

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Työllistämisen edellytyksiin erityisesti pienissä 2-5 hengen yrityksissä vaikuttaa työntekijöiden tuottama arvonlisäys suhteessa näiden aiheuttamiin kuluihin. Tämä korostuu erityisesti palveluammateissa, kuten kuntoutusyryksissä.

Pienissä yrityksissä ongelmia aiheuttaa yleensä työnantajan näyttökynnyksen täyttäminen. Isot työnantajat suoriutuvat työnantajan irtisanomisperusteen näyttötaakasta paremmin.

Pieniä yrityksiä auttaisi kaavamaiset irtisanomisperusteen täyttymiset. Irtisanomisperusteen täytyminen ei välttämättä automaattisesti tarkoittaisi työntekijän irtisanomista. Työnantajan näkökulmasta tämä olisi kuitenkin arvokas työkalu.

Pienellä työnantajalla työntekijän toistuva sairastelu voi olla myös iso riski. Tämä voitaisiin mahdollisesti korjata lyhentämällä työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta esimerkiksi yhteen päivään, jonka jälkeen työntekijän elatusvastuu siirtyisi Kansaneläkelaitokselle samaan tapaan kuin se siirtyy nyt yhdeksän päivän (ns. omavastuuajan) jälkeen. Tämä osaltaan vähentäisi myös työllistämisen riskiä, joka pienelle yritykselle on aina suurempi kuin suurelle yritykselle.

Työsopimuslaki ja sairausvakuutuslaki tunnistavat jo nyt osittain työntekijän toistuvan sairastelun. Työsopimuslain mukaan työnantajan palkanmaksuvelvollisuus säilyy enintään siihen saakka, kunnes hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Sairausvakuutuslain mukaan oikeus päivärahaan alkaa ilman omavastuu-aikaa, mikäli työkyvyttömyys johtuu samasta syystä kuin minkä perusteella työntekijälle on jo maksettu sairauspäivärahaa edellisen 30 päivän aikana. Tämä kuitenkin edellyttää sitä, että työntekijälle olisi jossain vaiheessa maksettu sairauspäivärahaa.

Mikäli työntekijä sairastelee toistuvasti, mutta ei kuitenkaan missään vaiheessa yli yhdeksää päivää, ei työntekijälle synny oikeutta sairauspäivärahaan. Tällöin toistuvat sairastelut jäävät työnantajan maksettaviksi. Tämä voi johtaa kohtuuttomaan tilanteeseen esimerkiksi alle viiden hengen yrityksissä, joissa yhden työntekijän toistuva, mutta lyhytaikainen sairastelu saattaa uhata jopa yrityksen toimintaedellytyksiä. Tämä on myös omiaan korottamaan työllistämisen kynnystä, erityisesti ensimmäisiä työntekijöitä palkattaessa.

Ongelma voisi olla korjattavissa joko muuttamalla sairausvakuutuslakia tai työsopimuslakia. Sairausvakuutuslain muuttaminen edellyttäisi todennäköisesti perusturvajärjestelmään tehtäviä suurempia muutoksia. Pelkän työsopimuslain muuttaminen puolestaan tarkoittaisi helposti sitä, että työntekijä joutuisi hankkimaan toimeentulonsa viime kädessä toimeentulotukea hyödyntäen, mitä ei voida pitää sitäkään ihanteellisena. Erittäin pienten työnantajien kohdalla toistuva mutta lyhytaikainen sairastelu on kuitenkin paikoin todellinen ongelma ja työllistämisen kynnyksen, jota työnantajat Suomen Kuntoutusyritykset ry:n lainopillisen neuvonnan kokemusten mukaan pelkäävät.

Ongelmallista on myös irtisanomisen perusteena olevan näytön hankinta pienissä yrityksissä. Irtisanomisen perusteeksi ja näytöksi tulisi riittää se, että työnantaja voi osoittaa työntekijästä aiheutuvien kulujen ylittävän selvästi työntekijän kerryttämät tulot. Lisäperusteeksi voitaisiin vielä asettaa, että pitkittyessään tämä (kulujen kattamattomuus) voi heikentää työnantajana yleisiä toimintaedellytyksiä. Tällöin virheelliseksi rekrytoinniksi osoittautuneen työntekijän irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä tulisi helpommaksi. Menettely olisi myös pienelle työnantajalle helpompi, kuin pelkkä esitetty muutos, joka edellyttää edelleen mikroyrityksille vaikeaa näytön hankintaa ja arviointia.

Työntekijän irtisanominen on erityisesti pienelle yritykselle aina riski, jo pelkästään työntekijöiden nostamien oikeudenkäyntien vuoksi. Oikeudenkäynti on riski molemmille osapuolille, mutta riskiin voi varautua vakuutuksilla. Vakuutus kattaa kuitenkin vain oikeudenkäyntikulut, ja niistäkin yleensä ainoastaan omat kulut. Vastapuolen kuluja ja maksettavaksi tuomittuja vahingonkorvauksia vakuutukset eivät pääsääntöisesti korvaa.

Irtisanomista seuraavan oikeudenkäyntiriskin vuoksi irtisanomista ei usein suoriteta, vaikka irtisanomiselle sinänsä olisikin perusteet olemassa. Ehdotettu lakimuutos ei epäselvyytensä vuoksi siten välttämättä vielä auta pienyrityksiä, koska vaikka oikeudenkäynnin voittaminen olisikin lakimuutoksen seurauksena aiempaa todennäköisempää, ei sitä voida varmuudella arvioida etukäteen. Näin ollen työnantajina toimivia mikroyrityksiä auttaisikin enemmän se, että työsopimuslakiin kirjattaisiin selkeät ehdot siitä, milloin mikrokokoisella työnantajalla olisi ainakin oikeus irtisanoa kannattamaton työntekijä. Työntekijän kannattamattomuus johtuu tällöin yleisimmin paitsi alisuoriutumisesta myös toistuvasta mutta lyhytaikaisesta sairastelusta.

Sanottakoon tässä yhteydessä myös se, että kannattamattoman työntekijän vaikutukset yritystoimintaan eivät sinänsä riipu yrityksen koosta. Myös suuryrityksessä tuottamaton työntekijä rasittaa yrityksen tulosta. Isommassa yrityksessä virherekrytoinnista aiheutunut riski tosin siedetään yleensä paremmin, eikä yksittäisen työntekijän työpanoksen merkitys ylipäätään ole välttämättä samalla tavoin yksilöitävissä kuin mikroyrityksessä on.

Tällaisen ongelmallisen, mutta vaikeasti irtisanottavan työntekijän sattuessa kohdalle, jäävät mikroyritykset usein odottavaan asentoon. Mikroyritys odottaa, että työntekijä irtisanoutuu itse ja siirtyy muihin työtehtäviin. Näin yleensä käy muutamassa vuodessa. Tällaisen työntekijän aiheuttamat ongelmat eivät kuitenkaan pääty kokonaan työntekijän lähtiessä: yritys varoo seuraavaa rekrytointiaan ja saattaa jopa päättää niin, ettei palkkaa työntekijää enää koskaan. Kuntoutusyrityksissä tämä toteutetaan yleisesti siten, että työntekijän sijaan yritystoimintaa kehitetään siirtämällä tuotantotoimintaa alihankkijana toimivalle itsenäiselle ammatinharjoittajalle.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen vaikutusarvioinnissa ei ole huomioitu sitä, että lakimuutos saattaa vaikuttaa siihen arviointiin, kehittääkö mikroyritys liiketoimintaansa palkkaamalla siihen työntekijän vai hankkiiko yrityksen tuotantopalveluita alihankkijana toimivalla ammatinharjoittajalla.

Liiketaloudellisesti kannattamaton ammatinharjoittajayhteistyö on kuntoutusyrityksen kannalta helppo irtisanoa. Kuntoutusalalla on myös viime vuosina yleistynyt se, että erityisesti mikroyrityksissä koko työsuhteinen henkilökunta irtisanotaan, ja heidän työpanoksensa korvataan itsenäisillä terveydenhuollon ammatinharjoittajilla.

Vaikka Suomen Kuntoutusyrittäjät ry:n mielestä yrittäjyys on hyvä ja kannatettava asia, on hallituksen kuitenkin syytä tiedostaa, että mikäli irtisanomiskynnys säilyy erityisesti mikroyrityksissä entisellään tai tehdyt muutokset ovat liian vaikeita toteuttaa, tulevat mikroyritykset siirtymään entistä voimakkaammin alihankkijoiden ja yritystyövoiman käyttöön. Tämä voi johtaa pidemmän päälle ns. pakkoyrittäjyyteen, kun työntekijöille ei ole tarjolla työpaikkoja.

Myös yritystoiminnan kehittäminen kokonaisuutena on haastavampaa silloin, kun yrityksellä ei ole työntekijöitä, ja työpanos hankitaan pääasiallisesti ammatinharjoittajilta. Tämä johtuu pääsääntöisesti kahdesta syystä: työnantajan direktio-oikeuden puuttumisesta ja siitä, että itsenäinen ammatinharjoittaja on pääasiallisesti myös oman yrityksen kilpailija, jonka kanssa ei ehkä haluta jakaa kaikkia liiketoiminnan kehittämisideoita tämän vaikeamman sitouttamisen vuoksi.

Suomen Kuntoutusyritykset ry haluaa korostaa sitä, että se ei ole missään nimessä uutta yrittäjyyttä vastaan. Toimivat työmarkkinat ovat kuitenkin olennainen osa myös tervettä yritystoimintaa. Yrittäjyyden tulisi olla työntekijänä toimimisen lisäksi todellinen vaihtoehto, eikä se saisi perustua paktoon. Erityisesti terveydenhoitoalalla kehitys on jo jonkin aikaa ollut sen suuntaista, että työsuhteisista työntekijöistä siirrytään ammatinharjoittajatyövoiman käyttöön juuri sen vuoksi, ettei hankalasti eroon päästäviä virherekrytointeja syntyisi.

Määräaikaisten työntekijöiden käyttö

Muistiossa viitataan sivulla 11 siihen, että sääntely saattaisi parantaa pienten yritysten työntekijöiden asemaa muuttamalla heidän työsuhteensa määräaikaisesta toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin. Suomen Kuntoutusyritykset ry:n jäsenkentässä määräaikaiset työsuhteet johtuvat miltei poikkeuksetta perhevapaiden sijaisuuksista. Näistä naisvaltaisella alalla suurin osa on äitiyslomansijaisuuksia. Äitiyslomansijaisiin lakimuutoksella tuskin on suurtakaan vaikutusta.

Kuten muistiossakin todetaan, käytännössä määräaikaisten työntekijöiden käyttö on yleisempää suuremmissa yrityksissä.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Hallituksen esitysluonnoksessa esitetyt muutokset ovat tärkeitä askeleita oikeaan suuntaan. Samalla on kuitenkin huomattava, että esitysluonnos ei kuitenkaan tuo muutosta nykytilanteeseen. Lainsäädännössä säilyy lähtökohtaisesti edelleen vaatimus irtisanomisperusteen asiallisuudesta ja painavuudesta. Esitettävät muutokset kohdistuvatkin käytännössä sen selkeyttämiseen, milloin nämä perusteet pienemmissä yrityksissä täyttyvät. Suomen Kuntoutusyritykset ry:n näkemyksen mukaan selkeintä olisi kuitenkin poistaa laista vaatimus irtisanomisperusteen painavuudesta ja edellyttää ainoastaan asiallista syytä. Tämä lisäisi oikeusvarmuutta ja helpottaisi lain tulkintaa.

Irtisanomiskynnyksen määrittelyn tulee olla selkeä ja objektiivisesti arvioitavissa. Kuten esityksessä todetaan, nykyinen työsuhtelainsäädännön sisältö on käytännössä muodostunut oikeuskäytännön kautta. On selvää, että viime kädessä myös uusi arviointikynnys tulee muodostumaan oikeuskäytännössä, kuten nykyisten irtisanomiskriteerien osalta. Olennaista on siten se, että uusi lainsäädäntö ohjaa oikeuskäytäntöä nykyisestä poikkeavaan (eli lievempään) arviointiin

pienien yritysten osalta. Sen vuoksi nykysääntelyyn nähden sellaiset laatusanat kuten ”olennainen” ja ”vakava” (laiminlyönti/rikkominen) tulisi pienien yritysten osalta poistaa laista.

Alisuoriutuminen irtisanomisen perusteena on hyvä, mutta epäselvää on se, mikä on työnantajan ja mikä työntekijän vastuulle kuuluva osa-alue työnteosta.

Lakiehdotusta on selvennettävä siten, että mikroyritykset saavat tarvittavan selvityksen irtisanomisen tekemisen mahdollisuudesta jo ennen irtisanomista. Asian jättäminen pelkän tulevan oikeuskäytännön varaan viittaa huonosti tehtyyn lainvalmisteluun ja lisää todennäköisesti ainakin terveyspalvelualalla ammatinharjoittajien käyttöä työntekijöiden sijaan.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Esitys on sellaisenaan hyvä ja kannatettava. Pienissä, alle 20 hengen yrityksissä muiden tehtävien selvittäminen on pääsääntöisesti muodollinen askel ja lisää ainoastaan työsuhteen päättämiseen liittyvää byrokratiaa sekä laajentaa mahdollista työsuhteen päättämistä seuraavaa oikeudenkäyntiä, usein tarpeettomasti. Tällaisia korvaavia tehtäviä ei yleensä löydy, ja jos löytyykään, pyrkii työnantaja tarjoamaan niitä työntekijöille luonnollisesti irtisanomisen vaihtoehtona jo senkin vuoksi, että irtisanominen on erityisesti pienyritykselle asiasta mahdollisesti seuraavan oikeudenkäynnin vuoksi aina suuri taloudellinen riski.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Ei kommentoitavaa.

Salonen Leila
Suomen Kuntoutusyritykset ry

Saarinen Juhani
Suomen Kuntoutusyritykset ry