

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (työsuojeluviranomainen) kiittää Työ- ja elinkeinoministeriötä mahdollisuudesta lausua asiassa. Lausunto on muodostettu yhdessä kaikkien työsuojelun vastuualueiden kanssa ja edustaa näin kaikkia työsuojeluviranomaisia.

Työsuojeluviranomainen suhtautuu esitettyihin muutoksiin pidättyvästi. Kielteinen suhtautuminen liittyy ennen muuta oikeustilan muutoksesta aiheutuvaan epätietoisuuteen työpaikoilla. Työsuojeluviranomainen ei ota valvovana viranomaisena erikseen kantaa lainsäätäjän tahtotilaan laskea irtisanomiskynnystä, vaan katsoo kysymyksen olevan enemmänkin poliittinen. Alla kiinnitetään lainsäätäjän huomiota erityisesti valvonnassa esiin nousseisiin kysymyksiin tai valvonnan kannalta haastaviin esityksen kohtiin.

Selvyyden vuoksi todettakoon, että työsuojeluvalvonnassa ei pääsääntöisesti ratkaista irtisanomisperusteen lainmukaisuutta. Työsuhteen päättämistilanteet tulevat arvioitavaksi tyypillisesti päättämismenettelyyn liittyvien asiakirjojen toimittamattomuutena tai sisällöllisten puutteellisuuksien vuoksi tai päättämistilanteeseen liittyy epäily syrjinnästä. Tästä huolimatta työsuojelutarkastajat antavat neuvontaa ja ohjausta työsuhteen päättämiseen liittyvissä kysymyksissä.

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

Sinänsä työsuojeluviranomainen pitää kannatettavana sitä, että työlainsää-dännössä käytetään mahdollisimman täsmällisiä ja arkikielisiä ilmauksia. Tältä osin esitys vie lainsäädäntöä konkreettisempaan suuntaan. Samalla oikeustilan muutos väistämättä johtaa epätietoisuuteen irtisanomiskynnyksen tasosta ja on näin omiaan luomaan esimerkiksi lisäpainetta viranomaisneuvontaan ja riidanratkaisuun. Toisaalta esityksessä on avoimesti todettu, että esityksen tarkoitus on madaltaa irtisanomiskynnystä, jolloin aiemmastakin oikeuskäytännöstä voidaan näin hakea johtoa lain tulkinnalle vertailuasetelman kautta.

Valvonnan havaintona voidaan todeta, että valitettavan usein työpaikoilla syntyy erimielisyyttä työnantajan työnjohtovallan asianmukaisuudesta. Ottaen huomioon, että jo nykyisellään työnjohdollisten määräysten sisällöstä syntyy riitaa, on näiden määräysten noudattamatta jättäminen jatkossa potentiaalinen irtisanomisperuste. Vaikka itsessään madaltunut irtisanomisuhka voi poistaa näennäisesti työnantajan ja työntekijöiden väliset konfrontaatiotilanteet, ei se poista, vaan voi päinvastoin lisätä, epäoikeudenmukaisuuden kokemusta työpaikoilla, kun irtisanotuksi tulemisen pelko tukahduttaa osaltaan kriittistä keskustelua.

Kohdan kaksi mukainen alisuoriutuminen irtisanomisperusteena on eittämättä kaivannut täsmentämistä lain tasolla. Syrjintään liittyvissä koeaikapurkutilanteissa on usein käsillä tilanne, jossa työntekijän työsuhte päätetään huonoon työsuoritukseen vedoten. Tällöin on tyypillistä, että työnantaja on täysin laimin-lyönyt työhön ja työtapoihin liittyvän perehdytyksen. Perehdytyksen puute on mainittu esitöissä, mutta reaali maailman tilanteissa tulee nousemaan esiin alisuoriutumistilanteita, joissa alisuoriutumisen tosiasiallinen syy on heikko perehdytys. Esitöissä on kuvattu osin muutoinkin onnistuneesti niitä reunaehtoja, joilla alisuoriutumisen voidaan katsoa olevan lain tarkoittamalla tavalla työntekijästä johtuvaa. Todettakoon kuitenkin, että myös tässä kategoriassa työn sisällöllinen ristiriita ja siitä aiheutuva kuormitus (aika ja työtehtävät vs. työn laatu ja ammattitilpeys) voi irtisanomisen pelossa kasvaa. Alisuoriutuminen liittyy myös usein työntekijän henkilökohtaisten työstä suoriutumisen edellytysten muutokseen. Erytystä huomiota tulee kiinnittää siihen, että työturvallisuusnormistokin edellyttää työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten huomioimista, mikä osaltaan tulee huomioida myös opetuksen ja ohjauksen ja työn mitoituksen näkökulmasta.

Kohdan kolme osalta on kuvattu joitain työntekoedellytysten muutoksia myös terveydentilaan liittyvien tekijöiden ulkopuolella. Valvonnassa on kuitenkin toistuvasti havaittu haasteena ulkomaalaistaustaisen työntekijän työteko-oikeuden, mahdollisesti yllättävänkin lakkaamisen vaikutus työsuhteeseen. Oikeustila on tältä osin ollut epäselvä. Asiaa on voitu tarkastella joko työntekoedellytysten muuttumisena tai jopa purkuperusteena, mutta kumpaankin tulkintaan liittyy ongelmia. Asiaa tulisi selkeyttää tässä yhteydessä. Ongelmallisuus liittyy lainkohtien sanamuotoihin ja siihen, että työntekoa ei faktisesti voida luvatta jatkaa edes irtisanomisajan pituista aikaa syyllistymättä ulkomaa-laisrikkomukseen.

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

Voitaneen ajatella, että juuri kokonaisarvioinnin osalta kyse on työnantajan ajatuksellisesta prosessista, jonka kuvaaminen työntekijälle olisi merkityksellistä. Vaikka näiden seikkojen tuominen lakiin voikin osaltaan selventää niitä seikkoja, joihin työnantajan tulee perustaa arvionsa, on työsuojeluviranomainen huolissaan siitä, että tämä arvio jää ja tulee jatkossakin jäämään esittelemättä työntekijälle.

Oikeusturvakeinojen näkökulmasta on turhauttavaa, että oikeuskäytäntö on muodostunut siihen suuntaan, että työnantaja voi vielä myöhemmässä käsittelyn vaiheessa vedota uusiin irtisanomisperusteisiin. Jos jatkossa lainsäädännössä on nimenomaisesti viitattu mahdollisuuteen vedota sekä 2) työntekijän muuhun työsuhteen vastaiseen toimintaan 3) työnantajan toimiin työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muihin asiaan liittyviin menettelyihin, olisi tärkeää, että nämä seikat olisi velvollisuus tuoda esiin kokonaisuudessaan työsuhdetta päätettäessä. Tältä osin työsuojeluviranomainen pyytää lainsäätäjää arvioimaan vielä työsuojeluviranomaisen 9 luvun 5 §:ssä säädetyn kirjallisen selvityksen sisällöllisiä kysymyksiä, jotta työntekijän ja työnantajan tiedollinen symmetria säilyy tai jopa paranee niin, että turhilta viranomais- ja tuomioistuinprosesseilta vältytään.

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

Työsuojeluviranomainen tunnistaa haasteeksi työntekijöiden muuttumisen ja alisuoriutumisen välisen rajanvedon. On ajatuksellisesti ymmärrettävää, että uudelleensijoitusvelvollisuus ei koske kaikkia henkilöperusteisia irtisanomistilanteita, mutta haastavaksi muodostuvat tilanteet, joissa muutokset henkilön työntekijätoiminnassa eivät ole ilmeiset (kuten diagnosoitava terveydentila tai pätevyys) mutta muutos on todellinen ja se vaikuttaa tosiasiallisesti työn tulokseen niin, että työsuhteellaan päättämässä alisuoriutumisen perusteella. Erityisesti voidaan asiaa tarkastella ikääntymisen vaikutuksena työntekijän edellytyksiin ja toisaalta mahdolliseen suoriutumiseen. Tällöin olisi merkityksellistä, että työnantaja pyrkisi selvittämään myös muita työtehtäviä, joissa työntekijä voisi suoriutua, vaikkei kyse olekaan riidattomasti muuttuneista työntekijätoiminnasta vaan näennäisestä alisuoriutumisesta.

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

Muutos korostaa varoituksen merkitystä nimenomaisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijä ei ole itse ymmärtänyt toimintansa virheellisyyttä tai on arvioinut väärin toimimisensa niin merkitykselliseksi, että ei ole pidättäytynyt siitä. Työsuojeluviranomainen arvioi kuitenkin, että rajanveto siihen milloin työntekijän ”olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus” tulee olemaan haastava. Vastaavaa ”olisi pitänyt ymmärtää” -pohdintaa joudutaan miettimään esimerkiksi työnantajan edustajan häirintätekojen osalta, kun arvioidaan, olisiko tämän tullut ymmärtää käytöksensä epä-asiällisuus ilman erillistä häirintäilmoitusta. Tässä koettu toimimis- tai pidättäytymisvelvollisuus vaihtelee suuresti yksilöittäin.

Suurin puute esityksessä liittyy varoituksen muotomääräykseen. Työsuojeluviranomainen katsoo, että varoitus olisi annettava kirjallisena. Selvyyden vuoksi todettakoon, että kirjallisuusvaatimuksen täyttäisi myös sähköinen muoto. Varoituksen merkitys osana irtisanomisprosessia ja toisaalta työntekijän oikeus palata saamansa ohjeistuksen sisältöön, puoltaisivat kirjallista muotoa. Niin ikään työntekijä voi hakeutua jälkikäteen esimerkiksi luottamusmiehen tuen piiriin ja pystyisi näin esittämään tarkat varoituksen sanamuodot ilman virhetulkintoja. Kirjallinen muoto on luonnollisesti

myös koko todentamisen perusta. Varoitus ei liene niin usein laadittava tai toisaalta haastava asiakirja, että sen voitaisiin katsoa olevan liian suuri hallinnollinen taakka työnantajalle.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Työsuojeluviranomainen on erityisen huolissaan madaltuvan irtisanomiskynnyksen välillisistä vaikutuksista syrjinnän kiellon ja toisaalta psykososiaalisen kuormituksen hallinnan valvonnassa. Nykyisellään työsuhteen irtisanomiseen liittyvät syrjintätilanteet ovat yksi yleisimmistä tilanteista, jotka saatetaan viran-omaisen arvioitavaksi. Näissä tilanteissa on erityisen vaikea arvioida, milloin työnantajan irtisanomispäätöksen taustalla on vaikuttanut kielletty syrjintäperuste. Valvonnassa on kuitenkin katsottu, että vaikka laitton irtisanominen ei automaattisesti tarkoita, että kyse olisi syrjinnästä, vahvistaa irtisanomisperuste (tai menettelyn) lainvastaisuus osaltaan syrjintäolettaa. Esimerkiksi, jos henkilö on turvautunut laillisiin oikeuksiinsa ja ollut yhteydessä ammattiliittoon työaikorvauksien saamiseksi ja liiton edustaja lähestyy työnantajaa vaatimuskirjeellä. Jos tämän jälkeen työntekijä myöhästyy työstä 30 minuuttia ja työnantaja irtisanoo työntekijän, ei liene uskottavaa, että irtisanominen tosi-asiallisesti johtuisi myöhästymisestä, vaan pikemminkin laillisten oikeuksien hakemisesta. Nyt muutoksen seurauksena edellä esitetty skenaario on haastavampi arvioitava, koska 1) perusteeton poissaolo on nimenomaisesti mainittu laissa 2) työntekijä on tietoinen, että työhön tullaan ajallaan, jolloin voidaan ainakin väittää, ettei varoitukselle ole ollut tarvetta. Vaikka muutoksen tarkoituksena tuskin on mahdollistaa satunnaisten myöhästymisten seurauksena irtisanominen, muuttaa se asetelmaa suhteessa muihinkin tilanteisiin, kun työn-antajan ”todellisten vaikuttimien” selvitys on muutoinkin haastavaa.

Edellä kuvattuun karrikoituun esimerkkiin liittyen olisi tärkeää, että työsopimuslain 9 luvun 5 §:n kirjalliselta selvitykseltä edellytettäisiin sitä että, työnantaja tuo selvityksessä esiin kaikki ne tosiseikat, joihin tämä on perustanut irti-sanomispäätöksensä.

Eriksson Aki
Lounais-Suomen aluehallintovirasto - Työsuojelun vastuualue