



VN/19527/2024

Jätetty lausuntopalvelussa 7.4.2025

Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (työsopimuslain ja erityyösopimuslain muuttaminen)

## 1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n eli YKA:n jäsenkunta muodostuu 14 300 yhteiskunnallisten alojen opiskelijasta ja asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelevistä.

YKA ei hyväksy esitettyjä irtisanomissääntelyn muutoksia: Se katsoo, että nykylainsäädäntöön nähden esitetty muoto ja kohtuullisuuden arviointi korostavat työnantajan näkökulmaa tavalla, joka vaarantaa työntekijän suojelun periaatteen toteutumisen. Esitetyt muutokset heikentävät työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. Vaikutukset työllisyyteen ovat vähäiset (s. 30), mikä osaltaan ei anna perustetta muutoksille. Vaikka esitysluonnoksen perusteluosioissa on käyty kattavasti läpi ehdotusten muutosten vaikutuksia, jää irtisanomiskynnyksen taso epäselväksi säännöksestä itsessään ja sen perusteluista. Kun aiemmasta oikeuskäytännöstä ei ole jatkossa tulkinnassa apua, jää oikeustila epäselväksi, mitä ei voi pitää tarkoituksenmukaisena.

Lopuksi YKA haluaa huomauttaa, että jos esitetyt muutokset hyväksytään, Suomen työsuhdeturva tulee olemaan henkilöperusteinen ja kollektiivinen irtisanominen yhdessä huomioiden Pohjoismaiden heikoimpia. Toisin kuin useassa muussa Pohjoisessa, työttömien palveluita tai työttömyysturvaa ei olla Suomessa parantamassa ns. pohjoismaiselle tasolle irtisanomissuojan vastapainoksi.

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

Toisin kuin nyt, esityksen mukaan irtisanomisperusteelta ei jatkossa edellytettäisi enää painavuutta. Esityksen mukaan asiallisen syyn riittävyttä arvioitaisiin jatkossa suhteessa siihen, voitaisiinko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta.

Jatkamisedellytysten määrittely on vaikeasti hahmottuva, eikä muutos rajaudu vain painavuuden poistoon. Esityksestä on poistettu voimassa olevan lain vakiintuneet ja irtisanomiskynnyksen taso kuvanneet käsitteet veloitteiden "olennaisuudesta" ja "vakavasta" rikkomisesta tai laiminlyönnistä, mikä vaikeuttaa irtisanomiskynnyksen määrittelyä merkittävästi. YKA ei näe perusteluita käsitteiden poistolle.

Jatkossa esityksen mukaisesti asiallisena syynä voitaisiin pitää työntekijästä johtuvaa jatkuva-luonteista puutteellista työsuoritusta eli alisuoriutumista. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät.

Erityisen ongelmallisena YKA pitää esitettyä alisuoriutumista: jatkuva kiire ja resurssipula ovat monilla työpaikoilla arkea, eivätkä työn tavoitteet ole suinkaan selkeitä varsinkaan asiantuntija-työssä tai niitä ei tuoda selvästi tietoon työntekijälle. Tavoitteita käsitellään lähinnä kehityskeskusteluissa, joiden järjestämisessä on paikoin puutteita ja tämä voi tapahtua verrattain harvoin. Lisäksi YKA katsoo, että perusteluissa mainittu työnantajan vastuu on määritelty suppeasti ja ylätasolla: työnantajalla on velvoite huolehtia työnteon edellytyksistä kuten riittävästi resursseista ja osaamisesta myös perehdytyksen jälkeen. Tämän tulisi käydä perusteluista selväsanaisesti ilmi. Lopuksi on syytä huomata, että kaikki perusteluissa mainitut tilanteet olisivat asiallisesti luettavissa ehdotetun 2 §:n 1 momentin 1) ja 3) kohtien soveltamisalaan.

Lisäksi perusteluissa on todettu, että tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoaltaan rajattu suorituskyvyn heikkeneminen. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijöiden työsuorituksia verrataan keskenään ottamatta huomioon työntekijöiden henkilökohtaisia edellytyksiä kuten ikää, terveyttä tai fyysistä toimintakykyä. Näistä mikään ei välttämättä johdu äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta.

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

YKA katsoo esitettyjen muutosten heikentävän kokonaisuarviointia merkittävästi ja vastustaa siksi esitystä. Erityisen ongelmallisen niistä tekee se, että työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen on häivytetty pykälästä. Tämä on ristiriidassa työlainsäädännön peruseriaatteisiin kuuluvan työntekijän suojelun periaatteen kanssa.

Nykyisen lainsäädännön mukaan kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Esityksen mukaan jatkossa olisi olosuhteiden kokonaisuuden sijaan huomioitava työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus tai muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten: 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne, 2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta, 3) työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely sekä 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

Lisäksi perusteluissa mainitaan (s. 45), että jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon. Perusteluissa ei kuitenkaan mainita, minkälainen vakavuuden aste oikeuttaisi kokonaisarvioinnin ohittamisen. Tämä hämärtää kokonaisarviointia.

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

YKA ei näe perusteluita nykytilan muuttamiselle.

Työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä kaventuu huomattavasti. Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijään 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Velvoitetta ei ole silloin kun irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Esityksen mukaan jatkossa uudelleensijoitusvelvollisuus koskisi vain tilanteita, joissa irtisanomisen perusteena olisi työntekijän työntekeudellytysten muuttuminen. On syytä huomioida, että tämä ei koskisi ikääntymisestä johtuvia tilanteita, sillä ikääntymisestä seuraavat muutokset ei esityksen mukaan olisi kyse työntekeudellytysten muuttamisesta.

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

YKA vastustaa pykälään tehtyjä muutosesityksiä koskien niin varoituksen antamisen perusteita kuin sen muotoa. Liiton jäsenyhteydenottojen ja käytännön kokemuksen perusteella on tiedossa, että monet työnantajat eivät osaa hyödyntää varoitusmenettelyä ja sen käytössä on ilmennyt lukuisia ongelmia, joita nyt tehty esitys ei kuitenkaan korjaa.

Esitysluonnoksen mukaan varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työ sopimuksen. YKA katsoo, että varoitus tulisi antaa kirjallisena ja sen tulisi olla yksilöity tavalla, josta käy ilmi, milloin varoituksen perusteena oleva menettely on tapahtunut ja minkälaisesta menettelystä on ollut kysymys.

Pääsääntönä tulee olla varoituksen antaminen ja tästä saa poiketa vain hyvin vakavissa tilanteissa, kuten nykytilanteissa on mahdollistettu. Esitys muuttaisi nykytilaa merkittävästi tältä osin: varoitusta ei jatkossa tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus.

Perusteluissa todetaan, että työntekijä on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työnantajien ohjeistusten perusteella (s. 48). YKA katsoo, että ohjeistuksen merkitys varoituksen antamatta jättämisen kriteerinä on kestävä. Työpaikoilla annetaan säännöllisesti hyvin erilaisia ohjeistuksia lukemattomin eri tavoin. Kuten perusteluissakin todetaan, varoitus annetaan konkreettisesti moitittavasta menettelystä. Työnantajan työpaikalla antamat ohjeet eivät näin ollen voi korvata tosiasiallista moitittavan menettelyn arviointia yksittäisissä tilanteissa, eivätkä ne näin ollen voi poistaa myöskään velvoitetta varoituksen antamiselle ennen irtisanomista.

Irtisanomissuoja edellyttää, että työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen ja siihen liittyvän työsuhteen irtisanomisharkinnan on edelleen liityttävä asiallisesti ja ajallisesti toisiinsa. "Samantilainen moitittavuus tai välinpitämättömyys" on liian työntekijän työsuhte- ja

oikeusturvan kannalta liian tulkinnanvarainen, Ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 2 b §:n 3 momentti on poistettava kokonaan.

## **6. Merityösopimuslain muuttaminen**

Ei lausuttavaa.

## **7. Muut huomiot**

Mikäli työntekijä irtisanotaan henkilökohtaisella perusteella, ei tällä ole nykysäätelyn perusteella oikeutta työttömyyspäivärahaan 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen (ns. karenssi). Yksi esitetyistä irtisanomisperusteista on alisuoriutuminen. Alisuoriutuminen voi johtua useista eri syistä, esimerkiksi työntekijän työntekoedellytysten muuttumisesta tai hänen henkilöönsä tai osaamiseensa liittyvistä syistä. Alisuoriutumisessa ei YKAN mukaan voida pitää työvoimapoliti-  
tisesti moitittavana menettelyä, josta seuraa mainittu karenssi.