

Asia: VN/19527/2024

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

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry: edustaa eri ammattialojen työntekijöitä, jotka työskentelevät autoliikenne-, ahtaus-, säiliöauto- ja öljytuote-, matkailu-, huolinta- ja liikenneopetusaloilla sekä huoltokorjaamoissa, terminaaleissa ja lentokoneiden matkustamoissa. AKT ry neuvottelee työehtosopimukset 17 alalle ja avustaa jäseniään heidän työsuhteitaan koskevissa riitaisuuksissa. Suurimassa osassa AKT ry:n solmimista sopimuksista noudatetaan lisäksi irtisanomissuojasopimusta, mutta muutamat alat toimivat sopimusympäristössä, jossa ei ole irtisanomisperusteita koskevia määräyksiä. AKT ry myöntää harkinnanvaraista oikeusapua työsuhderiitojen ratkaisuun viime kädessä tuomioistuinteitse. Merkittävä osa oikeusaputoiminnasta koskee henkilöön liittyviä irtisanomistilanteita.

AKT ry yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, AKAVA, STTK eriävässä mielipiteessä 18.2.2025 lausuttuun (Eriävä mielipide henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista käsittelevään työryhmän mietintöön) ja lausuu lisäksi seuraavaa.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden muuttamista siten, että työ sopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa lähtökohtaisesti asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan. Muutoksen tavoitteena on alentaa irtisanomiskynnystä. Lakiesitys on toteutustavoiltaan vielä merkittävästi laajentanut hallitusohjelman kirjausta.

Esityksen mukaan nykyisin yleisluonnos asiallisen ja painavan syyn vaatimuksesta irtisanomiskynnystä harkittaessa kumottaisiin ja säädettäisiin asiallisen syyn kynnyksestä tietyin tarkennuksin. Esitys ei noudata työlainsäädännön periaatteita heikomman osapuolen suojasta ja madaltaa lisäksi työnantajan lojaliteettivelvoitetta. Ehdotetun lakimuutoksen tarkastelunäkökulma kutistuu työntekijän menettelyyn ja töistä suoriutumiseen siten, että arvioinnin suorittamiseen liittyy merkittävää epävarmuutta – pääosa esityksen ehdottamasta uudesta sääntelystä arvioitaisiin täysin subjektiivisista (työnantajan) näkökohdista. Arvioinnin epäselvyyden ja tulkinnanvaraisuuden myötä lisääntyy riski väärin perustein päättämisestä. Selvää on, että tulkinnanvarainen tila tulee lisäämään työriitojen määrää eri oikeusasteissa. Epäselvää taas on se, missä määrin tähän asti muotoutunut oikeuskäytäntö soveltuu päättämisriitojen oikeudellisessa käsittelyssä. Edellä mainitut riskit ovat omiaan lisäämään paitsi

epävarmuutta työntekijän näkökulmasta myös asian hoitoon liittyviä kuluriskejä yritysten osalta.

Kokonaisarviona tarkastellen muutosesitys on puutteellisesti laadittu. Esityksen nykytasoisilla sanamuodoilla ja perusteluilla jää hyvin epäselväksi, mihin irtisanomiskynnys uutta lakia soveltaen todellisuudessa asettuisi.

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

AKT ry vastustaa irtisanomiskynnyksen madaltamista kokonaisuudessaan.

Voimassa olevan lain mukainen asiallisen ja painavan syyn vaatimus ehdotetaan muutettavaksi asialliseksi syyksi, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään, jatkossa siis *”työntekijän rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista.”* Esityksen perusteluiden mukaan irtisanominen ei kuitenkaan jatkossakaan saisi perustua mielivaltaiseen tai syrjivään perusteeseen. AKT ry katsoo, ettei laadittu pykäläluonnos vastaa mielivaltaisen tai syrjivän perusteen käyttämiskieltoa vaan sen sijaan lisää syrjivän menettelyn riskiä ja on lisäksi ristiriidassa myös muun työsuhteessa vaikuttavan lainsäädännön mm. yhdenvertaisuuslain ja työturvallisuuslain kanssa.

Lisäksi edellä mainittu harkinta ja kohtuuden määrittely ovat esityksen hengessä täysin subjektiivisia luonteeltaan ja siten myös täysin tulkinnanvaraisia. AKT ry painottaa, että lainsäätäjän tulisi laatia säädöspohja siten, että irtisanomiskynnyksen arvioinnin tulisi pääosin perustua objektiivisesti arvioitavissa oleviin tosiseikkoihin.

Esitysluonnoksen lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan asiallisena syynä voidaan pitää *työntekijän työsuhteesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyöntiä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä.*

Nykytilassaan työntekijän laiminlyöntiä arvioidaan siten, että laiminlyönnin tulee olla olennainen ja vakava. Tästä arvioinnista ei ole perusteltua syytä luopua, sillä nyt esitetyn muutoksen myötä jää täysin epäselväksi, minkä asteinen laiminlyönti ylittäisi laillisen irtisanomiskynnyksen.

Esitysluonnoksen lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena syynä voidaan pitää *työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa.*

Arviointia ehdotetaan jälleen tehtäviksi kohtuullisuuden kriteerillä ja lisäksi vertaamalla työntekijää muihin vastaavassa asemassa oleviin. Arvioinnissa ei siis lainkaan kiinnitettäisi

huomiota työntekijän henkilökohtaisiin työntekoaedellytyksiin, kuten vaikkapa ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, terveydentilaan jne. Ehdotettu arviointi on ristiriidassa yhdenvertaisuuslaista johtuvien velvoitteiden kanssa. Hyvää luonnoksessa on kuitenkin se, että puutteellisuuden osalta edellytettäisiin sen jatkuvaluonteisuutta.

Esitysluonnoksen lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan asiallisena syynä voidaan pitää *työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.*

Lainkohdan perusteluissa todetaan, ettei vallitsevaa oikeustilaa työntekijän sairauden vuoksi muuttuneiden työntekoaedellytysten osalta muuteta. Tästä seuraa, että vähintään olennaisuuden vaatimus tulisi sisällyttää pykäläluonnokseen tältä osin.

Esityksen osalta epäselväksi jää, milloin kyseessä olisi sallittu ja milloin taas kielletty, esimerkiksi sairauteen perustuva irtisanominen. AKT ry korostaa, että lainsäätäjät luovat näin tarpeetonta epävarmuutta ja lisääntyneitä kuluriskejä niin palkansaajille kuin yrityksillekin.

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

Nykytilassa lakiin ja oikeuskäytäntöön perustuva kokonaisarviointi tulee toteuttaa lain perusteluiden mukaan siten, että huomioon otetaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat, myös työntekijän olosuhteet. Kokonaisarvioinnissa voi nykytilassaankin olla tapauskohtaisia painotuksia.

Esityksessä kokonaisarviointia sovellettaisiin irtisanomisperusteen olemassaolon arviointiin siten, että 2 momentissa on listattu seikkoja, joita kokonaisharkinnassa tulisi ottaa tapauksesta riippuen huomioon. Toisaalta perusteluissa on todettu, että *”jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon”*. Esitys madaltaa työnantajan lojaliteettivelvoitetta ja jättää huomioimatta nyt kokonaisarvioinnin osana olleet työntekijän olosuhteet.

Esityksen perusteella jää epäselväksi, miltä osin kokonaisarvioinnin muutoksia tulee jatkossa soveltaa ja missä tilanteissa. AKT ry painottaa, ettei vakiintuneen kokonaisarvioinnin perusteita ja periaatteita ole syytä lainkaan muuttaa.

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

Voimassa olevan lain mukaan uudelleensijoitusvelvollisuus koskee kaikkia henkilöön liittyviä irtisanomistilanteita, pois lukien ainoastaan aivan vakavimmat työntekijän rikkomukset, jolloin työnantajalta ei kohtuudella voida olettaa sopimussuhteen jatkamista. Ehdotuksessa soveltamisala puolestaan rajattaisiin koskemaan ainoastaan tilanteita, joissa irtisanominen

johtuu työntekijän työntekoaikojen muuttumisesta. AKT ry vastustaa muutosta, eikä pidä velvoitteen kaventamista perusteltuna. Erityisesti isommissa yrityksissä on yleensä mahdollisuudet työtehtävien järjestelyille ja työntekijän uudelleen sijoittamiseen. Työmarkkinat eivät tarvitse lisää työttömiä työnhakijoita, joiden työura työnantajansa palveluksessa olisi jatkunut, mikäli em. mukautukset olisivat kohtuudella olleet toteutettavissa ja työnantajalla velvoite ne selvittää.

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

Esityksen mukaan uudessa säännöksessä säädettäisiin varoituksenantoa koskevasta pääsäännöstä (1 mom.) sekä tilanteista, joissa varoitusta ei tarvitsisi lainkaan antaa (2 ja 3 mom.).

Kokonaisuutena ehdotus heikentää merkittävästi työntekijän työsuhteturvaa ja sekoittaa tulkinvaraiset tilanteet toisiinsa siten, että lopulta kumpikaan osapuoli ei voi lainsäädännöltä edellytetyllä varmuudella arvioida, tulisiko menettelystä ennen irtisanomista varoittaa vai ei.

Erityistä huomiota AKT ry kiinnittää perusteluiden osioon, jossa pyritään selventämään tilanteita, joissa varoitusta ei tarvitse antaa. Perustelutekstissä on viitattu työnantajan antamaan ohjeistukseen, joka tekstin mukaan voi olla lähes mikä tahansa *työantajan koko henkilökunnalle antama yleisen ohjeistus*, jonka perusteella työntekijän tulisi kyetä ymmärtämään, että jokin tietty menettely voi johtaa irtisanomiseen ilman varoitusta. Tällainen arviointi on aivan liian ylimalkainen ja voi johtaa kohtuuttomiin näyttöongelmiin työntekijän kannalta, kun irtisanomiskynnystä arvioidaan tuomioistuimessa. Lisäksi epäselväksi jää, onko ehdotuksella tarkoitus muuttaa varoituksenannon nykytilaa muutoin, kuten esimerkiksi vaatimusta varoituksen ajallisesta ja asiallisesta yhteydestä vedottuun irtisanomisperusteeseen.

AKT ry vastustaa muutosta ja toteaa, että lainsäätäjän on mahdotonta luoda säännöstä, jonka turvin varoitusten menettely voidaan täysin objektiivisesti arvioiden sivuuttaa. Varoituksenantoa koskevaa lain nykytilaa ei tule muuttaa.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei lausuttavaa.

7. Muut huomiot

Hallitusohjelman kirjauksesta lähtenyt lainsäädäntöpaine on toteutettu kirjausta merkittävästi laajempaan kokonaisuutena ja johtaa työntekijän työsuhteturvan huomattavaan heikentymiseen ja irtisanomiskynnyksen madaltumiseen. Näistä lähtökohdista käsin on siten perusteltua muuttaa myös nykyistä irtisanomistilanteisiin liittyvää menettelyä ja perusteettoman päättämisen korvausasteikkoa.

Työsopimuslain 9 luvun 2 § säädetään ajantasaisella säännöksellä työnantajan velvollisuudesta kuulla työntekijää ennen työsopimuksen päättämistä henkilöön liittyvällä syyllä. Lisäksi säännös antaa työntekijälle oikeuden käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa. Nyt käsillä olevassa lakimuutoskokonaisuudessa ei ole ollut tarkoitus muuttaa em. menettelyä. Käytännössä työntekijän suojaksi säädetty menettely on kuitenkin menettämässä merkitystään, mikäli sen velvoitteita ei tarkenneta suhteessa nyt ehdotettuun lakimuutokseen. Nykytilassaankin kuulemisvelvoitteita laiminlyödään rankasti. Nyt ehdotetun lakimuutoksen seurauksena säännöstä tulisi tarkentaa siten, että työntekijän oikeus tulla kuulluksi tosiasiaa toteutuisi. Kuulemisen merkitys korostuu entisestään tilanteissa, joissa työnantaja jättää varoittamatta työntekijää ennen työsuhteen päättämisharkintaa. Työnantaja tulisi velvoittaa tiedottamaan työntekijää riittävän ajoissa kuulemistilaisuuden järjestämisestä ja antamaan työntekijälle irtisanomisharkinnan perusteena olevista asioista riittävät tiedot. Näin työntekijä voisi aidosti valmistautua tilaisuuteen ja sopia avustajan osallistumisesta. Työnantaja voisi tehdä perustellun päättämisharkinnan vasta näin toteutetun, aidon kuulemismenettelyn jälkeen.

Nykytilassa työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukainen korvausasteikko on laadittu siten, että yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun ollessa kyseessä, on enimmäiskorvauksen rajaksi asetettu 30 kuukauden palkka. Lakiin säädetty asteikko on ollut omiaan vapauttamaan työnantajan täydestä korvausvastuusta, ja korvaukset ovat tuomioistuinten soveltamiskäytännössä vakiintuneet verrattain mataliksi. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen ei tuo parannuksia työnantajan korvausvastuuseen työntekijän näkökulmasta. Asialla on myös merkitystä työttömyyslukuja tarkastellessa. Edellä mainittu huomioiden on perusteltua vähintäänkin nostaa korvausasteikon alarajaa kolmesta kuukaudesta kuuteen.

Ismo Kokko
puheenjohtaja