

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

ASIA	Kirjallinen lausunto/ HE 158/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi
KUULTAVA	Rakennusliitto ry
LAUSUNTO	Rakennusliitto ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi ja esittää kirjallinen asiantuntijalausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle (HE 158/2025 vp) työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi. Rakennusliitto ry vastustaa henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista hallituksen esityksessä HE 158/2025 vp tarkoitetulla tavalla ja esittää seuraavat säännöstekstiesitystä koskevat huomiot:

Asiallinen syy työsopimuksen irtisanomisperusteena

Irtisanomisperusteen muuttamisen keskeisin ongelma on siinä, ettei työsopimuksen irtisanomisperustetta ole mahdollista määritellä täysin tyhjentävästi. Lainsäädännön tulee kuitenkin täyttää perustuslain edellyttämä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimus. Asiallisen syyn käsitteen tulee olla laissa määritelty niin, että se sisältää myös objektiivisen vakavuusarvion tason.

Nykyään voimassa oleva asiallinen ja painava syy muodostaa sanaparin, jonka sisältö on täsmentynyt vuosikymmenien aikana oikeuskäytännössä. Mikäli painavuuskriteeristä luovutaan, ei oikeuskäytäntöön voida enää nojata ja oikeustila jää vuosiksi epäselväksi.

Esityksessä lausutaan, että painavuuskriteeristä luopuminen voisi joissakin tilanteissa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista. Missä tilanteissa näin olisi, jää lain kirjaimessa ja yksityiskohtaisissa perusteluissa tarkentamatta. Säännöksestä poistuu vaatimus rikkomuksen vakavuudesta ja sen kohdistumisesta olennaisesti vaikuttavaan velvoitteeseen. Irtisanomisen syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus jää liian avoimeksi. Säännöksestä pitäisi vähintään ilmetä, ettei vähäpätöinen syy voi olla asiallinen ja laiminlyönniltä edellytetään merkittävyyttä, vaikkei enää vakavuutta.

Kokonaisharkinnan osalta luettelossa olevat seikat tulisi aina huomioida, jotta irtisanomisperuste olisi kaikissa työsuhteissa mahdollisimman samankaltainen. Työntekijän varoitusten menettely asettaa rajat sille, mitä seikkoja voidaan huomioida.

Työsuhteen päättäminen on oikeusvaikutuksiltaan merkittävä oikeustoimi. Päättämisperustetta koskevien säännösten tulee olla selkeitä ja seuraamusten molempien sopimusosapuolten ennakoitavissa.

Selvitysvelvollisuus mahdollisuudesta tarjota muuta työtä

Lojaliteettiperiaate on keskeinen osa Suomen työoikeutta. Periaatteen nojalla työnantajana on huomioitava myös työntekijän edut ja harkittava työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä. Uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskeva säännös tulisi säilyttää myös jatkossa tällä hetkellä voimassa olevan sisältöisenä.

Pienillä yrityksillä on vähemmän mahdollisuuksia siirtää työntekijä toisiin tehtäviin kuin suurilla yrityksillä. Pienissä yrityksissä tämä on nopeasti selvitettävissä oleva seikka ja tosiasiallisesti uudelleen sijoittamisvelvoitteen poistaminen laskee ainoastaan suurissa yrityksissä työskentelevien työsuhdeturvaa, mitä ei voida pitää edes hallitusohjelman näkökulmasta tavoiteltavana.

Hallituksen esityksen mukaan uudelleensijoittamisvelvollisuus koskee työntekijöiden alenemista, mikä sinänsä on tarpeen säilyttää. Käytännössä kuitenkin työnantajan on hyvin vaikea erotella, ovatko esimerkiksi työsuoritteissa olevat puutteet työntekijän välinpitämättömyyttä, ammattitaitoon liittyvää vai ikääntymisestä tai sairaudesta johtuvaa muutosta. Selkeintä olisi, että työnantajalla olisi aina tämä selvitysvelvollisuus pois lukien ne tapaukset, joissa ei kohtuudella voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Tärkein kysymys kuitenkin on se, voiko irtisanomisperuste ylipäättään olla asiallinen, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle sellaista työtehtävää, jossa irtisanomisperusteella vedottu seikka ei ole merkityksellinen.

Varoitusmenettely

Rakennusliitto ry pitää hyvänä, että hallitus on päättänyt säilyttämään voimassa olevan sääntelyn varoituksen antamisesta ja varoitusmenettelystä.

ILOn suositus nro 166 koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Suosituksessa edellytetään varoituksen antamista kirjallisena, mikä olisi sopinut myös meidän kansalliseen säännökseemme ja helpottanut työnantajan näyttötaakkaa.

Siirtymäsäännös

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön ILO:n irtisanomissuojasopimuksen (nro 158) ja perustuslain 18.3 pykälässä säädetään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Työntekijällä täytyy olla mahdollisuus ennakoida menettelynsä vaikutus, eikä irtisanomisperusteiden olemassaoloa voida arvioida taannehtivasti voimaan tulevalla lailla. Siirtymäsäännöksen säännösteksti ei voi olla tulkinnanvarainen ja uusia irtisanomista koskevia säännöksiä voidaan soveltaa vasta, kun irtisanomisperusteena vedotut seikat ovat tapahtuneet kokonaisuudessaan irtisanomiskynnyksen ylittävällä tavalla uusien säännösten voimassaoloaikana. Muussa tapauksessa tulee noudattaa nykyisiä säännöksiä.

PÄIVÄYS

Helsingissä 18. marraskuuta 2025

LAATI

Päivi Poutanen
Vastaava juristi, VT
Helsinki