

Avoin

Utinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali-oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali-oikeus/uutiset>>

16.6.2025 11.50

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT VTK Seppo Koskinen: Alisuoriutumisen irtisanomisperusteena - muuttuuko jotakin?



Hallituksen esityksen luonnos henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta on jo herättänyt monenlaista keskustelua erityisesti alisuoriutumisen osalta. Hallitusohjelmassa todettiin uudistuksen osalta vain siten, että kyse on painava syy -edellytyksen poistamisesta henkilökohtaisia irtisanomisperusteita koskevasta säännöksestä. Hallituksen esityksen luonnos sisältää kuitenkin monia muitakin merkittäviä uudistuksia irtisanomissuojasäännökseen.

Painavan syyn poistamisen lisäksi asiallisen syyn esimerkkitalanteet on uusi säännös, kokonaisarviointisäännös on uusi ja varoitus- ja muun työn tarjoamissäännöksiä muutetaan. Työ- ja elinkeinoministeriön johtamassa lainvalmistelussa on jo aikaisemmin tapahtunut siten, että annettu kolmikantaisen lainvalmistelun asiallisesti sivuuttava hallituksen esitys menee pidemmälle, kuin mitä hallitusohjelmassa todettiin (esim. osin työrauhavelvollisuuden kiristäminen).

Henkilökohtaisia irtisanomisperusteita ollaan siis nyt muuttamassa monin merkittävin osin ja huomattavasti laajemmin kuin hallitusohjelmassa sovittiin. Kyse ei kuitenkaan kaikin osin ole asioiden selventämisestä vaan monet ehdotukset tuovat uusia ongelmia, joita varsinkaan pienyrittäjät eivät osanne kovin hyvin tunnistaa.

Tässä kirjoituksessa keskityn vain alisuoriutumisen arviointiin irtisanomisperusteena. Tämä peruste on tuttu aikaisemmasta oikeuskäytännöstä mutta silti myös todella vaikea soveltaa. Irtisanomiskynnyksen ylittävän alisuoriutumisen arviointi on asiantuntijallekin erityisen vaikea kysymys. Jos hallituksen tavoitteena on saada aikaan selvennyksiä ja helposti sovellettavia uusia säännöksiä, hallituksen esitysluonnos on ainakin alisuoriutumisen osalta selkeästi päinvastainen.

1. Ehdotettu säännös

Irtisanomissuojan muuttaminen (HE luonnos, **TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 7:2):

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään.

Asiallisena syynä voidaan pitää:

2) työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa;

HE: ”Alisuoriutuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät”

Asiallisen syyn esimerkkitalanne, jatkuvaluonteinen puutteellisuus työsuorituksessa, on uusi ehdotettu yleissäännös, joka sisältää siis myös alisuoriutumisen. Säännöksen sanamuodossa korostuu soveltamisedellytyksenä puutteellisuuden jatkuvaluonteisuus. Tämän arviointi voi muodostaa oikeuskäytännössä myöhemmin merkittävän riitakohteen: kuinka pitkää puutteellisuutta kussakin yksittäistilanteessa vaaditaan? Luonnollisesti ongelmana on määritellä myös riittävä puutteellisuus työsuorituksessa sekä se, milloin kyse on yksinomaan työntekijästä johtuvasta syystä. Sanamuodossa ei käytetä vika tai laiminlyönti ilmaisuja. Puutteellisuutta voi olla, vaikka vikaa tai laiminlyöntiä ei voida osoittaa. Nyt arvioitava ehdotettu uusi säännös ei toteuta tarkoitusta laatia helposti sovellettava säännös, koska se sisältää erilaisia asiatilanteita, joiden määrää ei edes ennalta pysty arvioimaan.

2. Alisuoriutumisen ilmeneminen (HE)

Hallituksen esityksessä alisuoriutumisen ilmenemistä ja sen arviointia kuvataan seuraavasti (tässä kirjoituksessa sen sisältö tiivistetään):

Tavoitteiden saavutettavuus

Silloin kun työntekijälle asetetaan konkreettisia tavoitteita, niiden tulee olla realistisia erityisesti suhteessa muihin samassa asemassa olevien työntekijöiden tavoitteisiin. Tavoitteiden realismi tarkoittaa sitä, että työntekijällä on aito mahdollisuus vaikuttaa tuloksen aikaansaamiseen tai tavoitteiden saavuttamiseen esimerkiksi markkinatilanne huomioon ottaen. Tavoitteiden tulee olla toteuttamiskelpoisia, mihin vaikuttavat muun muassa aikataulu, resurssit ja työntekijän muut työtehtävät.

Turvallisuus tai terveys työssä eivät saa vaarantua.

Suorituksen mitattavuus

Tavoitteiden ja tulosten tulisi olla myös mitattavissa joko määrällisesti tai laadullisesti, jotta työntekijän ja työnantajan on mahdollista seurata tavoitteiden toteutumista.

HE: ”Myyntitavoitteiden tarkoituksena on kirittää yritystoimintaa, eikä niiden saavuttamatta jättämistä sellaisenaan voida hyödyntää sen arvioimisessa, onko työntekijän työsuoritus vastannut työsopimukseen liittyviä perusteltuja odotuksia.”

Jos ei ole asetettu mitattavissa olevia tavoitteita tai tulosvaatimuksia, tällöin suoriutumista arvioidaan sen perusteella, mitä kyseisessä työssä voidaan pitää tavanomaisena suorituksena. Irtisanominen ei voi kuitenkaan perustua tavoitteisiin, jotka eivät ole työntekijän tiedossa.

Työntekijän täytyy ymmärtää, mitä häneltä odotetaan (työnantajan selvitysvastuu).

HE: ”tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoaltaan rajattu suorituskvyn heikkeneminen”

Kohtuutonta suoritusta ei voida vaatia. HE: ”esimerkiksi liiallisesta kiireestä tai puutteellisista resursseista johtuvaa työtehtävien täyttämättä jäämistä ei tulisi pitää alisuoriutumisenä”

Työnantajan toiminnan merkitys

Alisuoriutumista arvioitaessa on huomioitava myös työnantajan toiminta työsuhteessa. Onko työnantaja huolehtinut perehdytysvelvollisuudestaan ja muista asiaan vaikuttavista työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista? Onko työnantaja selvittänyt työntekijälle tämän työn tavoitteet ja työnantajan odotukset?

Alisuoriutumista ei ole esimerkiksi henkilön suorituskvyn heikkeneminen epäasiallisesta käytöksestä tai häirinnästä johtuen. Työnantajan tulee pyrkiä toimillaan palauttamaan työolosuhteet **työturvallisuuslaissa** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> (**738/2002** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>>) edellytetyllä tavalla sellaisiksi, että työntekijä voi suoriutua työssään asianmukaisesti

Kokonaisarviointi

Alisuoriutumista (kuten irtisanomisperusteolemassaoloa muutoinkin), tarkastellaan kokonaisarvioinnissa. Tarkasteltavana on menettelyn vakavuus tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus. Vähäisenä tai työsuhteen kannalta epäolennaisena pidettävä syy ei oikeuta irtisanomiseen. Vakavuutta merkitsee ainakin sellainen yksittäinen moitittava menettely tai moitittavien menettelyiden kokonaisuus, jota on selvästi pidettävä työntekijän velvollisuuksien vastaisena tai olennaisella tavalla hänen asemaansa nähden sopimattomana.

Lojaliteettivelvollisuus korostuu vastuullisessa tehtävässä. HE: ”esimerkiksi erityisen vastuullisessa tai itsenäisessä tehtävässä tai asemassa olevalta työntekijältä, kuten esimerkiksi esihenkilöltä, voitaisiin edellyttää enemmän kuin muilta työntekijöiltä”

3. Muuttuuko nykytila?

Aikaisemmin laissa ei erikseen mainittu alisuoriutumista omana irtisanomisperusteena, ankaroituuko tulkinta?

”Mielestäni perusteluja ei ole kirjoitettu lakiin siten, että jatkossakaan alisuoriutuja olisi helpompi irtisanoa kuin nykyisin mukaan” (Koskinen: HS 24.2.2025)

”Alisuoriutuminen on kyllä kerrottu minusta sillä tavalla kuten se menee tälläkin hetkellä oikeuskäytännön perusteella” (Koskinen: Demokraatti 24.2.2025)

Nämä omat viittaukseni osoittavat, että vasta myöhemmin voimme tietää, muuttuuko alisuoriutumisen arviointi, koska tämän paljastaa vasta tuleva oikeuskäytäntö. Kun alisuoriutuminen näkyy vain hallituksen esityksen luonnoksen perusteluista, eivät käytännön toimijat välttämättä edes näitä löydä taikka, jos löytävät, osaa niitä soveltaa, koska tällainen soveltaminen on vaikeaa myös tuomareille.

Nykytilan kuvausta

Alisuorittamiseen oikeasuhtaisesti puuttuminen

Oikeasuhtaisen puuttumisen pääkohdat voidaan lyhyesti jakaa nykytilan perusteella seuraaviin:

- Normaalisuoritus riittää

- Mahdollisuus korjata menettelynsä
- Tulostavastuu on työnantajalla
- Vähäiset puutteet sallittava, edellytetään riittävää vikaa tai laiminlyöntiä
- Erilaiset työnjohdolliset mittarit tai selvitykset eivät sellaisenaan osoita vikaa tai laiminlyöntiä

Oikeuskäytännössä on hyväksytty työsuhteen päättämisen perusteeksi myös se, että työsuoritus jää olennaisesti muita samassa asemassa olevia puutteellisemmaksi tehottomuuden, kyvyttömyyden tai passiivisuuden johdosta (

KKO 1993:99 <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19930099>>). Mutta toisaalta on korostettu samalla myös seuraavaa:

KKO:2014:98 <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20140098>>: Työnjohdon ja henkilöstöhallinnon tarpeita varten suunnitellut taloudelliset ja laskennalliset mittarit eivät ole omiaan osoittamaan, onko työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä tapahtunut.

Edellytykset saavuttaa tulos turvattava

Vaikkei henkilölle voitaisi osoittaa sellaisia vaativia tehtäviä, joita muut suoriutuvat, ei se vielä ole hänen irtisanomisperuste. Se, että jotakuta vain kehoitetaan ajattelemaan enemmän tekemäänsä ja toimimaan työssään aktiivisemmin, ei riitä päättämisperusteeksi (

TT 1992-99 <<https://www.edilex.fi/tt/19920099>>).

Työntekijä on perehdytettävä riittävästi tehtäviinsä eikä hänen voida edellyttää selviytyvän työstään pelkästään oma-aloitteisesti. Työnantajan tulee neuvoa ja opastaa työtehtävien suorittamisessa eikä suoriutumista voida jättää oletetun kokemuksen tai ammattitaidon varaan (

TT 2005-17 <<https://www.edilex.fi/tt/20050017>>)

Työnantajan odotukset eivät ratkaise

Se pelkästään, ettei henkilö ehkä kykene selviytymään tehtävistään työnantajan odottamalla tai toivomalla tavalla, ei ole asiallinen peruste työsuhteen päättämiseksi (esim. kun työpaikan ilmapiiri on toisten mukaan huono ja toisten mielestä ei, HHO 7.12.2007 S 05/3111).

Riittävä taso määräytyy yksittäistapauksin kulloisten olosuhteiden mukaan (

TT 1996:86 <<https://www.edilex.fi/tt/19960086>>; ”odotettiin tässä suhteessa aikaisempaa suurempaa huolellisuutta”). Työntekijän tulee tuoda esiin tarve avun saamiseksi työtehtävistä selviytymiseksi voidakseen vedota vaikeuksiin suoritua tehtävistään vaaditulla tavalla.

Pelkästään vähimmäisvaatimusten noudattaminen ei kuitenkaan riitä, pitää yltää myös muiden normaalisuorituksen tasolle (**TT 2014-104** <<https://www.edilex.fi/tt/20140104>>).

Tilasto- ja tunnusluvut

Se, ettei tunnuslukuja saavuteta, ei vielä oikeudellisesti välttämättä kerro mitään kyseisen yksikön vastuullisen toimihenkilön työstä ja laiminlyönnistä (HHO 2.2.2007 S 05/1061, HHO 2.7.2007 S 06/522)

Pelkästään tilastolukujen perusteella ei voida luotettavasti mitata alisuoriutumista (THO 2.3.2007 S 06/839, **KKO:2014:98** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20140098>>).

Aseman merkitys, esimerkkinä esihenkilö

Esihenkilöasemaan liittyy alisuoriutumista arvioitaessa erityisiä luottamuksen vaatimuksia ja odotuksia ohjeiden ja määräysten tunnollisemmasta noudattamisesta (

KKO 2012:89 <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20120089>>). Esihenkilöltä voidaan

perustellusti odottaa kykyä suoriutua tehtävästä itsenäisesti ja ymmärtää suoritustapansa merkitys (THO 9.3.2010 S 09/938), mutta perustellun odotuksen tulee liittyä myös riittäviin resursseihin ja mahdollisuuksien noudattaa vaadittuja toimintatapoja (IHO 22.8.2014 S 14/236).

Esihenkilönkään vallassa ei ole poistaa kaikkea ”työn kitkaa” (VHO 24.10.1991 S 91/132. Mitä tulee elintarvikeosastolla esiin tuotuihin työn puutteeksi ja laiminlyönneiksi katsottaviin yksittäisiin seikkoihin, ne ovat sitä laatua, että niitä käytännössä työssä ”työn kitkan” vuoksi ei kokonaan saateta välttää).

Suhteutus muihin tekijöihin

Pelkästään esimerkiksi se, että työntekijä on nimenomaisesti sitoutunut tietyn tuloksen saavuttamiseen, ei oikeuta päättämään hänen työsuhdettaan tuloksen jäädessä saavuttamatta (**TT 1987-88** <<https://www.edilex.fi/tt/19870088>>).

Työsuoritus on suhteutettava moneen osa- ja taustatekijään, kuten kilpailutilanteeseen, toimivaltaisuuksiin ja käytettävissä oleviin resursseihin. Huomioon on otettava muun muassa työtehtävien erilainen jakautuminen, erilaiset työvuorot ja asiakkaiden sattumanvarainen jakautuminen.

Työntekijän on noudatettava työnantajan määräämiä mittareita eikä hänellä ole oikeutta ainakaan poiketa niistä omilla päätöksillään (HHO 11.1.2020 S 09/542: ”ei ollut oikeutta oma-aloitteisesti käyttää työhön enempää aikaa kuin mitä kohteen mitoitus olisi edellyttänyt”).

Työntekijää ei voida irtisanoa siksi, että hän olisi hitaampi kuin muut, ellei kehnompia suorite johdu puutteellisesta työpanoksesta.

Mahdollisuus korjata virheellinen käsitys työtehtäviensä sisällöstä on myös esihenkilötehtävissä toimivalle annettava (**TT 1976-57** <<https://www.edilex.fi/tt/19760057>>).

Se, että henkilö on saattanut jossain määrin taantua ammattitaitonsa kehittämisessä, ei sellaisenaan osoita hänen muita heikompaa ammattitaitoa (**TT 1985-16** <<https://www.edilex.fi/tt/19850016>>).

Oma-aloitteisuuden puute voi olla seurausta mm. juuri tapahtuneesta toimenkuvan muutoksesta (**TT 1992-99** <<https://www.edilex.fi/tt/19920099>>).

Pelkästään se, että työnantaja ottaa tavoitteista jäämisen esille keskusteluissa tai puuttuu siihen työnjohdollisin toimin, ei ole osoitus aikaansaamattomuudesta (**TT 1981-57** <<https://www.edilex.fi/tt/19810057>>).

Varoituksen antaminen

Vaikka työnantaja voisi osoittaa, että henkilö olisi voinut tapahtunutta tehokkaammin järjestellä töitään, ei häntä voida irtisanoa antamalla aiheellista varoitusta ja yksilöityjä ohjeita toimintatavoista (**TT 2000-32** <<https://www.edilex.fi/tt/20000032>>).

Yleisesti annetut kehotukset tehostaa myyntiä tai korjata laatutasoa eivät ole mahdollisuuden antamista ja työnantajan soveltaman käytännön tulee olla johdonmukainen ja tasapuolinen (VHO 24.4.2011 S 10/16; annettu määräaika tavoitteiden pääsemiseksi oli ollut muita lyhyempi, THO 25.11.2009 S 08/1819, moni muukaan ei ollut yltänyt tavoitteeseen).

Annetuilla varoituksilla ei ole merkitystä, jos niiden antaminen on lähinnä vain ”vakiintunut käytäntö” (HHO 5.4.2007 S 05/846. ” varoituksille ei ole syytä antaa erityistä merkitystä, koska on ollut tapana antaa varoitukset välittömästi tulostavoitteen saavuttamatta jäämisen jälkeen”). Työntekijältä odotetun työn suoritustason tulee olla kohtuullinen ajallisesti (**TT 1988-54** <<https://www.edilex.fi/tt/19880054>>).

Vain se, että johto on tyytymätön hoidon tasoon ja tilanteesta on käyty kehityskeskusteluja/ laadittu muistioita, ei ole osoitus alisuoriutumisesta.

Varoituksiakaan alisuoriutumisesta ei tule jakaa vain tunnuslukujen toteutumatta jäämisen perusteella, vaan arvio tulee perustaa tosiasiallisiin mahdollisuuksiin saavuttaa vaadittu taso tai tulos (**TT 2021:80** <<https://www.edilex.fi/tt/20210080>>).

Kehityskeskustelu ei korvannut varoitusta (THO 25.11.2009 S 08/1819).

Tulosvastuu on työnantajalla

Tavoitteen saavuttamatta jäämisen pitää johtua työntekijästä, ei ulkonaisista olosuhteista. Tulostavoitteen tulee olla kohtuullinen suhteessa mahdollisuuksiin saavuttaa tulos.

Työnantajan tulee selvittää erikseen, mistä alisuoriutuminen johtuu ja antaa selvät ohjeet siitä, miten tulostavoitteet voidaan saavuttaa käytännössä, jos työntekijä ei niitä muutoin saavuta (**KKO 2014:98** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20140098>>, THO 30.11.2015 S 14/1956)

Mikäli työntekijä on noudattanut työnantajan antamia, toteutettavissa olevia ja realistisia ohjeita, mutta vaatimustaso ei ole parantunut, irtisanomisoikeus edellyttää muuta selvitystä tuloksen heikentymisen tai laatutason toteutumatta jäämisen syistä ja sitä kautta näyttöä työntekijän viasta tai laiminlyönnistä. Epäselvissä tilanteissa tulostavoitteista jäämistä ei voida lukea työntekijän syyksi (HHO 27.9.2013 S 12/2270).

Muidenkin vastaavassa tehtävässä toimivien toiminnalliset tunnusluvut? Riittävästi resursseja? Mahdollisuuksia tai toimivaltaa vastata ulkonaisiin tai sisäisiin paineisiin?

Poikkeamat tavoitellusta eivät välttämättä osoita niistä vastuussa olevan henkilön vikaa tai laiminlyöntiä (**TT 1984-107** <<https://www.edilex.fi/tt/19840107>>, **TT 1986-63** <<https://www.edilex.fi/tt/19860063>>).

Työnantajalla näyttötaakka

Työnantajan on näytettävä alisuoriutumisen tai aikaansaamattomuuden olennaisuus tehtävässä. Työssä voidaan edellyttää vain asemaan kuuluvaa ns. normaalisuoritusta (HHO 18.12.2007 S 06/2277).

Pelkkä työsuoritusten alentuminen/alittuminen ei ole osoitus aikaansaamattomuudesta, vaan syyt tulee todentaa (**TT 2008:105** <<https://www.edilex.fi/tt/20080105>>; ”Vaikka työsuoritukset olivat alentuneet, asiassa jäi näyttämättä, että selvitysten valmistumatta jääminen olisi johtunut työtehtävien vakavasta laiminlyönnistä”). Jos tehtävän viivästymisen syyt jäävät epäselviksi, ei se ole riittävä näyttö siitä, etteikö henkilö suoriutuisi tehtävistään vaadittavalla tasolla, vaikka virheitä olisi muita enemmän (THO 19.6.2014 S 13/2017)

Mikäli työnantaja vetoaa sisäisen ohjeistuksen laiminlyönteihin, työnantajan on osoitettava, missä laajuudessa puutteita on ilmaantunut. Mikäli tehtävänkuvasta ja ohjeista on poikettu, työnantajan on näytettävä poikkeamisen merkityksellisyys (HHO 30.9.2010 S 09/1040).

Tulosten heikkous tai saavuttamatta jättäminen voi kuitenkin olla sellainen työntekijän itsensä työsuhteen katkaisemiseen antama aihe, että se vaikuttaa sopimuksen tai lain vastaisen irtisanomisen johdosta maksettavan korvauksen suuruuteen.

TT:1981-57 <<https://www.edilex.fi/tt/19810057>>. Myöskään negatiivinen asiakaspalaute ei ole syytä selvittämättä peruste kohdistaa henkilöön ankaria työnjohdollisia seuraamuksia (IHO 10.9.2015 S 15/262).

4. Lopuksi

Jos tarkastellussa säännöksessä olisi kyse vain alisuoriutumisesta, sen osalta katson nykytilan irtisanomiskynnyksen osalta ainakin pääsääntöisesti vastaavan sitä, mitä hallituksen esityksen luonnoksessa esitetään. Säännöksen sanamuoto on kuitenkin yleinen ja sen sisältö voi konkretisoitua monenlaisissa tilanteissa. Tällainen yleissäännös varmasti herättää myös uudenlaisia oikeusriitoja (esimerkiksi mitä tarkoittaa jatkuvaluonteisuus).

Muutokset alisuoriutumisenkin osalta saattavat kuitenkin liittyä siihen, miten muun työn tarjoamisen ja varoituksen osalta esitetyt muutokset vaikuttavat lopputulokseen siitä, onko irtisanomiskynnys ylittynyt vai ei. Myös uusi säännösehdotus kokonaisarviointista tulee huomioida.

Varoituksen osalta uusi ehdotettu säännös on seuraava:

2 b § Varoitus

Työntekijää, joka on rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan tai laiminlyönyt niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen.

Jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, ei 1 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Edellä 1 momentissa säädettyä ei tarvitse noudattaa myöskään, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

Alisuoriutumisen osalta ehdotettu varoitussäännös ei mielestäni merkitse muutosta nykytilaan. Ehdotuksen 2 momentti voi tosin joissakin tilanteissa tulla sovellettavaksi. Tällainen tilanne olisi todennäköisimmin se, jos työntekijä on itse sitoutunut tiettyyn kohtuulliseen, saavutettavissa olevaan tulostavoitteeseen.

Muun työn tarjoamisen osalta 2 §:n 3 momenttiin ehdotetaan seuraavaa säännöstä:

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus rajautuu alisuoriutumistilanteissa vain yhteen tilanteeseen eli työntekijän edellytysten suoriutua työstään muuttumiseen. Muun työn tarjoamisvelvoite ehdotetaan todella suppeaksi ja sillä on vaikutusta myös alisuoriutumistilanteissa.

Myös uusi kokonaisarviointi -säännös (7 luvun 2 §:n 2 momentti) vaikeuttaa muutosten arviointia. Se on ehdotettu seuraavaksi:

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisarvioinnilla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja 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;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

Käsitykseni mukaan, kun kyse on vain esimerkkiluettelosta, kokonaisarviointi kuitenkin säilynee nykyisen kaltaisena. Se, mitä kaikkea sisältyy mahdollisuuteen ottaa huomioon myös työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta, jää viime kädessä tuomioistuinten harkinnan varaan. Nykyisinkin eri moitittavia menettelyjä voidaan käyttää irtisanomisperusteina, mutta tätä asiaa ei ole vastaavalla tavalla kuin luonnoksessa esitetty kokonaisarvioinnin osana.

Yleisesti todeten alisuoriutumisen kokonaisuus on uudessa ehdotuksessa tulkinnallinen ja edellyttää merkittävää perehtyneisyyttä (ns. asiantuntijasäännös). Se voi houkutella irtisanomisiin, koska alisuoriutuminen käytännön työelämässä näyttäytyy käyttökelpoiselta tavalta päästä eroon huonosta työntekijästä. Siihen sisältyy juridisesti kuitenkin lukuisasti erilaisia yksityiskohtia, joista tässä kirjoituksessa on käsitelty vain muutamia ja niitäkin vain pääpiirteisesti.

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edilex.fi)