

4.4.2025

Kai Kullaa

Työ- ja elinkeinoministeriö/ Lausuntopalvelu.fi

Lausuntopyyntö 24.2.2025, VN/19527/2024

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

Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry (jäljempänä OAJ) vastustaa esitystä. Työsopimuslaki perustuu keskeisesti työsuhteen heikomman osapuolen, työntekijän, suojelulle. Siksi työntekijän erottaminen työstään on vaatinut merkittävän perusteen. Vuoden 1970 työsopimuslaissa käytettiin irtisanomiseen oikeuttavasta syystä sanamuotoa ”erityisen painava”, vuoden 2001 työsopimuslaissa ”asiallinen ja painava”, mikä sanamuodon muutos ei alentanut irtisanomiskynnystä.

Esitysluonnoksen mukaan työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta.

Muutos olisi merkittävä heikennys työntekijän työsuhdeturvaan.

Esitysluonnoksessa työntekijän asemaa heikennettäisiin irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi heikentämällä irtisanomisperusteen kokonaisarviointia, työnantajan varoituksenantovelvollisuutta ja velvollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun tehtävään irtisanomisen välttämiseksi.

Tällaisille muutoksille ei ole tarvetta. Jo nykyisen lain mukaan on ollut sallittua irtisanoa sellainen työntekijä, joka on oleellisesti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseen kuuluvia velvoitteitaan. Myös muutosten vaikutusarviointi on puutteellinen ja vailla työntekijän näkökulmaa.

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

Esitysluonnoksen mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen arvioinnissa olisi keskeistä se, voidaanko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista. Irtisanomisperusteen painavuuden vaatimuksesta luopuminen mahdollistaisi työsopimuksen

4.4.2025

Kai Kullaa

irtisanomisen nykytilaa vähäisemmin perustein. Kohtuullisuus on tulkinnanvarainen käsite, ja kun aiempi oikeuskäytäntö säännöksen muuttuessa menettää merkityksensä, oikeustila olisi epävarma. Missä määrin irtisanomiskynnys laskisi, ratkeaisi vasta pitkän ajan kuluessa oikeuskäytännön myötä. Tämä ei edusta täsmällistä ja tarkkarajaista sääntelyä. Lisäksi kohtuullisuus arvioitaisiin vain työnantajan näkökulmasta. Muutos heikentäisi työoikeuden peruseriaatteisiin kuuluvaa työsuhteen heikemmän osapuolen eli työntekijän suojelun periaatetta.

Esitysluonnoksen mukaan irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on siten riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Jatkossa työntekijän rikkomusta tai laiminlyöntiä arvioitaisiin vain suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista. Olennaisena irtisanomiskynnyksen kriteerinä mainitaan työsuhteen jatkamisedellytykset, mutta niitä ei esitysluonnoksessa kuvata, toisin kuin voimassa olevassa laissa, missä on irtisanomiskynnystä täsmentävät kuvaukset kuten työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.

Työntekijän alisuoriutumisesta säädettäisiin laissa. Asiaa koskeva 1 momentin 2) kohta on tarpeeton, sillä asiasisältö olisi jo kohdissa 1) ja 3). Yhdymme tässä palkansaajakeskusjärjestöjen kantaan (esityksen liite 4 Eriävä mielipide 19.2.2025/ PSKJ). ILO:n yleissopimuksen 158 mukaisesti työntekijän irtisanomisessa individuaaliperusteella on kysymys joko työntekijän käyttäytymisestä tai kyvyistä. Molempiin kategorioihin mahdollisesti liittyviä epäselviä lisäkritereitä ei tule säätää. Perustelujen mukaan alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät. Perusteluissa ei kuitenkaan ole mainittu, miten työntekijän ikä, terveydentila ja vastaavat tekijät vaikuttaisivat asian arviointiin. Tämä on ristiriidassa työturvallisuuslain 2 luvun 8§:n mukaisen työnantajan yleisen huolehtimisveloitteen kanssa. Sen mukaan "...Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat." Positiivista alisuoriutumissääntelyssä olisi se, että huomioon otettaisiin myös työnantajan vaikutus alisuoriutumiseen.

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

Nykyisessä kokonaisarvioinnissa huomioon on otettava sekä työnantajan että työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

4.4.2025

Kai Kullaa

Esitysluonnoksessa kokonaisarviointia esitetään muutettavaksi niin, että työntekijään liittyviä olosuhteita ei enää otettaisi huomioon. Lisäksi luettelo arvioinnissa huomioon otettavista seikoista on vain työnantajan näkökulman mukainen. Siinä erityisen huonoa lainsäädäntöä edustaa kohta 2: ”työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta”. Tämä on erittäin tulkinnanvarainen säännös, mikä mahdollistaisi työnantajalle suoranaisen mielivallan.

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

Voimassa olevan lain mukaan työnantajan on ennen irtisanomispäätöstä selvitettävä, voidaanko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin. Lojaliteettivelvollisuuteen kuuluu, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta.

Esitysluonnoksen mukaan työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin ainoastaan ennen kuin työnantaja irtisanoa työntekijän hänen työntekeedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytetäisi. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että irtisanomisperustetta kuitenkin arvioitaisiin siitä näkökulmasta, voidaanko työnantajalta kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään.

Varoittamista koskevat muutokset (luonnoksen 7 luvun 2 b §)

Varoitusta koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi. Ehdotetussa säännöksessä luetellaan tilanteita, joissa varoitusta ei tarvitse antaa, ja lisäksi yhdistetään varoitus vain työntekijän moitittavaan menettelyyn. Varoitusten merkitys irtisanomiselta suojaavana heikentyisi, koska sääntely ja sen perustelut ovat epäselviä. Uuden säännöksen mukaan varoitusta ei ennen irtisanomista tarvitsisi antaa, ”jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa”. Esitysluonnoksesta ei ilmene, onko uuden sanamuodon tarkoitus muuttaa oikeuskäytännössä vakiintuneita tulkintoja siitä, kuinka samankaltaista varoituksen jälkeisen moitittavan menettelyn tulee olla, jotta se muodostaa irtisanomisperusteen.

Merityösopimuslain muuttaminen

4.4.2025

Kai Kullaa

Ei lausuttavaa.

Muut huomiot

Esitetyillä muutoksilla on heijastusvaikutuksia. Työsuhteen päätyminen muusta kuin taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä aiheuttaa työttömyysturvassa pääsääntöisesti korvauksettoman määräajan eli ns. karenssin työttömäksi joutuneelle. Tätä ei kaikissa tilanteissa voida pitää asianmukaisena, koska työsuhde on saattanut päättyä esimerkiksi työntekijän työntekoaikojen muutoksen seurauksena, ei siksi että hän olisi tieteen rikkonut tai laiminlyönyt velvollisuuksiaan.

Esitysluonnoksen vaikutusarvioissa on sivuutettu tosiasialliset vaikutukset eri sukupuoliin. Käytännön työelämässä esiintyy edelleen pyrkimystä hankkiutua eroon esimerkiksi perhevapaiden käyttäjistä, jotka suurelta osin ovat naisia. Irtisanomiskynnyksen alentaminen tulee todennäköisesti lisäämään tätä ilmiötä, sääntelyn näennäisestä sukupuolineutraalisuudesta huolimatta. Samansuuntaisesti vaikuttaa myös valmistelussa oleva mahdollisuus tarjota määräaikaista työsuhdetta ilman tähänastisia määräaikaperusteita enintään vuoden ajaksi. Perusteettomat määräaikaisuudet ovat jo nykyisin aikana kohdistuneet erityisesti synnytysikäisiin naisiin. Vaikutusarviointi olisikin pitänyt tehdä ottaen huomioon valmistelussa olevien säännösten yhteisvaikutus.

Lisäksi OAJ:n työsuhteisetkin jäsenet työskentelevät pääsääntöisesti julkisrahoitteisissa tehtävissä, missä rekrytointikynnystä ei nosta irtisanomisen vaikeus, vaan koulutusjärjestelmän riittämätön rahoitus.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry

Ulla Walli
lakiasiaainjohtaja

Kai Kullaa
juristi