

Asia: VN/19527/2024

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Teollisuusliitto ry vastustaa esitystä kokonaisuudessaan. Hallitus on heikentänyt työttömyysturvaa, aikoo lyhentää muutosneuvotteluajoja ja kaventaa yhteistoimintalain soveltamisalaa, aikoo helpottaa määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, lyhentää lomautusilmoitusaikaa ja kaventaa takaisinottovelvoitteen soveltamisalaa. Jo tehdyt muutokset ja tulevat muutokset heikentävät työntekijän asemaa kohtuuttomasti. Työntekijä menettää kaiken toimeentuloonsa ja talouteensa liittyvän ennakoitavuuden ja joutuu entistä helpommin ja nopeammin taloudellisiin vaikeuksiin.

Työttömyysturvan heikentäminen ja työsuhteturvan heikentäminen on kohtuuton yhtälö. Mikäli työsuhteturvaa heikennetään, tulisi työttömyysturvaa parantaa.

Esitys huomioi vain työnantajapuolen etuja. Esityksessä ei ole mitään hyvää palkansaajan näkökulmasta. Esityksen työllisyysvaikutuksia ei hallituksen esityksen mukaan voida luotettavasti arvioida, ja joka tapauksessa vaikutusten arvioidaan olevan maltillisen pieniä. Vaikka muutoksella olisi positiivisia vaikutuksia työntekijän palkkaamiseen, niin samalla irtisanomisen helpottaminen tulee lisäämään myös irtisanomisia ja näin ollen työttömyyttä.

Hallitusohjelman mukaan laista oli tarkoitus poistaa irtisanomisperusteesta painavuuden vaatimus. Hallituksen esitysluonnoksessa ollaan kuitenkin madaltamassa irtisanomiskynnystä myös monin muin tavoin. Luonnoksessa ollaan rajoittamassa työnantajan lojaliteettivelvoitetta, kaventamassa merkittävästi kokonaisarviointia, poistamassa uudelleensijoitusvelvollisuus sekä poistamassa joiltain osin velvollisuus antaa työntekijälle varoituksella mahdollisuus korjata menettelyään.

Esitetty muutos ei pelkästään alenna irtisanomiskynnystä, vaan se myös rajoittaa työnantajan lojaliteettivelvoitetta merkittävästi. Työnantajan ei tarvitsisi enää pyrkiä turvaamaan työsuhteen jatkumista lojaliteettivelvoitteen mukaisesti.

Irtisanomiskynnyksen muuttaminen tekee kaiken vuosien saatossa luodun oikeuskäytännön soveltumattomaksi, mikä tarkoittaa sitä, että työmarkkinoilla tulee olemaan pitkään epävarmuutta siitä, milloin irtisanomiskynnys ylittyy. Yksittäiselle työntekijälle työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa, kun työntekijä ei voi ennakolta arvioida, mistä irtisanomiskynnys ylittyy.

Kokonaan uuden oikeuskäytännön luominen irtisanomiskynnyksestä vaatii resursseja tuomioistuinlaitoksilta ja oikeudenkäyntikuluriskin kantamista työsuhteen osapuolilta. Oikeudenkäyntikulut pelkästään käräjäoikeusvaiheessa työsuhteen päättämisriidoissa ovat useita kymmeniätuhansia euroja per osapuoli. Uusi ja epäselvä lainsäädäntö, joka edellyttää uutta oikeuskäytäntöä, tulee vaatimaan kaikkien oikeusasteiden läpi käymisen, jolloin oikeudenkäyntikulut ovat riita-asian tullessa päätökseen moninkertaiset. Pääsääntöisesti hävinnyt osapuoli maksaa myös voittaneen osapuolen oikeudenkäyntikulut. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että irtisanottu työntekijä ei voi oikeudenkäyntikuluriskin vuoksi riitauttaa työsuhteensa päättymistä, ellei tällä ole ammattiliiton myöntämää oikeusapua. Lisäksi lopullisen päätöksen ja mahdollisen korvauksen saaminen edellyttää useiden vuosien henkisesti raskasta prosessia ja odottamista.

Nykytila ja sen arviointi

Työsuhdeturvassa on kysymys paitsi lain mukaisen irtisanomisperusteen vaatimuksesta, myös menettelymääräyksistä irtisanomista toimitettaessa. Lisäksi työsuhdeturvaan kuuluu seuraamukset työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sekä sosiaaliturva työttömyyden varalta.

Työsuhdeturvaan liittyy olennaisena osana työntekijän suoja epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan. Työsopimuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteita, mikä ilmenee työnantajan velvollisuutena tarjota muuta työtä (TSL 7:2.2.). Osa työsuhdeturvaa on työnantajan velvollisuus puuttua varoituksella työntekijän lain tai sopimuksen vastaiseen toimintaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Irtisanomissääntely korostaa työsuhteen jatkamisen ja jatkumisen tärkeyttä.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta koskevaa kokonaisarviointia tehtäessä huomioon otetaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.

Työntekijän työsuhdetta turvaa työnantajan velvollisuus maksaa korvausta lain vastaisesti irtisanotulle työntekijälle. Korvaus on kuitenkin oikeuskäytännössä asettunut varsin matalalle tasolle. Korvaus ei siten toimi riittävänä pelotteena laittomille irtisanomisille. Korvauksen tulisi olla tuntuva, jotta sillä tosiasiaa olisi estävä vaikutus.

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

Hallituksen esitys poikkeaa hallitusohjelman kirjauksesta. Lakia ollaan muuttamassa myös muilta osin kuin vain painavan syyn osalta.

Hallituksen esitys jättää epäselväksi sen, miltä osin lainsäädäntö vastaa nykyistä voimassa olevaa lainsäädäntöä ja miltä osin lainsäädäntöä ollaan muuttamassa.

Hallituksen esityksessä ei avata lainkaan sitä, milloin työsuhteen jatkaminen olisi työnantajan kannalta kohtuutonta. Irtisanomiskynnyksen ylittyminen jää siten tältäkin osin täysin pimentoon.

Säännöksestä ollaan poistamassa irtisanomiskynnyksen ylittymistä osoittavat ”työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden” ”vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä” ja ”työntekoa edellytysten olennaista muuttumista”, mikä aiheuttaa epäselvyyttä siitä, riittääkö minkä tasoinen muutos, laiminlyönti tai rikkomus tahansa työsuhteen irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. Epäselvää on myös se, kuinka vahvasti laiminlyönnin tai rikkomuksen tarvitsee edes työsuhteeseen vaikuttaa.

Säännöstä lukemalla on mahdotonta arvioida, kuinka paljon irtisanomiskynnys madaltuu uuden lain voimaan tullessa. Näin olleen yksittäisen työntekijän kuin myös työnantajan on mahdotonta arvioida irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Työsuhteen jatkuvuuden ennakoiminen tulee olemaan työntekijälle hankalaa.

Työntekijän on myös hankalaa arvioida, onko työsuhteen päättäminen syytä riitauttaa tuomioistuimessa, koska oikeuskäytäntöä ei ole ja laista asia ei suoraan ilmene. Oikeudenkäyntikuluriski tulee kuitenkin käytännössä estämään työsuhteen päättämisiiridat ja sitä kautta myös oikeuskäytännön syntymisen. Oikeuskäytännön syntymisestä tulee käytännössä vastaamaan ammattiliittojen jäsenet, joiden työsuhteen irtisanomisriita voidaan ratkaista tuomioistuimessa ammattiliiton myöntämän oikeusavun turvin. Näin ollen iso osa epäselvistä tapauksista jää selvittämättä ja työsuhteen päättäminen on helpompaa.

Monitulkintaisuus ja joustavuus tekevät esityksestä ongelmallisen perusoikeuksien kannalta. Nykyisen lain säännökset ovat myös monitulkintaisia, eikä irtisanomisperusteen täytyminen ole ennakolta määriteltävissä tyhjentävästi. Nykyisestä laista on kuitenkin vakiintunutta oikeuskäytäntöä

olemassa jo sitä edeltävän lain ajalta, mikä tekee irtisanomisperusteen sisällön perustuslain mukaiseksi. Nyt jo syntynyt oikeuskäytäntö menettää merkityksensä, joten esityksen mukainen väljä ja epäselvä sääntely ei ole hyväksyttävää.

Esityksessä pidettäisiin hyväksyttävän irtisanomisen syynä työntekijän alisuoriutumista. Esityksessä ei kuitenkaan rajattaisi kielletyn alisuoriutumisen ulkopuolelle esimerkiksi iästä johtuvaa heikompaa suoriutumista. Erityisesti ruumiillista työtä tekevillä työntekijöillä ikä hidastaa suoriutumista ja aiheuttaa muutoinkin terveyteen perustuvia haasteita suoriutumisessa. Esityksen mukaan alisuoriutumisessa ei edellytettäisi huomioitavan myöskään terveyteen, sairauteen tai muihin inhimillisiin syihin perustuvaa haastetta suoriutua työstä.

Esityksestä ei käy ilmi, miltä osin nykyistä oikeustilaa ollaan muuttamassa alisuoriutumisen osalta.

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

Kokonaisarviointista ollaan poistamassa kokonaan työntekijän olosuhteiden huomioiminen. Lisäksi epäselväksi jää, onko tarkoitus, että kokonaisharkinnassa edelleen huomioidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Työlainsäädännön peruseriaatteisiin kuuluu työntekijän suojelun periaate. Jos työntekijän olosuhteita ei enää irtisanomisperustetta arvioitaessa tarvitse ottaa huomioon, heikennetään työntekijän lojaliteettivelvoitetta työntekijää kohtaan. Tämä on ristiriidassa myös yleisen sopimusoikeudellisen periaatteen kanssa, jonka mukaan sopimusosapuolten tulee ottaa huomioon toistensa etu. Muutoksella heikennettäisiin työnantajan lojaliteettivelvoitetta sopimussuhteen heikomman osapuolen kustannuksella.

Kun otetaan huomioon, että työntekijälle ei enää tarvitsisi varoituksella antaa tilaisuutta korjata menettelyään esimerkiksi silloin, kun työnantaja on etukäteen antanut ohjeen oikeista menettelytavoista, ja sen lisäksi kokonaisharkinnassa ei myöskään huomioitaisi työntekijän suhtautumista laiminlyöntiin tai rikkomukseen, muutetaan tosiasiaa uudella lainsäädännöllä merkittävästi työntekijän mahdollisuuksia korjata virheellistä menettelyään.

Perustelutekstissä todetaan, että mikäli rikkomus on riittävän vakava, ei kokonaisarviointia tarvitsisi tehdä. Riittävän vakavaa rikkomusta ei kuitenkaan hallituksen esityksessä avata lainkaan. Siten jää epäselväksi, mitkä tilanteet ovat niin vakavia, että kokonaisharkintaa ei tarvitse tehdä.

Kokonaisarviointi tulisi tehdä aina, koska myös työnantaja on voinut myötävaikuttaa toimintaan. Työnantaja on voinut painostaa työntekijää toimimaan esimerkiksi työturvallisuutta vaarantavasti tai esimerkiksi vaatimalla tekemään runsaasti ylitöitä, ja mikäli kokonaisarviointi jätetään tekemättä, jää

työnantajan mahdollinen toiminta työntekijän laiminlyönnin tai rikkomuksen taustalla kokonaan vaille merkitystä. Vaille merkitystä jäisi myös työntekijän oma suhtautuminen tapahtumiin. Kokonaisarvioinnin tekemättä jättäminen alentaa irtisanomiskynnystä merkittävästi, eikä irtisanomisperusteissa otataisi tilanteeseen johtaneita olennaisia seikkoja huomioon.

Kokonaisarviointi tulisi tehdä aina irtisanomista harkittaessa.

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

Koska irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään, kuuluisi arviointiin olennaisesti se, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin. Toisiin tehtäviin siirtämällä sopimussuhteen jatkaminen voi olla täysin kohtuullista. Jos uudelleensijoitusvelvollisuutta ei ole, jää kohtuullisuuden arviointi varsin vaillinaiseksi.

Työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen kuuluu velvollisuus työsuhteen jatkuvuuden turvaamiseen. Uudelleensijoitusvelvollisuuden poistamisella rajoitetaan merkittävästi myös työnantajan lojaliteettivelvoitetta. Lojaliteettivelvoitteen rajoittamiseen hallituksen esityksessä ei ole otettu mitään kantaa.

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

Esityksen mukaan varoituksessa pitäisi lähtökohtaisesti kertoa, miten työnantaja tulee suhtautumaan, mikäli sama tai muu moitittava menettely jatkuu tai toistuu. Työnantajan pitäisi aina varoituksessa kertoa, miten se aikoo suhtautua laiminlyönnin toistumiseen tai jatkumiseen.

Varoituksen antamisen pitäisi olla aina pääsääntö, ja siitä poikkeamisen pitäisi olla mahdollista vain erittäin vakavissa tapauksissa.

Muutoksella lievennetään työnantajan velvollisuutta antaa varoitus. Jatkossa varoituksen antamatta jättämiseen riittäisi, että työntekijä ymmärtää tekonsa vakavuuden ja moitittavuuden, kun nykyisessä laissa edellytetään, että rikkomus on niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Perustelutekstissä todetaan, että työnantajan antama ohjeistus olisi riittävä osoittamaan työntekijän ymmärrystä tekonsa moitittavuudesta ja vakavuudesta. Käytännössä kuitenkin erimielisyyttä työpaikoilla on hyvin runsaasti siitä, minkälaista ohjeistusta on annettu. Lisäksi väärinymmärryksen mahdollisuus on aina olemassa. Muutos tulee aiheuttamaan epävarmuutta ja epäselvyyttä työpaikoilla ja johtamaan yllättäviin työsuhteiden päättymisiin.

Työsuhteen jatkuvuuden ennakoiminen vaikeutuu työntekijän näkökulmasta, mikäli varoitusvelvollisuutta lievennetään. Varoituksella työntekijälle ilmaistaan, että toimintaa, tekoa tai laiminlyöntiä ei sallita ja työsuhde voidaan päättää, mikäli toiminta, teko tai laiminlyönti toistuu. Yllättävät irtisanomiset tulevat lisääntymään, kun varoitusta ei enää tarvitsisi aina antaa.

Uutta oikeuskäytäntöä tullaan tarvitsemaan myös siitä, missä tilanteissa varoitus olisi tullut antaa ennen irtisanomista. Sääntely on sekavaa ja epäselvää.

Varoitusta koskevaa sääntelyä ei tule muuttaa, vaan työnantajalta tulee edellyttää varoituksen antamista, ellei teko ole niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Koikkalainen Mikko
Teollisuusliitto ry.