

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

**HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄÄ
IRTISANOMISPERUSTETTA KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN MUUTTAMISEKSI (HE
158/2025)**

Pyydettyinä lausuntona esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta seuraavaa.

1 Yleistä

Pidämme lakiesitystä yleisesti ottaen kannatettavana. Lakiesityksen tavoite alentaa työllistämiskynnystä on tärkeä. Katsomme, että irtisanomisperusteiden muuttaminen lakiesityksessä ehdotetulla tavalla toteuttaa tätä tavoitetta ja vahvistaa yritysten toimintaedellytyksiä.

Lakiesitys on kuitenkin eräiltä osin vaillinainen. Tarkoitus alentaa irtisanomiskynnystä kyllä mainitaan esityksessä useampaan kertaan, mutta lakiesityksen konkreettinen vaikutus irtisanomiskynnykseen jää osittain täsmentymättömäksi. Lisäksi lakiesitystä valmistelleen työryhmän mietintöön jatkovalmistelun aikana tehdyt varoitustenmenettelyä ja alisuoriutumista koskevat muutokset ovat mielestämme jäljempänä mainituista syistä huonosti harkittuja ja epäonnistuneita.

2 Varoitustenmenettely

Varoituksen antaminen muodostaa tärkeän osan henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevaa menettelyä. Lakiesityksessä ei kuitenkaan esitetä mitään muutoksia varoitustenmenettelyyn. Tämä on merkittävä puute, joka tulisi korjata.

Varoituksen tarkoituksena on tehdä selväksi työntekijälle, että hän on syyllistynyt moitittavaan menettelyyn, joka ei saa toistua. Taustalla on ajatus siitä, että työntekijä ei aina ymmärrä rikkomuksensa tai laiminlyöntinsä vakavuutta, minkä vuoksi työnantajan tulee kertoa selvästi, että kyseinen menettely ei ole hyväksyttävää eikä se saa toistua.

Varoitusta ei tarvitse kuitenkaan voimassa olevan lain mukaan antaa, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Tämä muotoilu on ongelmallinen, koska siinä arvioidaan varoituksen antamisvelvollisuutta pelkästään työnantajan näkökulmasta. Voimassa olevaa lakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 157/2000 s.101) varoituksen antamisvelvollisuutta on kuitenkin täsmentetty toteamalla, että jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei olisi irtisanomisen edellytyksenä. Tämä muotoilu on selvästi onnistuneempi, koska se liittyy kiinteästi edellä kuvattuun varoituksen keskeiseen tarkoitukseen antaa

työntekijälle mahdollisuus korjata menettelyään silloin, jos hän ei ole itse ymmärtänyt menettelynsä vakavuutta.

Esillä olevaa lakiesitystä valmistelleen kolmikantaisen työryhmän mietinnössä ehdotettiin, että varoitusta koskevaa säännöstä olisi selvennetty siten, että lakitekstiin olisi otettu edellä kuvatun kaltainen säännös, jonka mukaan varoitusta ei tarvitsi antaa, jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Kysymys olisi siis ollut voimassa olevan lain perusteluissa mainitun asian siirtämisestä lakitekstiin. Tämä säännösehdotus kuitenkin poistettiin jatkovalmistelun aikana. Mielestämme kyseinen säännös pitäisi palauttaa lakiehdotukseen.

Työryhmän mietinnössä esitettiin myös, että lakiin otettaisiin säännös siitä, että varoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Nykyinen oikeuskäytäntö on epäyhtenäinen sen suhteen, kuinka läheisesti uuden rikkomuksen tulisi muistuttaa aikaisempaa rikkomusta. Mietinnössä ehdotettu säännös olisi selkeyttänyt tilannetta merkittävästi. Mielestämme myös tämä säännös pitäisi palauttaa lakiehdotukseen.

Varoituksen muotovaatimukseen kuuluu, että sen yhteydessä pitää mainita työsuhteen päättymisen uhasta, jos rikkomus tai laiminlyönti toistuu. Tämä muotovaatimus on mielestämme liian jäykkä ja epätarkoituksenmukainen, ja se pitäisi poistaa. Riittävää pitäisi olla, että työnantaja toteaa selvästi, että työntekijän rikkomus tai laiminlyönti on ollut vakava ja että se ei saa toistua.

3 Alisuoriutuminen

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet voidaan jakaa karkeasti kolmeen ryhmään: 1) työntekijän rikkomukset tai laiminlyönnit, 2) puutteellinen työsuoritus eli ns. alisuoriutuminen ja 3) työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen, joka lähes poikkeuksetta liittyy työkyvyn alentumiseen. Esillä olevaa lakiesitystä valmistelleen työryhmän mietinnössä ehdotettiin tämän kolmijaon kirjaamista lakiin erityyppisten irtisanomisperusteiden välisten erojen selkiyttämiseksi.

Kyseinen kolmijako poistettiin jatkovalmistelun yhteydessä. Mielestämme kolmijako olisi tullut säilyttää, koska sen avulla olisi helpompi hahmottaa erityyppisten irtisanomisperusteiden eroja. Se olisi tarjonnut myös mahdollisuuden selkeyttää perusteluissa, milloin puutteellinen työsuoritus muodostaa irtisanomisperusteen.