

Työ- ja elinkeinoministeriö

Lausuntopalvelu

Diaarinumero VN/19527/2024

Lääkäriliiton lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta

Lääkäriliitto vastustaa esitettyä sääntelyä.

Nykytilan arviointi

Ehdotuksessa on kuvattu voimassa olevaa sääntelyä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä. Työntekijän työsuhdeturva kattaa työntekijän työsopimuksen laillisia ja kiellettyjä päättämisperusteita koskevan sääntelyn, mutta lisäksi myös työsopimuksen päättämisessä noudatettavia menettelytapoja koskevan sääntelyn ja laitottoman päättämisen seuraamukset. Siihen kuuluu myös sosiaaliturvaa, kuten työttömyysturvaa koskeva sääntely.

Voimassa oleva sääntely ilmentää osaltaan työnantajan velvollisuutta ylläpitää voimassa olevia työsuhteita. Tämä periaate johtaa perustuslain työsuhdeturvaa koskevasta säännöksestä, jonka mukaan ketään ei saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona ja varoituksen antaminen irtisanomisperusteen täyttymisen edellytyksenä ovat konkreettisia vaatimuksia, jotka takaavat työsuhteen jatkuvuutta. Työsuhdeturva on tarkoitettu rajoittamaan työnantajan mielivaltaisuutta työsopimuksen irtisanomisperusteena. Työnantajalla ei ole rajoittamatonta oikeutta päättää työntekijän työsopimusta.

Voimassa olevan työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on soveltamiskäytännön perusteella tällä hetkellä matala. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on katsonut Suomen valtion loukanneen uudistetun

Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan vaatimuksia, koska laittomasti irtisanotun työntekijän työsuhdetta ei tarvitse palauttaa ja laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle on asetettu 24 kuukauden palkkaa vastaava yläraja. Säädetty enimmäiskorvaus johtaa siihen, että räikeissäkin väärinkäytöstopauksissa irtisanottu työntekijä ei välttämättä saa täyttä korvausta työnantajan menettelyn aiheuttamasta vahingosta. Edelleen tulee huomioida, että toisin kuin virkasuhdetta, työsuhdetta ei ole mahdollista palauttaa tuomioistuimen päätöksellä.

Ehdotetun sääntelyn vaikutukset

Ehdotuksen ilmoitettuna tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esityksen tavoitteessa korostuu yritysten (erityisesti pienten ja keskisuurten) näkökulma ja intressit.

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työsopimussuhteen vahvempana osapuolena ja työnantajan työnjohto-oikeutta ja vastaavasti heikentävät työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa työsuhteen heikompana osapuolena.

Ehdotetut muutokset koskevat kaikkia työsuhteita sekä yksityisellä että julkisella. Muutoksen laajasta vaikutuspiiristä huolimatta ehdotuksen taloudelliset vaikutukset arvioidaan kuitenkin erittäin pieniksi ja myös vaikutukset työllisyyteen vähäisiksi. Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi, että ehdotuksen vaikutus Suomen bruttokansantuotteeseen olisi enimmillään noin 60 miljoonan kertaluontoinen kasvu ja työllisyysvaikutusten arviointi perustuu pitkälti tutkimuksiin, joiden tutkimusasetelma ei suoraan sovellu käsillä olevien muutosten vaikutusarvioon. Todettakoon kuitenkin, että tehtyjenkin tutkimusten lopputuloksena on havaittu vain vähäinen vaikutus työllisyyteen ja tuottavuuteen.

Lääkäriliitto pitää työ- ja elinkeinoministeriön arvioita työllistämiskynnyksen madaltumisesta ja henkilöperusteisen irtisanomisen oikeusvarmuuden kasvamisesta epävarmoina ja pitkälti tulkinnanvaraisina. Epävarmuutta sen sijaan lisää se, että ehdotettujen muutosten myötä irtisanomistilanteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkityksensä. Ministeriön vaikutusarviot asettavat kyseenalaiseksi, onko lainsäädäntömuutokselle aitoa tarvetta. Toisaalta on myös perusteltua esittää kysymys siitä, johtaako esitetty sääntely tavoiteltuun lopputulokseen.

Ehdotuksessa esitetyt arviot työelämään, työntekijöihin ja työttömyysriskiin ovat riittämättömiä ja epäselviä. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa henkilöperustein irtisanottujen palkkasaajien mahdollisuuksiin työllistyä uudelleen. Ministeriö arvioi, että lakimuutosten yksi ilmeinen vaikutus on se, että sen myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Tämä voi johtaa siihen, että kun jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöperusteisesta irtisanomisesta johtuen, työttömyysturvassa asetettavien karenssien määrä tulee kasvamaan. On myös mahdollista, että lakimuutokset lisäävät työttömyysturvamenoja, jos nämä irtisanotut eivät työllisty uudelleen irtisanomisajan jälkeen, ennen karenssiajan päättymistä.

Lääkäriliitto katsoo, että esitetty sääntely on ongelmallinen erityisesti lääkäreiden ammattikunnalle. Lääkärin työhön sisältyy olennaisena osana ajatus autonomiasta. Lääkäri tekee itsenäisesti diagnoosin ja suunnittelee hoidon kokemuksensa ja ammattitaitonsa perusteella. Esimies – alainen -suhde ei ole tarkoitettu ulottumaan lääkärin lääketieteelliseen autonomiaan. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen ja tätä kautta irtisanomissuojan heikentäminen voi johtaa tilanteeseen, jossa yksittäistapauksessa lääkäri joutuu tekemään autonomian periaatetta vastaan työnantajan ohjeiden ja määräysten vuoksi. Heikko irtisanomissuoja voi estää lääkäriä toimimasta yksittäistapauksessa parhaalla mahdollisella tavalla työpaikan menettämisen pelossa. Tällainen tilanne olisi yhteiskunnallisesti kestämaton pitkällä aikavälillä.

Tasa-arvokysymykset

Ehdotetun sääntelyn julkilausuttuna tarkoituksena on irtisanomiskynnyksen madaltaminen. Mikäli tämä tarkoitus toteutuu ehdotetulla sääntelyllä, muutoksella voi todennäköisesti olla vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja eri ryhmien väliseen yhdenvertaisuuteen työelämässä. Irtisanomiskynnyksen madaltamisen myötä työntekijä voi joutua jatkossa entistä helpommin syrjinnän kohteeksi, kun hänen työsopimuksensa irtisanotaan ”asiallisin syin”, mutta tosiasias-
sa kyseessä on ollut syrjivät perusteet. Erityisesti muutokset varoituksen soveltamisalaan ovat omiaan lisäämään edellä mainittua riskiä.

Työnantajan olisi siis jatkossa entistä helpompi naamioda syrjivä työsuhteen päättäminen täyttämään asiallisen syyn vaatimukset. Tämä puolestaan lisäisi ris-

kiä esimerkiksi naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain sekä yhdenvertaisuuslain vastaisten syrjintätilanteiden kasvamiselle. Ehdotettu sääntely lisää riskiä muun muassa raskaus- ja perhevapaasyrjintään ja asettaisi erityisesti jo haavoittuvassa asemassa olevat vähemmistöt syrjintätilanteille alttiimmaksi.

Hallitusohjelman mukaan erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Ehdotus ei tue miltään osin syrjinnän ehkäisemistä, päinvastoin.

Säännöskohtainen arviointi

Aluksi

Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään nykyisellään ja ehdotuksen mukaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä. Ehdotuksessa esitetään hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti, että jatkossa henkilöperusteiseksi irtisanomiseksi riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan. Todettakoon kuitenkin, että oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä asiallisuutta ja painavuutta on arvioitu yhdessä ja kokonaisuutena. Painavan syyn edellytyksen poistaminen itsessään ei välttämättä vielä faktisesti alentaisi irtisanomiskynnystä. Mahdollisesti edellä mainitusta johtuen muutosesitykset ovat olennaisesti laajempia. Pykälän sanamuotoja sekä rakennetta ollaan myös muuttamassa merkittävilta osin.

Esimerkkiluettelo irtisanomisperusteista

Ehdotuksen mukaan työsopimuslain 7 luvun työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskevaan säännökseen lisätään kolmekohtainen luettelo ns. salituista irtisanomisperusteista. Luettelon ensimmäisen kohdan mukaan asiallisena syynä voidaan pitää velvoitteiden laiminlyöntiä, joka voi ilmetä esimerkiksi määräysten noudattamatta jättämisenä, töiden laiminlyömisinä, perusteettomana poissaolona, epäasiallisena käytöksenä tai huolimattomuutena. Esityksen perusteluissa on kuitenkin todettu, että laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia.

Esitetyn listan perusteet ovat pitkälti luonnehdintoja legaalimääritelmien sijaan. Esimerkiksi töiden laiminlyönti voi esiintyä monella eri tavalla, eikä lain sanamuodosta ole johdettavissa yleispätevää määritelmää toiminnalle, joka voidaan aina lukea laiminlyönniksi. Ehdotettu sääntely ei ole omiaan selventämään vallitsevaa

oikeustilaa saatikka luomaan oikeusvarmuutta. On mahdollista, että esimerkkilistaus luo väärän kuvan siitä, milloin irtisanomisperuste täyttyy, mikä voi johtaa enenevässä määrin riitaoikeudenkäynteihin.

Kokonaisarvioinnista

Voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään kokonaisarviointia seuraavasti: Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteen kokonaisuudessaan.

Ehdotuksessa kokonaisarviointia koskevaa säännöstä heikennetään työntekijän kannalta. Nykyisessä säännöksessä on nimenomaan todettu, että arviossa otetaan huomioon työnantajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdotuksessa ei asiaa kuvata enää näin. Muutos on ristiriidassa työoikeudessa vallitsevan ja yleisesti hyväksytyn työntekijän suojelun periaatteen kanssa. Käytännössä säännös yhdessä perusteluiden kanssa luettuna heikentää työnantajan lojaliteettivelvollisuutta suhteessa työntekijään.

Velvollisuus tarjota muuta työtä

Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla 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 työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Voimassa olevan lain perusteluiden mukaan työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona tulisi kysymykseen työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen 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.

Ehdotuksen mukaan ns. uudelleensijoitusvelvollisuus rajataan vain niihin tapauksiin, joissa työntekijän työntekoaedellytykset ovat heikentyneet. Muutos on ongelmallinen etenkin, kun se yhdistetään matalampaan irtisanomiskynnykseen. Työntekijän tekemät virheet voivat esimerkiksi johtua työmenetelmien muutoksesta tai

teknologian kehittyemisestä ja näin osaamisen vanhentumisesta. Näissä tapauksissa, joissa virheet ovat irtisanomisperuste, mutta niiden juurisyitä ei selvitetä tai huomioida, on kohtuutonta, että työnantajan ei tulisi selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin.

Voimassa oleva lainsäädäntö mahdollistaa sen, että muuta työtä ei tarvitse tarjota räikeimmissä väärinkäytötapauksissa. Ehdotetulle muutokselle ei ole tarvetta.

Varoituksesta

Voimassa olevan työsopimuslain työsopimuksen irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää yleensä varoituksen antamista. Vain vakavimmissa tapauksissa varoitus voidaan jättää antamatta. Nämä tilanteet ovat yleensä sellaisia, joissa työntekijän on tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus ilman varoitustakin. Edelleen tällä hetkellä oikeustieteen piirissä on yleisesti hyväksytty, että työntekijän tulisi varoituksen antamisen jälkeen syyllistyä samaan tai ainakin läheisesti samaan menettelyyn, jotta irtisanomisperuste täyttyy.

Ehdotetun 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 perusteluissa kuvattu esimerkki mahdollistaa käytännössä varoituksen antamatta jättämisen laajasti myös tällä perusteella. Ei ole mahdollista kategorisoida kaikkia mahdollisia käyttäytymistapoja tai tapahtumia siten, että niiden keskenään vertaileminen olisi ehdotetussa säännöksessä kuvatulla tavalla mahdollista. Luetaanko esimerkiksi myöhästyminen huolimattomuudeksi vai laiminlyönniksi vai mahdollisesti molempiin lokeroihin? Tällä ajattelutavalla lähes kaikki rikkomukset ja laiminlyönnit ovat verrattavissa, jolloin vain yksi varoitus työsuhteen kestäessä olisi riittävä, jotta työnantaja voi ryhtyä päättämistoimeen.

Allekirjoitus ja päiväys

Helsingissä 7. päivänä huhtikuuta 2025

Timo Kaukonen
Työmarkkinajohtaja
Suomen Lääkäriliitto ry