

Asia: VN/19527/2024

Luonnos hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttaminen)

Lausunnonantajan lausunto

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Mikro- ja yksinyrittäjät ry (MYRY) pitää esitysluonnosta tärkeänä avauksena ja suhtautuu siihen varovaisen myönteisesti, mutta ei näe sitä varsinaisena ratkaisuna työllistämisen esteiden purkamiseen. Vaikka irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi osaltaan vähentää pienten työnantajien pelkoa oikeusprosesseista, MYRYn näkemyksen mukaan työntekijän irtisanomisen helpottaminen ei ole yksinään millään muotoa riittävä toimenpide yksin- ja mikroyrittäjien työllistämisen kannustamiseksi tai edistämiseksi, etenkin ensimmäisen työntekijän kohdalla.

Yksin- ja mikroyrittäjät toimivat usein uudenlaisessa ja pirstaleisessa työelämässä, jossa työsuhteet, yrittäjäyys ja erilaiset työnteon muodot yhdistyvät toisiinsa. Moni yksinyrittäjä on itse samanaikaisesti sekä palkansaaaja että yrittäjä, tai vaihdellen, ja työsuhteen turvallisuus tai työelämän tuki vaikuttaa myös suoraan halukkuuteen ja mahdollisuuksiin ryhtyä yrittäjäksi. Näin ollen työelämää koskevia lainsäädäntömuutoksia olisi arvioitava huomattavasti laajemmasta näkökulmasta, joka huomioi modernin työelämän monimuotoisuuden. Mustavalkoinen asettelu palkkatyöntekijöihin ja työnantajayrittäjiin toimii yhtä harvemmin.

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esitysluonnos on tärkeä ja osin oikeansuuntainen ja se myös selvästi toteuttaa hallitusohjelman mukaista näkemystä työllistämisen esteiden purkamisesta.

MYRY kuitenkin katsoo, että erityisesti työnantajavelvoitteisiin liittyvät kysymykset ja kustannukset ovat työllistämisen kannalta paljon keskeisempiä kuin irtisanomiskynnyksen madaltaminen. Erityisesti ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen tarvitaan konkreettisia tukimalleja, ja työnantajan velvoitteiden, erityisesti sairauspoissaolojen kustannusten vähentäminen tai vastuun jakaminen, olisi merkittävämpi askel kohti työllistämiskynnyksen madaltamista.

Pienten yritysten kannalta työntekijöiden palkkaamiseen liittyvän riskin ja yleisen epävarmuuden kannalta on tärkeää, ettei henkilöperusteinen irtisanomissuoja ole kohtuuttoman tiukka, mutta työllistämisen kannalta merkittävästi tärkeämpää olisi konkreettinen tuki ja työnantajavelvoitteiden ja etenkin kustannusten keventäminen pienimmille yrityksille.

Mielestämme esitysluonnoksen vaikutukset ovat monilta osin epäselviä ja näemme, että aiemman oikeuskäytännön korvautuminen uudella linjauksella voi johtaa pitkäkestoiseen oikeudelliseen epävarmuuteen, joka voi syödä esityksen hyödyt etenkin lyhyemmällä aikavälillä. Esityksen tavoitteena tulisi olla selkeämmin sekä oikeudellisen selkeyden lisääminen, että mikroyritysten työllistämisedellytysten parantaminen.

Kuten esitysluonnoksessakin on todettu, irtisanomiskynnyksen vaikutus työllisyyteen on tutkimuskirjallisuuden mukaan epäselvä, eikä voida suoraviivaisesti todeta, että irtisanomisen helpottamisella olisi positiivisia vaikutuksia työllisyyteen. Mutta toisaalta on ymmärrettävää, ettei vaikutuksia voida kunnolla tietää, ennen kuin muutokset on toteutettu ja työelämän lainsäädäntöä on ylipäättään uskallettava uudistaa. Näitä vaikutuksia ei kuitenkaan pitäisi mielestämme ylikorostaa, ja työllisyysvaikutukset voivat olla varsin vaatimattomia.

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

MYRY pitää kannatettavana, että lakiin kirjataan syitä, jotka voivat toimia työ sopimuksen päättämisperusteina. On todella tärkeää varmistaa, että säännös on selkeä ja mahdollisimman yksiselitteinen. Jo nykyisellään juuri tulkintakysymykset aiheuttavat ongelmia. Asiallisen syyn vaatimus tulee muotoilla siten, että pienissä yrityksissä arkipäivän työtilanteissa olisi mahdollista arvioida irtisanomisperusteen täyttyminen ilman liiallista tulkinnanvaraisuutta ja työelämäjuristien moniselitteisiä tulkintoja, muuten muutosta entiseen ei ole, tai tilanne jopa heikkenee.

MYRY katsoo, että nyt ehdotettu sääntely jättää liikaa tilaa tulkinnalle, koska säännöksessä ei esimerkiksi selkeästi määritellä, miten "asiallisen syyn" täyttyminen eriytyy aiemmasta "asiallisen ja painavan syyn" vaatimuksesta. Tämä voi aiheuttaa epävarmuutta oikeuskäytännössä ja johtaa lisääntyviin oikeusriitoihin, jolloin esityksen tarkoitus vesittyy. On tarpeen, että säännöksessä on tilaa kuvata, ja pyritään kuvaamaan, selkeällä tavalla niitä tilanteita, jotka voivat olla irtisanomisen perusteena, niin että ne ovat selkeitä sekä työntekijälle että työnantajalle.

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

Pidämme tärkeänä, että irtisanomisperusteen olemassaoloa voidaan arvioida jatkossakin kokonaisarvioinnilla, sillä työsuhteessa ilmenevät tilanteet ovat moninaisia ja vaihtelevia. Erityisesti pienissä yrityksissä työntekijän toiminnan vaikutukset voivat olla suhteellisesti suurempia kuin

suuremmissa organisaatioissa, joten kokonaisarvioinnissa tulee huomioida myös työnantajan toimintaympäristön erityispiirteet, yrityksen koko, ja myös eri toimialojen erityispiirteet.

Esityksessä jää kuitenkin mielestämme hyvin epäselväksi, missä tilanteissa kokonaisarviointi on välttämätön ja milloin se voidaan ohittaa. Tämä luo oikeudellista epävarmuutta, erityisesti kun kohtuusarvio ja kokonaisarvio voivat jäädä osittain päällekkäisiksi.

MYRY katsoo, että kokonaisarvioinnin tulisi säilyttää joustava ja tapauskohtainen luonne, joka huomioi sekä työntekijän että työnantajan näkökulmat. Erityisesti pienissä työyhteisöissä työntekijän toiminnan vaikutus koko yrityksen toimintaan voi olla merkittävä, ja tämä tulee ottaa arvioinnissa huomioon.

Sääntelyn epätasällisuus todennäköisesti lisää oikeudellista epävarmuutta ja mielestämme kokonaisarvioinnin käyttöä ja perusteita on syytä selkeyttää jatkovalmistelussa.

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

-

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

MYRY pitää varoitusta koskevien muutosten selkeyttämistä tärkeänä. On perusteltua, että varoituksen ei tarvitse aina koskea täsmälleen samaa menettelyä, vaan samanlaista moitittavuutta osoittava varoitus voi riittää. Tämä vastaa käytännön tarpeisiin erityisesti pienissä yrityksissä, joissa työntekijän erilaiset laiminlyönnit voivat yhdessä muodostaa kokonaisuuden, joka haittaa yrityksen toimintaa.

Varoituksen tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata toimintansa, ja säännöksen tulisi olla joustava ja käytännönläheinen. Liiallinen muodollisuus voi lisätä tulkintaongelmia ja siten lisätä riitatilanteita, jos sisältöä koskevat muotomääräykset ovat tarpeettoman tiukat. On riittävää, että työnantaja selkeästi ilmaisee varoituksessa moitittavan menettelyn ja kertoo, että sen toistuminen ei ole sallittua.

Mielestämme varoitukseen liitettävä ilmoitus irtisanomisuhasta voi johtaa siihen, että varoitusten antamisesta tulee muodollista ja vaikeasti hallittavaa erityisesti mikroyrittäjille, joilla ei ole henkilöstöhallinnon asiantuntemusta. Se voi jopa pahentaa tilannetta pienellä työpaikalla, jos viesti koetaan painostavaksi.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

-

Hanén Liisa
Mikro- ja yksinyrittäjät ry