaessaan työsuhteen. AD 1999 nr 146 ennakkoratkaisun mukaan työnantajan täytyy epäselvässä tilanteessa tehdä selvitys siitä mitä on tapahtunut, eikä kahden kuukauden määräaika ala kulua ennen epäselvän tilanteen riittävää selvittämistä.

Stenholm Patrik

Ammattiliitto Pro ry - Lakipalvelut/lakiasianpäälikkö Patrik Stenholm