

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttaminen)

VN/19527/2024

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Tieteentekijät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa. Tieteentekijät vastustaa irtisanomiskynnyksen alentamiseen johtavia työlainsäädännön muutosesityksiä seuraavin perustein.

Lakiesitys heikentää jo valmiiksi heikomman sopimusosapuolen asemaa entisestään ja lisää epävarmuutta työmarkkinoilla. Esityksen mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutettaisiin nyt niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta, silloin kun irtisanominen perustuu työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin, irtisanomisperusteen edellytettäisiin nykyistä vastaavasti olevan asiallinen.

Emme pidä hyvänä hallituksen tapaa tehdä työsuhdeturvaa heikentäviä lainsäädäntömuutoksia hyvin pistemäisesti, ilman lakimuutosten yhteisvaikutusten arviointia.

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

Nykyisin lain tasolla irtisanomisperusteesta säädetään työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavasta rikkomisesta ja laiminlyönnistä sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaisesta muuttumisesta.

Esityksen mukaan työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Lisäksi työntekijästä johtuvasta alisuoriutumisesta säädettäisiin erikseen irtisanomisperusteena.

Painavuuskriteeristä luopuminen mahdollistaa joissakin tilanteissa työsopimuksen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista. Lisäksi kohtuullisuus arvioidaan yksinomaan toisen osapuolen näkökulmasta. Esitys muuttaa työoikeuden perusperiaatteisiin kuuluvaa työntekijän suojelun periaatetta.

Työntekijän työsuorituksen jatkuva puutteellisuus irtisanomisen perusteena olisi lain tasolla kokonaan uusi.

Esityksen mukaan asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin pitää työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa eli alisuoriutumista. Alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät. Alisuoriutuminen voisi ilmetä esimerkiksi työntekijälle asetettujen tavoitteiden saavuttamattomuutena. Tavoitteiden ja tulosten tulisi olla mitattavissa joko määrällisesti tai laadullisesti, jotta työntekijän ja työnantajan on mahdollista seurata tavoitteiden toteutumista. Toisaalta

esityksen mukaan alisuoriutumista voisi ilmetä myös silloin, kun työntekijälle ei ole asetettu mitattavissa olevia tavoitteita tai tulosvaatimuksia.

Alisuoriutumisen nostaminen erillisenä irtisanomisperusteena lainsäädännön tasolla on tarpeetonta, sillä lainsäädäntö ei nykyiselläänkään estä työnantajaa ryhtymästä toimiin työsopimuksen irtisanomiseksi tilanteessa, jossa työntekijä alisuoriutuu, eli työsuorituksessa on jatkuvaluonteista puutteellisuutta, ja kun on varmistuttu siitä, että puutteellinen työsuoritus ei johdu kohtuuttomista vaatimuksista, kestoaltaan rajatusta suorituskyvyn heikkenemisestä inhimillisestä syystä, puutteellisista resursseista, puutteellisesta perehdytyksestä tai muusta vastaavasta syystä. Myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä on hyväksytty työsuhteen päättämisen perusteeksi se, että työsuoritus jää puutteelliseksi työntekijän tehottomuuden, kyvyttömyyden tai passiivisuuden johdosta (KKO 1993:99).

Työsuhteen irtisanomiseen alisuoriutumisen perusteella on pääsääntöisesti kuitenkin oikeuskäytännössä suhtauduttu pidättyväisesti. Esityksessä ei ole otettu kantaa siihen, mikä merkitys aikaisemmalla oikeuskäytännöllä olisi jatkossa arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä työntekijän alisuoriutumisen tilanteissa. Koska alisuoriutumisesta työsuhteen irtisanomisperusteena ei ole nykyisin säädetty lain tasolla erikseen, on tuomioistuinten ratkaisukäytännöllä ollut olennainen merkitys irtisanomiskynnyksen ylittymisen arvioinnissa.

Korkein oikeus on ratkaisukäytännössään muun muassa linjannut, että työnantajan johtamis- ja valvontaoikeudesta ei seuraa, että työnantaja voisi liittää asettamiinsa tulostavoitteisiin tai valitsemiinsa mittareihin uhkan työsuhteen irtisanomisesta. Työsuhteen irtisanomisperusteita koskevat työsopimuslain 7 luvun säännökset ovat pakottavaa lainsäädäntöä työntekijän eduksi, eikä työnantaja voi määräyksillään tai työtavoitteita asettamalla laskea irtisanomiskynnystä. (KKO 2014:98)

Korkein oikeus on katsonut lähtökohtana olevan, että vaaditun työtuloksen saavuttamatta jääminen voi olla irtisanomisperuste vain, jos se on johtunut työntekijän viaksi katsottavasta syystä. Tulostavoitteen tulee lisäksi olla kohtuullinen suhteutettuna kyseisen työntekijän asemaan ja hänen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa tulokseen. Mikäli työntekijä ei saavuta asetettuja tavoitteita tai suoriutuu työstään tulosmittareiden valossa muita heikommin, työnantajan tulee edelleen selvittää, mistä alisuoriutuminen johtuu, ja antaa selvät ohjeet siitä, miten työntekijä voi käytännössä saavuttaa tulostavoitteet. (KKO 2014:98)

Työntekijän menettelyn moitittavuuden aste on oikeuskäytännön mukaan yksi peruste tehtäessä irtisanomisen laillisuutta koskevaa kokonaisarviota. Tapauksissa, joissa vaillinainen työsuoritus ei perustu työntekijän tahalliseen tai ilmeisen huolimattomaan menettelyyn, työvelvoitteen rikkomisen tai laiminlyömisestä tulee muutoin olla erityisen vakava, jotta työsuhteen jatkamiselle ei objektiivisesti arvioituna ole enää edellytyksiä. (KKO 2014:98)

Erityistä epävarmuutta herättää se, että alisuoriutuminen voisi esityksen mukaan olla työsopimuksen irtisanomisen peruste myös silloin, kun työntekijälle ei ole asetettu mitattavissa olevia tavoitteita tai tulosvaatimuksia. Tällöin työntekijän suoriutumista arvioitaisiin sen perusteella, mitä kyseisessä työssä voidaan pitää tavanomaisena suorituksena. Esityksessä ei kuitenkaan tarkenneta lainkaan, minkälaisista suoriutumisista olisi pidettävä tavanomaisena tai kohtuullisena. Vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin vertaaminen jää myös hyvin yleisluotoisella tasolle, eikä se sellaisenaan ota huomioon työntekijöiden yksilöllisissä kyvyissä ja ominaisuuksissa taikka työkokemuksen määrässä ilmeneviä eroavaisuuksia, joilla on olennainen vaikutus työssä

suoriutumiseen. Huomautamme, että perusteluissa ei ole myöskään pohdittu sitä, miten työntekijän ikä, terveydentila tms. voisivat vaikuttaa asian arviointiin.

Alisuoriutuminen erillisenä lain tasolle vietynä työsuhteen päättämisperusteena korostaa työsuhteen päättämistä ensisijaisena ratkaisuna työssä suoriutumiseen liittyvien ongelmien ratkaisemisessa. Tämä ei ole toivottava lopputulos. Olennaista on varmistua siitä, että suoriutumisen ongelmiin puututaan jatkossakin ensisijaisesti muilla keinoilla kuin työsuhteen päättämiseen tähtäävillä toimilla. Tätä edellyttää myös työsopimuslaista seuraava työnantajan lojaliteettivelvoite. Kun samaan aikaan esityksessä ehdotetaan luovuttavan työnantajan velvollisuudesta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muihin tehtäviin muissa kuin niissä tilanteissa, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoedellytystensä muuttumisen vuoksi, johtaa tämä työntekijän kannalta erittäin kohtuuttomaan lopputulokseen.

Tieteentekijät korostaa, että tieteellisessä työssä suoriutuminen ei usein ole millään tavalla mitattavissa määrällisesti tai laadullisesti, ja toisaalta asetettujen tavoitteiden saavuttamatta jääminen ei aina tosiasiallisesti millään tavalla liity yksittäisen työntekijän suoriutumisessa oleviin puutteisiin. Näin ollen esityksessä erityisen yleisluontoisiksi jäävät perustelut työsuhteen irtisanomiselle alisuoriutumisen tilanteissa, joissa määrällisesti tai laadullisesti mitattavia tavoitteita ei ole, kohdistuisivat erityisesti akateemista työtä tekeviin työntekijöihin.

Pidämme lisäksi vartenotettavana riskinä, että alisuoriutuminen työsuhteen irtisanomisen perusteena sekä sen korostaminen lainsäädännön tasolla irtisanomisen perusteena on omiaan aiheuttamaan jo valmiiksi erittäin kilpailulliselle sekä epävakaisella työsuhteista kärsivälle akateemiselle alalle entistä enemmän epävarmuutta sekä työssä suoriutumiseen liittyviä kohtuuttomia paineita. Tieteentekijöiden selvitysten mukaan

akateemisella alalla epävarmuus uran jatkumisesta sekä uralla etenemisestä ovat päätekijät, jotka aiheuttavat työntekijöille psyykkistä kuormittavuutta sekä haitallista työstressiä.

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

Esityksessä kokonaisarviointia esitetään muutettavaksi siten, että työntekijään liittyviä olosuhteita ei enää otettaisi huomioon. Lisäksi luettelo arvioinnissa huomioon otettavista seikoista on yksipuolisesti työnantajan eduksi painottunut. Pidämme välttämättömänä, että irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa huomioidaan kaikki työnantajan ja työntekijän menettelyyn ja olosuhteisiin liittyvät seikat.

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

Esityksen mukaan työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin ennen kuin työnantaja irtisanoa työntekijän hänen työntekeedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytettäisi.

Emme pidä perusteltuna heikentää uudelleen sijoittamisen velvoitetta tilanteessa, jossa irtisanomisen kynnystä on tarkoitus huomattavasti alentaa ja varoituksen antamatta jättämisen mahdollisuuksia laajentaa.

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

Esityksessä todetaan, että työsopimuslaissa säädettyä varoitusmenettelyä selkeytettäisiin edellyttämällä, että työntekijälle olisi varoitusta annettaessa selvitettävä varoituksen olennainen sisältö ja että työntekijän jatkaessa varoituksen antamiseen johtanutta menettelyä tällä voi olla vaikutusta hänen työsuhteensa jatkumiseen.

Esityksen mukaan varoitukselta ei edellytettäisi kirjallista muotoa, mutta varoitus olisi annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja työnantajan suhtautuminen työntekijän menettelyyn sekä saman tai muun moitittavan menettelyn toistumisen vaikutus työsuhteen jatkumiseen. Lähtökohtaisesti työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen.

Tieteentekijät pitää positiivisena asiana varoituksen sisällöllisten vaatimusten selkeyttämistä. Tämä on sekä työntekijän että työnantajan etu. Tieteentekijät pitää tärkeänä, että varoitus annettaisiin työntekijälle aina kirjallisena ja että siitä ilmenisi selvästi, mitä työnantaja odottaa työntekijältä tämän toiminnan korjaamiseksi ja että mikäli työntekijä ei korjaa toimintaansa, työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen. Työntekijälle tulee edelleen antaa aina mahdollisuus korjata menettelynsä.

Tieteentekijät pitää esityksessä ehdotettavia muutoksia kuitenkin perusteettomina sekä osittain epäselvinä ja ristiriitaisina siltä osin, kun ne koskevat tilanteita, joissa varoitusta ei tarvitsisi enää jatkossa antaa.

Esityksessä todetaan, että lähtökohtaisesti täysin erilaisesta asiasta annetulla aikaisemmalla varoituksella ei olisi vaikutusta siihen, että työntekijälle tulee antaa varoitus ennen irtisanomista. Pykälän 3 *momentin* mukaan varoitusta ei kuitenkaan tarvitsisi antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Kyse voisi esityksen mukaan olla esimerkiksi siitä, että työntekijää on aiemmin varoitettu hänen jätettyään noudattamatta työnantajan antamia työaikaa koskevia määräyksiä. Jos työntekijä myöhemmin jättäisi tahallaan noudattamatta muita työnantajan antamia olennaisena pidettäviä määräyksiä, uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa.

Esityksen mukaan täysin erilaisesta asiasta annetulla aikaisemmalla varoituksella ei olisi vaikutusta siihen, että työntekijälle tulee antaa varoitus ennen irtisanomista. Kuitenkin esityksessä todetaan myös, uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos uusi rikkomus ”osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa” tai jos työntekijä myöhemmin jättäisi tahallaan noudattamatta ”muita työnantajan antamia olennaisena pidettäviä määräyksiä”. Lisäksi esityksessä todetaan, että työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman tai ”muun moittittavan menettelyn” jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen.

Esitys jättää avoimeksi sekä on perusteluiltaan puutteellinen siltä osin, milloin uutta varoitusta ei tarvitsi antaa sekä edellytetäänkö irtisanomisen perusteena olevalta toiminnalta jonkinlaista samankaltaisuutta varoituksen perusteena olleeseen toimintaan. Oikeustilan epävarmuus sekä säännösten tulkinnanvaraisuus ei ole työntekijöiden eikä työnantajan etu ja se johtaisi myös oikeuskäsittelyiden lisääntymiseen.

Esityksessä jää täysin avoimeksi, mitä ”muilla työnantajan olennaisena pidettävillä määräyksillä” tai ”muulla moitittavalla menettelyllä” käytännössä tarkoitettaisiin. Esityksessä jää näin ollen myös täysin epäselväksi, millä perusteella työnantaja saisi irtisanoa työsopimuksen ilman uutta varoitusta esityksen esimerkkinä olevassa tilanteessa, jossa työntekijälle olisi annettu varoitus työaikaan koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä. Käytetty esimerkki ei täten selkeytä esityksen sisältöä lainkaan.

Tieteentekijät huomauttaa, että varoitus voidaan nykyäänkin antaa lähtökohtaisesti ainoastaan sellaisten työsopimuksesta tai laista johtuvien olennaisten velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä, joka toistuessaan muodostaa työsopimuslain mukaisen perusteen työsopimuksen irtisanomiselle. Mikäli varoituksen saamisen jälkeen mikä tahansa muukin moitittavana pidettävä menettely voisi johtaa työsopimuksen irtisanomiseen, tarkoittaisi tämä merkittävää muutosta nykyiseen lainsäädäntöön ja oikeustilaan. Oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on vakiintuneesti katsottu, että lähtökohtaisesti varoitukseen voidaan vedota vain, jos se on annettu samantyyppisestä syystä kuin mistä irtisanomisperuste muodostuu. Eri asiasta annetulla aikaisemmalla varoituksella ei ole merkitystä arvioitaessa työsuhteen päättymisperusteen täyttymistä uudessa tapauksessa. (Koskinen; Nieminen; Valkonen: Työsuhteen päättäminen 2019, s. 895, lisäksi KKO 2016:62.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2016:62 A:lle oli annettu vajaa kolme vuotta aikaisemmin varoitus, joka oli liittynyt työpaikan sääntöjen, muun muassa työaikojen, noudattamatta jättämiseen. Lisäksi hänelle oli noin kaksi vuotta ennen nyt kysymyksessä olevaa tapausta annettu varoitus epäasiallisesta käyttäytymisestä. Kumpikaan varoitus ei

liittynyt sen kaltaiseen epärehellisyyteen viittaavaan menettelyyn, josta nyt oli kysymys. Korkein oikeus katsoi hovioikeuden tavoin, että varoituksilla ei ollut merkitystä A:n työsopimuksen päättämisperustetta arvioitaessa.

Koska varoituksen olennainen tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa työnantajalle, että työsuhteen jatkumiselle on edelleen olemassa edellytykset, ei esityksessä ehdotettuja muutoksia voida pitää hyväksyttävänä, saati perusteltuina. Tieteentekijöiden näkemyksen mukaan työsopimuksen tulisi edelleen olla irtisanottavissa varoituksen jälkeen ainoastaan silloin, jos varoituksen perusteena ollut sama tai samantyyppinen moitittava menettely toistuu ja varoituksella on relevantti ajallinen yhteys irtisanomisen perusteena olevaan rikkomukseen tai laiminlyötiin.

Esityksessä todetaan, että työntekijän työsopimus voitaisiin irtisanoa varoitusta antamatta, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Nykyisen lainsäädännön mukaan työsopimus voidaan irtisanoa ilman varoitusta, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Esityksen mukaan työntekijä on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työnantajan antaman ohjeistuksen perusteella. Tällainen ohjeistus voisi olla myös koko henkilöstölle suunnattua työnantajan ohjeistusta tai ilmoitus työnantajan suhtautumisesta tietynlaiseen menettelyyn. Työnantajalla olisi näyttötaakka vedotessaan aiemman ohjeistuksen antamiseen. Näyttötaakka koskisi erityisesti annetun ohjeistuksen täsmällisyyttä ja sitä, että työntekijä on saanut kyseisen

ohjeistuksen. Tässä tarkoitettua ohjeistuksen antamista ei tulisi sekoittaa varoituksen antamiseen, vaan kyse olisi muusta työnantajan ennakolta antamasta ohjauksesta.

Tieteentekijät ei pidä perusteltuna, että säännöksiä varoitusmenettelystä työntekijän näkökulmasta tältäkin osin heikennetään.

Ongelmalliseksi voi muodostua ensinnäkin koko henkilöstölle suunnattujen ohjeistusten yleisluontoisuus, tulkinnanvaraisuus sekä puutteet työntekijän perehdyttämisessä työnantajan eri ohjeistuksiin. Tieteentekijät näkee vaarana, että ilman varoitusta tapahtuva työntekijöiden irtisanominen yleistyy, kun työnantaja voisi jatkossa vedota työntekijän tiedossa olleisiin henkilöstöohjeistuksiin yksilöllisesti annettavan varoituksen sijaan, jolla työntekijälle tosiasiallisesti annettaisiin mahdollisuus toimintansa korjaamiseen. Irtisanomisen tapahtuminen varoittamismenettelyn kautta tulee säilyä jatkossakin pääsääntöisenä toimintatapana työsuhdetta irtisanottaessa. Tulkinnanvaraisuus puolestaan johtaa todennäköisesti epävarmuuteen ja oikeuskäsittelyiden lisääntymiseen, mikä ei ole työntekijöiden eikä työnantajan etu.

Tieteentekijät ehdottaa lisäksi ensisijaisesti, että työntekijälle maksettavan korvauksen alarajaa nostetaan kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan määrään niissä tilanteissa, joissa työnantajan todetaan perusteettomasti irtisanoneen työntekijän työsopimuksen ilman edeltävää varoitusta.

Korotettu korvaus varoittamatta tapahtuneista perusteettomista irtisanomisista olisi omiaan varmistamaan, että varoittamatta tapahtuvat irtisanomiset eivät kohtuuttomasti yleisty ja että työnantajat harkitsevat tarkkaan, täyttyvätkö edellytykset työsopimuksen irtisanomiselle ilman varoitusta.

Toissijaisesti ehdotamme työsopimuslakiin kirjausta, jonka mukaan tilanteissa, joissa työnantaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen ilman edeltävää varoitusta ja irtisanominen myöhemmin todetaan tuomioistuimessa perusteettomaksi, tulee varoituksen antamatta jättäminen ottaa työntekijälle maksettavan korvauksen suuruutta korottavana seikkana huomioon.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Yhdistettynä sosiaali- sekä työttömyysturvan leikkauksiin irtisanomisperusteiden heikentäminen saattaa aiheuttaa sen, että työhön hakeutuminen työssäkäyntialueen ulkopuolelta on työnhakijan kannalta liian epävarmaa. Näin ollen ko. lakimuutokset eivät omalta osaltaan vahvista työllisyyttä. Työntekijöiden aseman jatkuva heikentäminen ei houkuttele myöskään Suomeen osaavaa työvoimaa, joten hallituksen esitys on muiden vastaavien muutosten ohella maan tulevaisuuden kannalta haitallinen.

Vaikutukset ovat lakiesityksenkin taustamateriaalin valossa epävarmoja ja kansantaloudelliset vaikutukset todennäköisesti pieniä. Vaikutukset yksilöihin voivat kuitenkin olla haitallisia. Hallitus on kuitenkin toteuttanut tai toteuttamassa monia lakiuudistuksia, jotka kokonaisuutena tarkoittavat merkittäviä heikennyksiä työntekijän asemaan ja ovat omiaan luomaan epävarmuutta työmarkkinoille muutenkin epävarmassa tilanteessa.

Esityksen keskeinen tavoite on parantaa pienten yritysten tuottavuutta madaltamalla rekrytointikynnystä. Tämä olisi varmasti mahdollista toteuttaa erilaisin,

kohdennetummin, myös ei lainsäädännöllisin toimin, mutta tällaisia vaihtoehtoja ei esityksessä pohdita

Helsingissä 4.4.2025

Antti Pajala, puheenjohtaja

Nina Hahtela, toiminnanjohtaja

Lisätietoja:

Veera Keski-Säntti, juristi