

## **Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta**

### **ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain säännöstä henkilöön perustuvasta irtisanomisperusteesta. Säännöstä sovellettaisiin työnantajiin, joiden henkilöstön määrä on alle 10 työntekijää. Säännöksen mukaan asiallisenä ja painavana irtisanomisperusteena voitaisiin pitää myös nykyistä vähäisempää, mutta kuitenkin työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin merkittävää rikkomista, laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, ettei työnantajan voida tämän koko huomioon ottaen perustellusti edellyttää jatkavan työsuhdetta. Lisäksi pienillä työnantajilla ei olisi enää velvollisuutta selvittää, voitaisiinko irtisanominen välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä. Poikkeussäännös ei kuitenkaan koskisi sairausperusteisia irtisanomisia.

Työttömyysturvalakia muutettaisiin siten, että työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaikaa lyhennettäisiin nykyisestä 90 päivästä 60 päivään tilanteissa, joissa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian niiden hyväksymisen jälkeen.

---

## **PERUSTELUT**

### **1 Johdanto**

Hallitus päätti huhtikuussa 2018 kehysriihessään työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttamisesta. Toimeksiannon mukaan valmistellaan työsopimuslain muutos, jonka tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Valmistelun kuluessa hallitus päätti kohdentaa irtisanomiskynnyksen alentamisen työnantajiin, jotka työllistävät säännöllisesti alle 10 työntekijää. Hallituksen mukaan muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä.

### **2 Nykytila**

#### **2.1 Voimassa olevan lainsäädännön sisältö**

Työsopimuslain (55/2001) työsuhdeturvasäännökset ovat lain 1 luvussa (koeaikapurku), 7 luvussa (irtisanomisperusteet) ja 8 luvussa (purkuperusteet). Määräaikaisen työsopimuksen päättämisestä säädetään lain 6 luvussa. Työsopimuslain päättämisperusteita koskeva sääntely koskee lähtökohtaisesti samalla tavoin kaiken kokoisia yrityksiä.

Eri päättämisperusteille on säädetty erilaiset kynnykset. Matalimmasta korkeimpaan kynnykset ovat: koeaikapurku (peruste ei saa olla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen eikä syrjivä), irtisanominen (perusteen tulee olla asiallinen ja painava ja lisäksi irtisanomiselle on säädetty lisäedellytyksiä mm. kielletyt irtisanomisperusteet ja varoituksenantovelvollisuus ja purkaminen (edellytyksenä erittäin painava peruste, jonka olemassaolo edellyttää, että työnantajalta ei voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa).

Työsuhteen päättäminen irtisanomalla on mahdollista työntekijästä johtuvasta syystä (TSL 7:2 individuaaliperusteet) ja työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi (TSL 7:3 ja 4 tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvat irtisanomiset). Lisäksi irtisanomisen yleisestä kynnyksestä säädetään TSL 7:1:ssä. Irtisanomisperusteelta edellytetään aina asiallisuutta ja painavuutta, olipa kysymys kollektiivisesta tai individuaaliperusteisesta irtisanomisesta. Säännöksen merkitys on siinä, että irtisanomisperustetta on aina tarkasteltava kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu aina vaikeissa rajatapauksissa.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

TSL 7:2.2:ssa säädetään kielletyistä irtisanomisperusteista. Esimerkiksi sairaudesta johtuva työkyvyn aleneminen oikeuttaa työsopimuksen irtisanomiseen vasta, kun työkyky on alentunut olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työsuhteen jatkamisedellytyksiä ole enää olemassa. Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat niin ikään työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain (436/1946) mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ja työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin. Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelolla on kansallisesti täytetty mm. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusten velvoitteet.

Irtisanomisperusteiden riittävyyden harkinta on aina kokonaisharkintaa: kysymys on siitä, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työnteoedellytysten heikkenemisestä. Samalla arvioinnin kohteena on se, onko tilanne ratkaistavissa jollakin muulla tavoin, kuten muun työn tarjoamisella tai työolosuhteita muuttamalla. Asiaa arvioidaan siten kyseessä olevan työnantajan edellytysten kannalta. Tässä mielessä irtisanomisperusteiden arviointi henkilöstömäärältään pienessä yrityksessä voi johtaa erilaiseen lopputulokseen jo voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Toisaalta osa työntekijän rikkeistä on sen kaltaisia, että niitä tulee arvioida samalla tavoin yrityksen koosta riippumatta. Tällaisia ovat esimerkiksi 7 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettut kielletyt irtisanomisperusteet.

## 2.2 Kansainväliset sitoumukset

ILO:n yleissopimus nro 158 (Työnantajan toimesta tapahtuva työsuhteen päättäminen)

Yleissopimuksessa nro 158 säädetään edellytyksistä palvelussuhteen päättämiseksi. Sopimuksen 4 artiklan mukaan palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole *pätevää perustetta*, joka liittyy työntekijän taitoon tai käytökseen tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin.

ILO:n riippumattoman asiantuntijakomitean mukaan työstä suoriutumiseen liittyvät puutteet voivat koskea puutteellista osaamista tai muutoin heikkoa suoriutumista työstä. Ammattiin liittyvää epäasiallista käytöstä voi olla työtehtävien laiminlyönti tai työ sääntöjen rikkominen esimerkiksi työsuojelumääräysten osalta, oikeutettujen käskyjen noudattamatta jättäminen, perusteettomat työstä poissaolot tai myöhästymiset.

Epäsopivaa käytöstä voi olla sääntöjen vastainen käytös, väkivalta, loukkaava kielenkäyttö, työpaikan rauhan ja järjestyksen häiritseminen, työhön saapuminen päihtyneenä tai huumeiden vaikutuksen alaisena tai päihteiden nauttiminen työpaikalla, epärehellinen tai epäluotettava käytös, kuten petos, luottamusaseman väärinkäyttö, varkaus taikka epälojaali käytös, kuten liikesalaisuuden oikeudeton käyttö tai yrityksen omaisuuden vahingoittaminen. Eräiden epäsovivan käytöksen muotojen tulee olla tavanomaisia tai toistuvia, jotta ne oikeuttaisivat irtisanomiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi työstä poissaolo tai myöhästyminen tai työhön saapuminen päihtyneenä.

Työtaitoon tai työhön soveltumattomuuteen liittyen työntekijälle on kohtuullista antaa varoitus työn huonosta laadusta ennen irtisanomista. Jos työnantaja vetoaa työntekijän huonoon käytökseen tai töiden laiminlyöntiin, työntekijän toiminta voi johtaa kurinpitomenettelyyn tai työsuhteen päättämiseen.

Sopimuksen 5 ja 6 artiklassa säädetään lisäksi niistä asioista, joita ei ainakaan voida pitää pätevänä perusteena palvelussuhteen päättämiseksi. Artiklan 5 mukaan päteviä perusteita palvelussuhteen päättämiseksi eivät ole muun muassa:

- a) ammattiyhdistykseen kuuluminen tai osallistuminen ammattiyhdistystoimintaan työajan ulkopuolella tai, työnantajan suostumuksella, työaikana;
- b) se, että asianomainen pyrkii työntekijäin edustajaksi tai toimii tai on toiminut sellaisissa tehtävissä;
- c) se, että asianomainen on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta, tai että asianomainen on kääntynyt toimivaltaisten hallintoviranomaisten puoleen;

d) rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perhehuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä;

e) poissaolo työstä äitiysloman aikana.

Myös ikää on pidetty kiellettynä irtisanomisperusteena, ellei kyse ole eläkeiän saavuttamisesta. Kiellettyjä perusteita ovat myös poissaolo työstä asevelvollisuuden tai vastaavan palveluvelvollisuuden vuoksi.

Artiklan 6 mukaan myöskään sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi. Lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti on määrättävä, miten määritellään tilapäinen poissaolo työstä, milloin vaaditaan lääkärin todistus ja mitä rajoituksia mahdollisesti asetetaan artiklan 1 kohdan soveltamiselle.

#### Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 78 ja 80/2002) 24 artiklan mukaan varmistetaan, että työntekijöiden oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat *tunnustamaan kaikkien työntekijöiden oikeuden* siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman *pätevää syytä*, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä, tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin. Suomi on ratifioinut kyseisen artiklan.

Artiklan 24 määräyksiä tarkennetaan uudistetun sosiaalisen peruskirjan II osan 24 artiklassa, jonka 1 kohdan mukaan käsitteellä "työsuhteen päättäminen" tarkoitetaan työsuhteen päättämistä työnantajan aloitteesta. Artiklan 2 kohdan a—c alakohdassa mahdollistetaan sopimuspuolen jättävän artiklan soveltamisalan ulkopuolelle työntekijät, joilla on määräaikainen työsuhteiden tai työsuhteiden tai jotka on palkattu tiettyä työtehtävää varten, samoin kuin koeajalla tai pätevytyksessä olevat työntekijät, edellyttäen että koeaika tai pätevytyksijakso määritetään etukäteen ja sen kesto on kohtuullinen. Myös työntekijät, jotka on palkattu tilapäisesti lyhyeksi ajaksi, on mahdollista jättää soveltamisalan ulkopuolelle. Artiklan 3 kohdan mukaan 24 artiklaa sovellettaessa erityisesti seuraavien syiden ei katsota olevan päteviä syitä työsuhteen irtisanomiselle:

a) ammattijärjestön jäsenyys tai osallistuminen ammattijärjestön toimintaan työajan ulkopuolella tai työnantajan suostumuksella työaikana;

b) ehdokkuus työntekijöiden edustajaksi, tai toimiminen tai aiempi toiminta työntekijöiden edustajana;

c) valituksen tekeminen tai osallistuminen työnantajaan vastaan käytävään oikeudenkäyntiin, joka koskee väitettyä lain tai määräysten rikkomista, tai muutoksenhaku toimivaltaiseen hallintoviranomaiseen;

d) rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perhehuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä;

e) äitiysloma tai vanhempainloma;

f) tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.

Luettelo ei ole tyhjentävä. Myös muihin uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan artikloihin sisältyy määräyksiä työntekijän korotetusta irtisanomissuojasta. Osa näistä on vastaavanlaisia

kuin mitä edellä kiellettyjen irtisanomisperusteiden listassa on mainittu. Työntekijän korotettua irtisanomissuojaa sisältävät artiklakohdat ovat 1 artiklan 2 kohta, 4 artiklan 3 kohta, 20 artikla (syrjintä), 5 artikla (ammattiyhdistystoiminta), 6 artiklan 4 kohta (lakkoon osallistuminen), 8 artiklan 2 kohta (äitiys), 15 artikla (vammainen), 27 artikla (perhevastuut) ja 28 artikla (työntekijöiden edustaminen).

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean tulkintakäytännössä komitea on pitänyt pätevänä syytä työntekijän työsuhteen päättämiseksi muun muassa työntekijän saamaa vankeustuomiota työhön liittyvästä rikoksesta. Myös muusta kuin työhön liittyvästä rikoksesta saatu vankeustuomio voi olla pätevä syy työsuhteen päättämiseksi, jos työntekijän saama vapausrangaistus on kestoaltaan sen pituinen, että työsuhteen jatkaminen sinä aikana olisi mahdotonta.<sup>1</sup> Työntekijän ikä ei ole pätevä syy työsuhteen päättämiseksi, ellei työsuhteen päättäminen perustu eläkeiän saavuttamiseen<sup>2</sup>. Työntekijän sairauteen tai vammaan perustuvan irtisanomisperusteen osalta Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on todennut ottavansa päätelmiensä arvioinnissa huomioon muun muassa sen, onko työnantaja (jäsenvaltion lainsäädännön mukaan) velvollinen sijoittamaan työntekijän muuhun työhön, jos työntekijä sairaudesta tai vammasta huolimatta pystyy tekemään kevyttä työtä. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on todennut myös, että 24 artiklan mukaan työntekijän irtisanomissuojalle sairauden tai vamman aiheuttamissa työstä poissaolotilanteissa voidaan asettaa jokin aikaraja. Poissaolo työstä voi olla irtisanomisperuste, mikäli työntekijän poissaolo vakavasti häiritsee työnantajan sujuvan yritystoiminnan jatkumista ja työntekijän tilalle palkataan uusi kokoaikainen henkilö. Työperäisten tapaturmien tai ammattitautien uhreille on tarvittaessa annettava lisäsuojaa (additional protection).<sup>3</sup>

### 3 Lainsäädäntö eräissä muissa maissa

Työsuhdeturvasääntely muodostuu sääntelykokonaisuudesta, jonka osia ovat koeaika, irtisanomis- ja purkuperusteita koskevat säännökset, irtisanomisaikaa ja irtisanomisessa noudatettavia menettelytapoja koskevat säännökset ja vieläpä säännökset laittoman työsuhteen päättämisen korvauksista ja muista mahdollisista seuraamuksista. Irtisanomisperusteita koskevat säännökset jakautuvat vielä perusteisiin, jotka päättävät työsuhteen työntekijän henkilöön liittyvistä syistä tai työnantajan toimintaan liittyvistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Eri maissa sovellettavan työsuhteturvan tason vertailu on sääntelykokonaisuuden erilaisista piirteistä johtuen varsin vaikeaa. Vertailutietoa on saatavissa lähinnä OECD:n selvityksistä, joissa on pisteytetty eri maiden työsuhteturvasäädösten laajuutta. OECD:n indikaattoreissa on erikseen avainindikaattorit kuvaamassa vakituisten työntekijöiden turvaa kollektiivista ja henkilöperusteista irtisanomisesta vastaan ja määräaikaissa työsuhteissa.

OECD:n vertailuissa Suomen henkilöperustainen irtisanomissuoja näyttäytyy hieman erilaiselta vuoden 2013 työllisyyskatsauksessa (OECD Employment Outlook) kuin OECD:n datatietokannassa (tiedot vuodelta 2013). Työllisyyskatsauksessa julkaistun vertailun perusteella henkilöperustainen irtisanominen vakituksissa työsuhteissa on Suomessa OECD-maiden kolmanneksi tiukinta Meksikon ja Ranskan jälkeen. OECD:n tietokannassa olevan vertailun (versio 3) mukaan henkilöperustainen irtisanominen olisi Suomea tiukempaa 14 OECD-maassa mukaan lukien

---

<sup>1</sup> Conclusions 2005, Estonia, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2005/def/EST/24//EN>.

<sup>2</sup> Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2008, s. 334.

<sup>3</sup> Conclusions 2016, Latvia, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/LVA/24//EN>.

Ruotsi, Saksa, Italia, Ranska, Alankomaat ja Portugali. Kummankin vertailun perusteella voidaan kuitenkin todeta, että Suomen henkilöperustainen irtisanomissuoja on tiukempaa kuin OECD-maissa keskimäärin.

OECD:n uusimman, vuodelta 2015 olevan vertailun (OECD Indicators of Employment Protection) mukaan, Suomessa vakituisten työntekijöiden irtisanomissuoja (kollektiivista ja henkilöperusteista irtisanomista vastaan) on sekä OECD-maiden että EU-maiden keskitason alapuolella. EU-maista vain Isossa-Britanniassa, Virossa, Irlannissa ja Unkarissa on heikompi suoja yhdistelmäindikaattorin mukaan. Vuoden 2013 tietojen perusteella (OECD:n tietokannat) kollektiivisen irtisanomisen suoja on Suomessa Euroopan maiden alhaisimpia. Henkilöperusteisen irtisanomisen suoja on Suomessa suurin piirtein eurooppalaista keskitasoa.

Joissakin maissa yleinen irtisanomissuojan taso on porrastettu yrityksen koon mukaan. OECD:n selvitysten mukaan vuoden 2013 tilanteen perusteella yrityksen koosta riippuvia ehtoja ja säädöksiä oli 11 eri maassa (Tanska, Ranska, Saksa, Italia, Itävalta, Tšekki, Islanti, Luxemburg, Espanja, Turkki ja Suomi).<sup>4</sup> Kaikissa edellä mainituissa maissa irtisanomissuoja on heikompi ja/tai irtisanominen on helpompaa pienemmissä yrityksissä.<sup>5</sup> Tyypillisesti joko pienemmät yritykset on vapautettu jostain irtisanomiseen liittyvästä velvoitteesta (esimerkiksi ilmoitusvelvollisuudesta työntekijöiden edustajille), tai suuremmille yrityksille on asetettu ylimääräisiä velvoitteita. Kevennyksiä ja vapautuksia sovelletaan ennen muuta joukkoirtisanomisiin eli taloudellisiin ja tuotannollisiin perustein tapahtuvissa irtisanomisissa, joskin joissakin maissa irtisanomissuoja on porrastettu yrityksen koon mukaan myös työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomisissa. Tällainen esimerkki on Saksa, jossa irtisanomisperusteita ei sovelleta alle 5 tai 10 työntekijän yrityksissä.<sup>6</sup> Myöskään Itävallassa irtisanomissuojasäännöksiä ei sovelleta pienissä yrityksissä<sup>7</sup>.

Ruotsin lain (Lag om anställningsskydd) mukaan irtisanominen edellyttää asiallista syytä (saklig grund). Syy on asiallinen eli irtisanomisen kannalta riittävä vain, jos työntekijän uudelleensijoittaminen ei ole mahdollista. Tässä kohtuullisuusarvioinnissa voidaan ottaa yrityksen koko huomioon. Vastaava tilanne on Suomessa työsopimuslain tulkinnan osalta.

Ruotsissa sovellettavan irtisanomissuojan tasoa Suomen irtisanomissuojan tasoon verrattaessa on otettava huomioon sääntelyn kokonaisuus. Ruotsissa lain mukainen lyhin irtisanomisaika on kuukausi, kun se Suomessa on 14 päivää. Ruotsissa irtisanomista tulee edeltää varoitus sekä työnantajalle on asetettu velvollisuus neuvotella työsuhteen jatkamisesta myös työntekijää edustavan järjestön kanssa, jos työntekijä on järjestäytynyt. Neuvotteluille on laissa asetettu määräaika, ja irtisanominen ei ole mahdollista ennen kuin neuvottelut ovat päättyneet. Ruotsissa

---

<sup>4</sup> Tämän lisäksi lähes kaikissa OECD-maissa, joissa joukkoirtisanomisille on olemassa omia säännöksiään, joukkoirtisanomisen raja on riippuvainen yrityksen koosta. Tähän listaan on kuitenkin otettu vain tapaukset, joissa pienet yritykset (tyypillisesti alle 20 työntekijää) on erikseen vapautettu joukkoirtisanomisiin liittyvistä säännöksistä.

<sup>5</sup> Tarkastelluissa säädöksissä määritellyt yrityksen kokorajat vaihtelevat huomattavasti. Pienimmillään vain alle 10 työntekijän yritykset on rajattu tiukempien irtisanomisehtojen ulkopuolelle, kun taas suurimmillaan raja on asetettu 150 työntekijään (Luxemburg).

<sup>6</sup> Pienet yritykset eivät ole irtisanomislainsäädännön piirissä. Vuodesta 1999 vuoteen 2003 yritysten kokoraja oli 5 kokoaikaista henkilöä. Vuonna 2004 kokoraja nousi 10 henkilöön. Muutos ei koskenut vanhoja työntekijöitä, joten lakimuutoksen vaikutukset koskevat 5–10 henkilöä työllistäviin yrityksiin vuoden 2004 alusta palkattuja henkilöitä.

<sup>7</sup> Saksa ja Itävalta eivät ole ratifioineet ILO:n yleissopimusta nro 158.

on lisäksi voimassa ns. jatkuvuusperiaate: työsuhde jatkuu irtisanomisprosessin ajan, kunnes riitä on lopullisesti ratkaistu, ellei tuomioistuin muuta päättä.

## **4 Esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset**

### **4.1 Irtisanomiskynnyksen alentaminen työnantajan työllistäessä alle 10 työntekijää**

Voimassa oleva työsopimuslaki on vuodelta 2001. Lailla kumottiin vuoden 1970 työsopimuslaki. Voimassa olevan lain irtisanomis- ja purkuperusteita koskevat säännökset kirjoitettiin 2000-luvun alussa uudelleen, mutta perusteluiden mukaan irtisanomis- ja purkukynnysten to-dettiin vastaavan vanhasta työsopimuslaista syntyneen oikeuskäytännön sisältöä. Käytännössä työsopimuslain päättämisperusteiden sisältö on pitkälti muotoutunut oikeuskäytännön kautta.

Työmarkkinapoliittisessa keskustelussa on tuotu esille, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys on vuosien myötä kiristynyt ja on arvioitu, että erityisesti pienissä yrityksissä työsuhdeturvaa koskevat säännökset ovat muodostuneet työllistämisen esteeksi tai ne ainakin ovat nostaneet työllistämiskynnystä merkittävästi. Hallitus päättikin kehysriihessään huhtikuussa 2018, että alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä sovellettavaa yksilöperusteisten irtisanomisten kynnystä olisi lainsäädäntöä muuttamalla alennettava. Myöhemmin hallitus päätti muutoksen rajaamisesta alle 10 työntekijää työllistäviin työnantajiin.

Työllistämiskynnyksen alentamiseksi työsopimuslain koeaikasäännöstä muutettiin vuoden 2017 alusta lukien. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan koeaika voi olla kuuden kuukauden mittainen. Lisäksi sitä voidaan koeaikaan sijoittuvan työntekijän sairausloman tai perhevapaan perusteella pidentää. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa ilman laissa säädettyjä irtisanomis- ja purkamisperusteita. Koeaikapurun perusteena ei kuitenkaan saa olla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen syy. Purkamisperuste ei myöskään saa olla syrjivä. Koeajan purkamiseen vaadittava kynnys on siten irtisanomiskynnystä alempi, ja sitä sovelletaan kaiken kooisissa yrityksissä. Tähän kynnukseen ei ehdoteta muutoksia.

Työsuhdeturvaa koskevien säännösten on oltava johdonmukaisia suhteessa toisiinsa. Tämä koskee koeaikapurkamisen sääntelyä, irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä sekä irtisanomista työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Huomattavaa on, että individuaali- ja kollektiiviperusteet voivat myös liittyä toisiinsa ja esiintyä samanaikaisesti (esimerkiksi työolosuhteiden ja työvälineiden muutokset yhdessä työntekijän sairaudesta tai vammaisuudesta johtuvan työkyvyn alenemisen kanssa).

Voimassa olevan lain mukaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista sekä niiden asiallisuuden ja painavuuden arvioimisesta. Lisäksi pykälässä säädetään kielletyistä irtisanomisperusteista, varoitusmenettelystä ja muun työn tarjoamisvelvollisuudesta. Nämä säännökset muodostavat kokonaisuuden, jonka perusteella irtisanomisperusteen täyttymisen edellytyksiä on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa. Irtisanomisperusteen täyttymisen harkinta on luonteeltaan kokonai-sharkintaa.

Osana kokonai-sharkintaa työnantajan koko otetaan jo voimassa olevan lain mukaan huomioon irtisanomisperustetta arvioitaessa. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan, että yrityksen pieni koko vaikuttaisi nimenomaisesti irtisanomisperusteen täyttymisen arviointiin. Työnantajilla, jotka työllistävät alle 10 työntekijää, kynnys irtisanoa työntekijän moittittavan menettelyn perusteella olisi alempi kuin irtisanottaessa työntekijöitä tätä suuremmista yrityksistä. Näiden työnantajien kohdalla irtisanomisperusteelta edellytettävä asiallisuus ja painavuus täytyisivät siten nykyisessä laissa ja oikeuskäytännössä edellytettyä helpommin.

Esityksessä ehdotetaan 7 luvun 2 §:ään uutta 2 momenttia, jossa säädettäisiin henkilöön perustuvasta irtisanomisperusteesta silloin, kun työnantajan palveluksessa työskentelee säännöllisesti alle 10 työntekijää. Henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otettaisiin samat periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa sitä, kuuluuko yritys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalan piiriin (ks. HE 254/2006 vp.). Ratkaisevaa olisi työnantajan henkilöstömäärä irtisanomisilmoituksen antohetkellä.

Momentissa määriteltäisiin irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voitaisiin pitää myös 1 momentissa säädettyä vähäisempää, mutta kuitenkin työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin merkittävää rikkomista, laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten muuttumista, ettei työnantajan voida kohtuudella edellyttää jatkavan työsuhdetta. Vaikka säännöksessä ei viitattaisi 1 momentin tapaan olennaisten velvoitteiden vakavaan rikkomiseen, irtisanomisperusteelta edellytettäisiin tällöinkin asiallisuutta ja painavuutta.

Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa otettaisiin huomioon kyseisen työnantajan koosta johtuvat erityispiirteet ja rajoitetummat toimintaedellytykset. Tämä johtuu siitä, että pienellä työnantajalla on yleensä heikommät mahdollisuudet kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai tämän työntekeodellytysten heikentymisen seurauksia. Vaikka irtisanomiskynnys olisi pienillä työnantajilla matalampi, irtisanomisperusteelta olisi kuitenkin edellytettävä sellaista merkittävyyttä, ettei työnantajan voitaisi perustellusti edellyttää jatkavan työsuhdetta. Kokonaisarvion olisi perustuttava objektiivisesti havaittaviin syihin.

Alennetulla irtisanomiskynnyksellä olisi merkitystä erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijän moitittava menettely tai tämän työntekeodellytysten heikentyminen aiheuttaa työnantajalle tuntuvaa haittaa työnantajan toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen.

Kun työnantajan henkilöstömäärä on alle kymmenen, alennetun irtisanomiskynnyksen soveltamista voidaan arvioida työntekijän moitittavan menettelyn tai alentuneiden työntekeodellytysten seurausten kautta. Seuraukset voivat ilmetä mm. työyhteisön toiminnan heikentymisenä, taloudellisina menetyksinä taikka luottamuksen puutteena.

*Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri:* Pieni työyhteisö on herkempi häiriötilanteille ja työntekijän moitittavan menettelyn seuraukset välittyvät helposti kaikkiin työyhteisön jäseniin. Alennetun irtisanomiskynnyksen kannalta merkityksellinen voisi olla esimerkiksi sellainen tilanne, jossa työyhteisön ilmapiiri on pahoin tulehtunut työntekijän sellaisen menettelyn seurauksena, jota voidaan pitää työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden vastaisena. Laista johtuvat työsuhteeseen liittyvät velvoitteet voivat perustua esimerkiksi työturvallisuuslain (738/2003) 18 §:ssä säädettyihin työntekijän yleisiin velvollisuuksiin. Toisaalta on huomattava, että työnantajalle on säädetty vastuu työyhteisön toiminnasta. Työnantajan on työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajalla on myös työturvallisuuslaista johtuvia velvoitteita huolehtia työyhteisön toimivuudesta. Työnantajan on muun muassa puututtava häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Irtisanomiseen ei siten tule ryhtyä ennen kuin työnantaja on työturvallisuuslaissa ja työsopimuslaissa edellytetyin tavoin pyrkinyt parantamaan ja ylläpitämään työyhteisön toimivuutta.

*Taloudelliset menetykset:* Pienellä työnantajalla voi olla heikompi kyky kohdata sellaisia taloudellisia menetyksiä, jotka ovat seurausta työntekijän moitittavasta menettelystä tai hänen työntekeodellytystensä heikentymisestä. Yksittäinen työntekijä voi olla pienen yrityksen menestymisen kannalta ratkaisevassa tai olennaisessa asemassa.



*Luottamussuhde:* Työnantajan ja työntekijän välisellä luottamussuhteella voidaan katsoa olevan suurempi merkitys silloin, kun yritys on työntekijämäärältään pieni. Kun pieni työnantaja palkkaa työntekijöitä, työnantaja ja työntekijä ovat molemmat hyvin riippuvaisia toisistaan. Heidän keskinäisellä luottamuksella ja lojaliteetilla on aivan erityinen merkitys. Työntekijä voi milloin tahansa irtisanoa työsuhteen syytä ilmoittamatta. Sen sijaan työnantaja voi vastaavassa tilanteessa irtisanoa työntekijän vain laissa säädettyillä perusteilla. Esityksessä ehdotetun alennetun irtisanomiskynnyksen käyttöalaaan voisi kuulua myös sellainen työntekijän moitittava menettely, jossa esimerkiksi useiden yksittäisten ja moitittavana pidettävien lain tai sopimuksen vastaisten tekojen taikka laiminlyöntien kokonaisuus yhdessä ilmentää työntekijän piittaamattomuutta työnsuhteen toimintaa kohtaan.

Vaikka luottamuksen menettäminen on luonteeltaan pitkälti subjektiivinen kokemus, tälläkin perusteella irtisanottaessa kokonaisarvion olisi perustuttava sellaisiin objektiivisesti havaittaviin syihin, joiden perusteella on selvää, ettei työsuhteen jatkamiselle ole olemassa edellytyksiä.

Irtisanomiseen oikeuttavia menettelyitä tai työntekoaedellytysten muutoksia ei ole mahdollista luetella laissa yksilöidysti. Esityksessä omaksuttu sääntelytapa merkitsee kuitenkin sitä, että alennetun irtisanomiskynnyksen piiriin kuuluisivat samat tekemuodot eli velvoitteiden rikkomiset ja laiminlyönnit taikka työntekoaedellytysten muutokset, joista säädetään pykälän 1 momentissa. Seuraavassa kuvataan joitakin työelämälle tyypillisiä irtisanomisperusteita ja uuden säännöksen suhdetta niihin.

Tyypillisin irtisanomisperuste liittyy työntekijän työvelvoitteen laiminlyöntiin tai rikkomiseen. Kysymys voi olla esimerkiksi siitä, ettei työntekijä noudata työaikoja. Pienessä yrityksessä tällainen menettely voi merkittävästi haitata tai jopa estää yrityksen normaalin toiminnan. Näin voi tapahtua muun muassa silloin, kun työntekijän tehtävänä on myymälästä huolehtiminen tai hän on sellaisessa asemassa, jossa jonkin toiminnan suorittaminen on yksinomaan hänen tehtävänsä.

Irtisanomiseen voi oikeuttaa myös työnantajan määräämien työtehtävien laiminlyönti tai ohjeiden vastainen suorittaminen. Esimerkiksi asiakassuhteiden hoidossa työntekijän moitittava menettely voi heikentää yrityksen toimintaedellytyksiä ja kilpailukykyä. Irtisanomiskynnyksen täyttymisen puolesta puhuu erityisesti työntekijän tahallinen tai piittaamaton menettely.

Työtehtävien laiminlyönti voi ilmetä myös työntekijän alisuoriutumisena. Tällöin kysymyksen tulee olla työntekijän viaksi luettavasta menettelystä tai laiminlyönnistä eikä se saa johtua työnantajasta johtuvista syistä. Irtisanomisperusteen riittävyttä harkittaessa olisi selvítettävä alisuoriutumisen taustalla olevat syyt. Arvioinnissa olisi otettava huomioon muun muassa työnantajan asettamien tavoitteiden kohtuullisuus ja työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa asetettujen tavoitteiden ja vaatimusten täyttämiseen, työnantajan toimet työntekijän tukemiseksi, työntekijän vian tai laiminlyönnin aste tai kesto sekä poikkeamisen suuruus suhteessa muiden työntekijöiden työsuorituksiin. Työntekijän tilapäinen alisuoriutuminen ei voi olla peruste työsopimuksen irtisanomiselle. Alisuoriutumisen tulee olla objektiivisesti arvioiden sellaista, ettei työnantajan voida edellyttää työsuhteen jatkamista.

Jos työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen johtuu työntekijän riittämättömästä ammattitaidosta tai puutteellisesta osaamisesta ja tämä on ollut työnantajan tiedossa mahdollisen koeajan päättyessä eikä työnantaja ole tuolloin reagoinut siihen, ei työsopimuksen irtisanominen tällä perusteella ole oikeutettua, ellei olosuhteissa ole tapahtunut koeajan jälkeen sellaisia muutoksia, joiden perusteella asiaa olisi arvioitava toisin.

Työntekijä voi rikkoa velvoitteitaan myös epäasiallisella käyttäytymisellään, vaikka hänen työsuoritukseensa ei liity varsinaisia puutteita. Epäasiallinen käyttäytyminen voi kohdistua muihin työyhteisön jäseniin, asiakkaisiin taikka muihin sidosryhmiin. Alennetun irtisanomiskynnyksen soveltuvuutta työntekijän epäasialliseen käyttäytymiseen voidaan arvioida yllä kuvattujen seurauskriteerien pohjalta. Jos moitittavasta menettelystä aiheutuu merkittäviä haittoja pienen työyhteisön toiminnalle, taloudellisia vahinkoja ja/tai luottamuspulaa, työnantajalta ei voida perustellusti edellyttää työsuhteen jatkamista ja alennettu irtisanomiskynnys täyttyy.

Voimassa olevan pykälän mukaan irtisanomisperusteena voisivat olla moitittavan menettelyn lisäksi myös työntekijän työntekoaikojen tapahtuneet sellaiset muutokset, joiden vuoksi työntekijä ei suoriudu työtehtävistään. Sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyn heikentymisen osalta olisi kuitenkin sovellettava pykälän 3 momentin 1 kohdan edellytyksiä. Työntekoaikojen puuttua työntekijän riskipiirissään olevan olosuhteiden muuttumisen vuoksi. Työnteon esteenä voisi olla esimerkiksi työntekijän saama vapausrangaistus tai autonkuljettajan ajokielto.

Alennetun irtisanomiskynnyksen soveltaminen työntekijän työntekoaikojen tapahtuviin muutoksiin edellyttää seuraustarkastelun tekemistä. Ovatko työntekoaikojen muutokset muuttuneet siinä määrin tai sellaisen menettelyn johdosta, ettei pienen työnantajan voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Kysymys on erityisesti sen arvioimisesta, syntyykö työntekijän olosuhteista edellä kuvatun kaltaista taloudellista menetystä taikka luottamuksen menettäminen.

Voimassa olevan lain tapaan irtisanomisperusteiden arviointi on luonteeltaan kokonaisarviointia ja huomioon olisi otettava työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Hallituksen esityksessä 157/2000 vp (s. 98) kuvataan kokonaisharkinnassa otettavaksi huomioon muun muassa työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekkoon tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Irtisanomisperusteiden riittävyttä arvioitaessa on otettava huomioon pykälän 4 momentin säännös työnantajan velvollisuudesta varoittaa työntekijää ennen irtisanomisen toteuttamista. Momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Tätä säännöstä sovellettaisiin myös 2 momentin mukaista alennettua irtisanomiskynnystä sovellettaessa. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että irtisanomiseen oikeuttavalta työntekijän moitittavalta menettelyltä edellytetään toistuvuutta tai jatkuvuutta. Varoituksen antamista koskevat menettelytavat vastaisivat voimassa olevaa sääntelyä.

Sen sijaan pykälän 5 momentissa työnantajalle säädetty velvollisuus työntekijää kuultuaan selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön, ei koskisi henkilöstömäärältään alle 10 työntekijän työnantajia muissa kuin niissä tilanteissa, joissa irtisanomisen perusteena on työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuva työkyvyn aleneminen.

Pienellä työnantajalla on yleensä vähäisemmät mahdollisuudet tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta sellaista työtä, jossa edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa. Jos työntekijän moitittava menettely on johtanut työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen merkittävästi vähenemiseen pienessä yrityksessä, ei työntekijän uudelleen sijoittamisella parannettaisi työsuhteen jatkamisedellytyksiä. Käytännössä muun työn tarjoamisvelvollisuuden poistamisella olisi irtisanomiskynnyksen täyttymiseen tosiasiallisesti suuri vaikutus.

Työnantajan velvollisuus selvittää muun työn tarjoamismahdollisuuksia olisi perusteltua jättää voimaan silloin kun, työntekijän työntekoa edellytykset ovat heikentyneet sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyn alentumisen vuoksi. Pykälän 5 momentin mukainen selvitysvelvollisuus ja toisaalta muun työn tarjoamisvelvollisuus on osa sairausperusteista irtisanomisperustetta. Näin ollen aina kun työsuhteen lakkauttamista harkitaan työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyn alentumisen perusteella, työnantajan tulee irtisanomisen vaihtoehtona selvittää, voidaanko irtisanominen välttää tarjoamalla työntekijälle muuta, hänelle soveltuvaa työtä. Lisäksi on huomattava, että sairausperusteinen irtisanominen eroaa muista henkilöperusteisista irtisanomisista siinä, että kysymys ei ole työntekijän moitittavasta menettelystä.

Esityksen tarkoituksena on alentaa pienten työnantajien irtisanomiskynnystä. Yli kymmenen työntekijää työllistävien työnantajien osalta irtisanomiskynnyksen on tarkoitus pysyä ennallaan.

## **4.2 Työttömyysturvalain muuttaminen**

Työttömäksi jääneen ja työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ilmoittautuneen henkilön oikeudesta työttömyysetuuteen säädetään työttömyysturvalaissa (1290/2002). Työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole 30 päivän ajalta.

Työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaika eli niin sanottua karenssia koskevaa työttömyysturvalain säännöstä ei sovelleta, jos työntekijä on irtisanottu työ sopimuslaissa tarkoitetuista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tai jos työsuhde päättyy työsopimuksen määräaikaisuuden takia.

Muissa työsuhteen päättymiseen liittyvissä tilanteissa työ- ja elinkeinotoimisto ratkaisee, onko työsuhde päättynyt työnhakijan sellaisen menettelynsä takia, jota on pidettävä työvoimapolitiittisesti arvioituna moitittavana. Jos työntekijä ei ole menetellyt moitittavasti, korvauksetonta määräaika ei aseteta, vaikka työsuhteen päättymisen johtuisi työntekijästä. Työ- ja elinkeinotoimisto ei arvioi sitä, onko työnantajalla ollut työlainsäädännössä tarkoitettuja perusteita työsuhteen päättämiseen.

Ehdotuksen mukaan työttömyysturvalaissa säädettyä työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaika lyhennettäisiin nykyisestä 90 päivästä 60 päivään tilanteissa, joissa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan sitä, että työnantaja on purkanut työsopimuksen koeaikana, työntekijä on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella tai työnantaja on purkanut työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

Ehdotettu 60 päivän korvaukseton määräaika koskisi myös niitä vähintään 10 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa olleita työntekijöitä, joita tässä esityksessä ehdotettu irtisanomisen edellytysten keventäminen ei koske.

## **5 Esityksen vaikutukset**

### **5.1 Valmistelua varten teetetyt selvitykset irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksista**

Työ- ja elinkeinoministeriön pyynnöstä tutkimusjohtaja KTT *Antti Kauhanen* on selvittänyt irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksia sekä teoreettisen kirjallisuuden että empiiristen

tutkimusten valossa.<sup>8</sup> Hänen mukaansa teoreettisesti irtisanomissuojan heikentäminen lisää sekä rekrytointeja että irtisanomisia. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työttömien työllistymistodennäköisyys paranee, mutta toisaalta työllisten todennäköisyys siirtyä työttömiksi kasvaa. Nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisesti epäselvä.

Antti Kauhasen mukaan empiiriset tutkimukset osoittavat, että irtisanomissuojan heikentäminen kasvattaa sekä rekrytointiastetta että irtisanomisastetta. Nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti kuitenkin hyvin pieni. Kauhasen mukaan tulosten tulkinnassa on huomattava, että monissa tutkimuksissa on vaikea erotella, onko tutkittava lakimuutos kohdistunut erityisesti henkilöperusteiseen irtisanomiseen. Kirjallisuudessa pidetään perusteltuna, että työsuhdeturva on heikompi pienissä yrityksissä. Lakimuutosten arviointia koskeva kirjallisuuskin käsittelee pääosin lakimuutoksia, jotka koskevat eri tavoin eri kokoisia yrityksiä. Kauhasen mukaan irtisanomissuojan tuottavuusvaikutuksia tarkastelleissa tutkimuksissa on päädytty siihen, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa tuottavuutta.

Niin ikään tutkimuskoordinaattori KTT *Merja Kauhanen* on selvittänyt sekä teoreettisen kirjallisuuden että empiirisiin tutkimuksiin perustuen työsuhdeturvasäännösten merkitystä yritysten käyttäytymisen, työntekijöiden aseman ja työllisyysvaikutusten kannalta. Kirjallisuuskatsauksesta ilmenee, että työsuhdeturvasäännösten vaikutusta arvioidaan yleensä kunkin maan sääntelykokonaisuuden ja irtisanomisista työnantajille aiheutuvien kustannusten näkökulmasta. Taloustieteen teorian mukaan työsuhdeturva aiheuttaa yrityksille kustannuksia irtisanomistilanteessa, minkä vuoksi se vähentää irtisanomisia. Samanaikaisesti parempi irtisanomissuoja vähentää uusien työntekijöiden rekrytointeja, koska yritykset ottavat rekrytointipäätöstä tehdesään huomioon mahdolliset tulevan työvoiman irtisanomisen kustannukset. Tiukempi työsuhdeturva vähentää siis työvoiman vaihtuvuutta, koska työsuhdeturva vähentää sekä työntekijöiden irtisanomisia että rekrytointeja. Vastaavasti myös työntekijöiden virta työttömyyteen ja toisaalta työttömyydestä takaisin työllisyyteen vähenee. Näistä vastakkaisista vaikutuksista johtuen irtisanomissuojan vaikutus työllisyyden ja työttömyyden nettomuutokseen on teorian mukaan epäselvä. Empiiriset tutkimukset vahvistavat edellä kerrotun teorian johtopäätökset.

Merja Kauhasen selvityksen mukaan peruste pienten yritysten lievemmälle sääntelylle voi olla se, että ne ovat yleensä herkempiä työsuhdeturvan aiheuttamille kustannusten lisäyksille kuin suuret yritykset.<sup>9</sup> Toisaalta tutkimustulokset osoittavat, että irtisanomiskynnyksen erilaisuus vaikuttaa yritysten kasvuhalukkuuteen lähestyttäessä sitä rajaa, jolloin irtisanomissuoja tiukenee. Näin tapahtui mm. Saksassa. Työllisyyden kasvu pysähtyi yrityksissä, jotka jäivät juuri sen kynnyksen alle, jota suuremmilla yrityksillä irtisanomissuoja kiristyi. Toisaalta yritykset, jotka ovat juuri kynnyksenkoko suurempia, hyödyntävät määräraaikaisia työsuhteita enemmän kuin juuri kynnyksen alapuolella olevat yritykset. Yrityksen kokoon perustuvalla irtisanomiskynnyksellä voi olla vaikutuksia myös työntekijöiden valikoitumiseen erikokoisiin yrityksiin sen mukaan, kuinka paljon he arvostavat työpaikan vakautta.

*Valtiovarainministeriön* budjettiosastolla tehdyn selvityksen<sup>10</sup> perusteella irtisanomissuojaan liittyvän taloustieteellisen tutkimuksen mukaan irtisanomissuojalla on teoriassa kahdensuuntaisia vaikutuksia: tiukempi irtisanomissuoja suojaa irtisanomissuojan piirissä olevia irtisanomisilta ja siten kasvattaa työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä. Toisaalta tiukempi irtisanomissuoja

<sup>8</sup> Antti Kauhasen selvitys <https://tem.fi:8443/hankesivu/-/hankesivu/hanke?tunnus=TEM034%3A00%2F2018>

<sup>9</sup> Merja Kauhasen selvitys <https://tem.fi:8443/hankesivu/-/hankesivu/hanke?tunnus=TEM034%3A00%2F2018>

<sup>10</sup> Valtiovarainministeriön selvitys <https://tem.fi:8443/hankesivu/-/hankesivu/hanke?tunnus=TEM034%3A00%2F2018>

vähentää rekrytointeja ja siten vähentää työllisyyttä ja kasvattaa työttömyyttä. Koska vaikutukset ovat erisuuntaisia, irtisanomissuojan nettovaikutus työllisyyteen on selvitetävä empiirisistä tutkimuksista.

Valtiovarainministeriön mukaan empiiristen tutkimusten tulokset irtisanomissuojan nettovaikutuksesta työllisyyteen vaihtelevat. Metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset näyttävät painottavan rekrytointivaikutusta. Irtisanomissuojan heikentämisellä olisi siten potentiaalisesti positiivinen vaikutus työllisyyteen.

Valtiovarainministeriön selvityksen mukaan pieniin yrityksiin kohdistuvia poikkeuksia irtisanomissuojaan on säädetty useissa OECD-maissa, koska ”virherekrytoinneista” aiheutuvat kustannukset ovat suhteellisesti suurempia pienissä yrityksissä. Irtisanomissuoja vaikuttanee siis enemmän pienten yritysten rekrytointeihin. Valtiovarainministeriön mukaan yritysکوosta riippuvalla säännöksellä on vastakkaisuuntaisia vaikutuksia: i) irtisanomissuojan heikentäminen tietyntyyppisissä yrityksissä lisää rekrytointeja näissä yrityksissä ja ii) irtisanomissuojan heikentäminen kyseisissä yrityksissä luo kannustimen olla kasvamatta yli kriittisen yrityskorajan. Tutkimuksia poikkeusten vaikutuksesta kokonaistyöllisyyteen tai tuottavuuteen on vähän, mutta valtiovarainministeriön selvityksen mukaan olemassa olevista tutkimuksista saa varoista tukea irtisanomissuojan heikentämisen positiiviselle työllisyys- tai tuottavuusvaikutukselle.

Kaikissa selvityksissä muistutetaan siitä, että maakohtaisissa arvioinneissa voidaan ottaa huomioon maakohtaiset olosuhteet liittyen työmarkkinoiden toimintaan, taloudelliseen tilanteeseen ja työmarkkinainstituutioiden komplementaarisuuteen paremmin kuin useita maita koskevissa vertailututkimuksissa. Tämä on otettava huomioon tehtäessä arvioita eri maiden lainsäädäntöä käsittelevistä vertailututkimuksista. Niin ikään muiden maiden lainsäädännön kopioimisessa on otettava huomioon eri maiden sääntely ja sääntely-ympäristö kokonaisuudessaan.

## **5.2 Ehdotettujen irtisanomiskynnyksen alentamista koskevien muutosten vaikutukset**

### Taloudelliset vaikutukset

Irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutusta ei voida olemassa olevan tutkimustiedon perusteella luotettavasti arvioida. Esitys sisältää kuitenkin elementtejä, joiden perusteella vaikutuksen työllisyyteen voidaan arvioida olevan pitkällä aikavälillä positiivinen. Esitys on pyritty rajaamaan tarkasti niihin yrityksiin, joissa henkilöperustaisen irtisanomissuojan heikentämisen uskotaan kaikkein eniten madaltavan työllistämiskynnystä, eli alle 10 hengen yrityksiin. Lisäksi esityksessä muutetaan nimenomaan henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoja, eikä tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen ehtoja, mitä useissa kansainvälisissä tutkimuksissa on arvioitu. Yrityskentältä saadun palautteen perusteella on perusteltu syy uskoa, että juuri henkilöperustainen irtisanominen on keskeinen tekijä siinä, uskaltaako yritys palkata uuden työntekijän. Tämä johtuu siitä, että virherekrytoinnin suhteellinen kustannus pienelle yritykselle on suurempi kuin suurelle. Esityksen soveltamisalarajausten uskotaan kohdentavan lakimuutoksen siihen joukkoon, jossa sen vaikuttavuus on suurimmillaan.

Muutoksen potentiaalisena kohteena olevien yritysten lukumäärä on mahdollista arvioida kohtuullisella tarkkuudella. Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilaston mukaan vuonna 2016 Suomessa oli 356 790 yritystä, joista alle 10 työntekijää työllistäviä oli yhteensä 337 300 eli 95 prosenttia kaikista yrityksistä. Suomen noin 90 000 työnantajayrityksestä alle 10 henkeä työllistäviä on arviolta 83 prosenttia. Alle 10 työntekijää työllistävien yritysten palveluksessa vuonna 2016 oli noin 294 000 kokoaikaiseksi muutettua palkansaajaa, eli todellisuudessa jonkin verran yli 300 000 palkansaajaa. Se vastaa noin 20 prosenttia kaikista yrityskentän

palkansaajista. On kuitenkin huomattava, ettei lakimuutoksella käytännössä olisi vaikutusta määräaikaisella sopimuksella työskenteleviin palkansaajiin, joita on noin 10 prosenttia edellä mainituista palkansaajista. Toisaalta yritysten lisäksi lakimuutos koskisi yhdistyksiä ja säätiöitä, joiden palveluksessa on alle 10 työntekijää. Yritysten lukumäärästä arvioituna muutos koskisi valtaosaa nykyisistä työnantajayrityksistä, mutta huomattavasti pienempää eli noin viidesosaa yksityisen sektorin palkansaajista.

Lain vaikutuspiiriin kuuluvien palkansaajien määrään vaikuttavat käytännön tasolla lain soveltamisalan lisäksi työehtosopimukset. Tällä hetkellä irtisanomisten ehdoista on sovittu eritoten monissa teollisuuden työehtosopimuksissa. Suurpiirteisen arvion mukaan sellaisia palkansaajia, joihin lakimuutos suoraan vaikuttaisi, on noin 200 000—250 000. Arviossa oletetaan, ettei suurempia yrityksiä pilkota pienemmiksi esimerkiksi toimintojen yhtiöittämisellä.

Vaikka lakimuutoksen arvioidaan parantavan kannustimia uuden työvoiman rekrytointiin, muutos voi tuottaa yrityskenntään uuden kasvukynnyksen, jossa yritysten ei kannattaisi laajentua niin, että henkilöstömäärä olisi 10 tai enemmän. Muutoksen koosta ja nykyisestä yrityskokorakenteesta johtuen tämän vaikutuksen oletetaan jäävän kohtalaisen pieneksi.

Toimenpiteen efektiivistä vaikuttavuutta on etukäteen vaikea arvioida, koska lopullisesti se tulee määräytymään oikeuskäytännössä. Kuten edellä todettiin, yritysten pieni koko voidaan jo nyt ottaa huomioon irtisanomisperusteiden harkinnassa. Huomioon on niin ikään otettava se, että kiellettyjä irtisanomisperusteita sovellettaisiin jatkossakin samalla tavoin pienissä ja isoissa yrityksissä. Muutoksen suuruus, joka on tarkasti rajattu ja vaikea määritellä, jäänee silloin tosiasiallisella tasolla rajalliseksi. Näin ollen vaikutusarvioinnin toisen osatekijän eli muutoksen suuruuden arvioidaan jäävän pieneksi.

Yritysten reaktiota lakimuutokseen on käytännössä mahdoton tarkemmin määritellä. Liitteenä olevien tutkimuskatsausten tutkimuksissa ei ole tutkittu vastaavaa muutosta, eikä muualla toteutettujen muutosten vaikutusarviota voi suoraan siirtää Suomeen. Katsauksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että irtisanomiskynnyksen alentamisen jälkeen työntekijöiden vaihtuvuus yrityksissä lisääntyi, koska sekä irtisanomiset että rekrytoinnit lisääntyivät. Näin käynee tämänkin muutoksen seurauksena. Reaktion suuruudesta paras arvaus käytettävissä olevan tutkimuskirjallisuuden perusteella lienee se, että nettotyöllisyysreaktio lienee pieni, mutta keskimääräinen työn tuottavuus voi kasvaa työvoiman vaihtuvuuden lisääntymisen seurauksena. Työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen edistää osaamisen leviämistä ja lisää todennäköisyyttä, että palkansaaja päätyy lopulta sellaiseen työtehtävään, jossa hänen taitonsa ovat tehokkaassa käytössä. Toisaalta työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen heikentää sekä työntekijän että työnantajan välistä sitoutumista toisiinsa, mikä voi näkyä esimerkiksi työajalla tapahtuvan kouluttamisen vähenemisenä. Olemassa oleva tutkimuskirjallisuus antaa kuitenkin jonkin verran näyttöä sille, että vastaavat reformit muualla maailmassa olisivat parantaneet työn tuottavuutta. Tällä olisi siten Suomen kansantalouden kasvua ja kilpailukykyä edistävä vaikutus.

Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan vuonna 2017 kaikista työ- ja elinkeinotoimistoissa kirjatuihin työttömyyteen johtaneista työsuhteen päättymisistä noin 3 prosenttia johtui henkilöperusteisesta irtisanomisesta. Noin 10 prosenttia oli tuotannollisia tai taloudellisia irtisanomisia. Selvästi yleisin syy työsuhteen päättymiseen oli kuitenkin määräaikaisen työsuhteen päättymisen. On mahdollista, että jatkossa hieman nykyistä suurempi osuus työsuhteiden päättymisestä johtuisi henkilöperusteisesta irtisanomisesta.

Vaikutukset työllistämiskynnykseen ja työllisyyteen

Kuten edellä olevissa selvityksissä on todettu, irtisanomiskynnyksen alentaminen madaltanee yritysten työllistämiskynnystä. Tämä vaikutus lienee suurempi nimenomaan pienissä yrityksissä, joissa ei välttämättä ole palkattua henkilöstöhallinnosta vastaavaa henkilöstöä. Tavoitteena on, että alle 10 työntekijää työllistävien yritysten kynnys palkata uutta työvoimaa alenisi niin, että lakimuutoksella olisi positiivisia vaikutuksia työllistymisasteeseen. Toisaalta irtisanomiskynnyksen alentaminen voi vaikuttaa suotuisasti siihen, että työntekijöiden kanssa tehdään määräaikaisten työsopimusten sijaan enemmän toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Rekrytointiin liittyvän riskin madaltamisen voidaan arvioida auttavan niitä työntekijöitä, joiden palkkaamisen liittyy korkeampi riski esimerkiksi pitkittyneen työttömyyden vuoksi.

Vaikka irtisanomiskynnykseen kohdistuvalla lakimuutoksella voikin olla jossakin määrin positiivinen vaikutus pienten yritysten työllistämiskynnykseen, taloustieteellisen tutkimuksen perustella toimet eivät nostaisi työllisyysastetta merkittävässä määrin. Uudistukset todennäköisesti lisääisivät uusien työpaikkojen syntymistä, mutta samalla ne voivat lisätä irtisanomisia. Toisaalta työntekijöiden irtisanominen individuaaliperusteella ei yleensä vähennä yritysten työvoiman tarvetta, vaan aiheuttanee tarpeen uuden työntekijän palkkaamiseen. Työllisyysvaikutusta suurempi vaikutus lakimuutoksella on täten sen vaikutus työmarkkinoiden dynamiikkaan, työvoiman vaihtuvuuteen ja työn tuottavuuteen.

#### Vaikutukset yritysten toimintaan

Yksittäisen työntekijän merkitys yrityksen tulokseen ja työyhteisön toimintaan on pienessä yrityksessä suurempi kuin isoissa yrityksissä. Yksittäisenkin työntekijän työsuhteeseen liittyvien veloitteiden noudattamatta jättäminen tai muu moitittava menettely voi olla pienen yrityksen taloudellisen kantokyvyn kannalta kestämätön, ja se voi vaarantaa koko yrityksen toiminnan jatkuvuuden.

Sen lisäksi että suuremmilla yrityksillä on parempi taloudellinen kantokyky, niillä on paremmat mahdollisuudet etsiä ratkaisua tulehtuneisiin ihmissuhteisiin tai työn tekemisen heikentyneisiin edellytyksiin muun muassa työtehtävien uudelleen järjestelyillä tai muiden tehtävien tarjoamisella. Jos pienessä työyhteisössä on henkilö tai henkilöitä, jotka eivät sopeudu työyhteisöön, vaan pikemminkin vaikeuttavat muun henkilöstön toimintaa, voi yrityksen toiminnan ja sitä kautta muiden työsuhteiden jatkamisen turvaaminen edellyttää työyhteisöön sopeutumattoman henkilön irtisanomista. Oikeasuhtainen irtisanomiskynnys voi siten pelastaa yrityksen muiden työntekijöiden työpaikat ja parantaa työyhteisön toimintaa.

Sääntely ehdotetaan kohdistettavaksi alle 10 työntekijää työllistäviin työnantajiin. Säännöksen soveltamisala muodostaa kynnyksen, jolla voi olla vaikutuksia yritysten kasvuhaluuteen. Yritykset menettävät tämän mahdollisuuden irtisanomiseen kevyemmin perustein rekrytoituaan 10. työntekijän. Täten esitettävä säännösmalli jossain määrin kannustaa yrityksiä pitäytymään alle 10 työntekijässä.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella voi olla heijastusvaikutuksia perusteettomista työsuhteen päättämisistä tuomittavien korvausten suuruuteen. Silloin kun irtisanomisperuste ei aivan täytä uuden alemman irtisanomiskynnyksen vaatimuksia, työnantajan menettelyn loukkaavuuden aste otettaisiin huomioon korvausta määrättäessä. Toisaalta selvää on, että jos perusteettomalla irtisanomisella loukataan työntekijää vakavalla tavalla, tämä otetaan yrityksen koosta riippumatta huomioon työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaista korvausta määrättäessä kuten nykyisinkin.

#### Työelämävaikutukset

Uuden irtisanomiskynnyksen luominen voi aiheuttaa ensi vaiheessa oikeudellista epävarmuutta, sillä irtisanomisperusteen sisältö muotoutuu viime kädessä oikeuskäytännön perusteella.

Oikeudellinen epävarmuus kohdistuu toisaalta työnantajiin, jotka harkitsevat irtisanomisperusteen riittävyttä uuden säännöksen mukaan. Toisaalta uudesta irtisanomiskynnyksestä säätäminen luo työsuhteen jatkumiseen liittyvää epävarmuutta pienten työnantajien palveluksessa oleville työntekijöille. Tätä tasoittaa se, että myös uutta irtisanomiskynnystä sovellettaessa olisi noudatettava varoituksenantovelvollisuutta koskevia säännöksiä. Irtisanominen ei olisi mahdollista ennen kuin työntekijälle annetaan mahdollisuus varoituksen saamisen jälkeen korjata menettelyään.

Jos irtisanomiskynnyksen alentaminen rohkaisee työnantajia palkkaamaan työntekijöitä määräaikaisten työsuhteiden sijasta toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, tämä parantaisi työntekijän asemaa työmarkkinoilla ja voi lisätä työpaikalla tapahtuvaa kouluttamista pienissä yrityksissä. Toisaalta suurempi työvoiman vaihtuvuus voi vähentää työpaikalla tapahtuvaa kouluttamista pienissä yrityksissä.

Lakimuutos todennäköisesti lisää jossain määrin työntekijöiden vaihtuvuutta yrityksissä, mikä tarkoittaa samalla sitä, että työttömyysjaksojen lukumäärä kasvaisi maltillisesti, mutta toisaalta niiden keskimääräinen kesto lyhenisi. Muutoksella voi siis olla työttömyyden pitenemistä ehkäisevä vaikutus.

Uuden irtisanomiskynnyksen luominen on poikkeus työoikeudellisessa sääntelyssä, jossa lähtökohtana on, että sääntely koskee samalla tavoin kaiken kokoisia työnantajia ja niiden palveluksessa olevia työntekijöitä. Irtisanomisperusteen riittävyden arvioinnissa ero voimassa olevaan oikeustilaan ei kuitenkaan ole tavattoman suuri, sillä myös voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännösten tulkinnassa on voitu ottaa huomioon yrityksen koko ja siihen liittyen työnantajan mahdollisuudet tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta työtä. Myös uuden säännöksen mukaan irtisanomisperusteen riittävyttä arvioidaan sen mukaan, min-käläiset vaikutukset työntekijän moitittavalla menettelyllä on työnantajan ja työyhteisön toimintaan.

Elinkeinoelämän keskusjärjestön irtauduttua työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä solmituista irtisanomissuojasopimuksista irtisanomissuojaa koskevat sopimusmääräykset on siirretty alakohtaisiin työehtosopimuksiin. Koska työsuhdeturvaa koskevat määräykset ovat pakottavaa oikeutta, voimassa olevat työehtosopimusmääräykset vastaavat vähintään laissa säädettyjä irtisanomisperusteita. Käytännössä työehtosopimusmääräykset on tehty joko viittaamalla työsopimuslain säännöksiin tai kopioimalla ne osaksi työehtosopimusta. Näitä määräyksiä työehtosopimukseen sidotut ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimuslain 4 §:n nojalla. Lisäksi niitä sovelletaan järjestäytymättömässä kentässä työsopimuslain yleissitovuussäännöksen nojalla. Siltä osin kuin työehtosopimuksissa on sovittu yksilöperusteisia irtisanomisia koskevia määräyksiä, tällaisten työehtosopimusmääräysten voimassa ollessa niillä on käytännössä vaikutusta nyt ehdotetun lain soveltamiseen.

#### Sukupuolivaikutukset

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrien tietojen perusteella voidaan arvioida, että yksityisellä sektorilla (ml. järjestöt) lievä enemmistö alle 10 henkeä työllistävien työnantajien palveluksessa vakinaisessa työsuhteessa olevista palkansaajista on miehiä. Vuosien 2015-2017 työolobarometrien vakituudessa työsuhteessa olevista vastaajista yksityisellä sektorilla työskentelevistä, jotka katsoivat työpaikkansa koon olevan alle 10 henkeä, noin 55 prosenttia on miehiä



ja 45 prosenttia naisia. Tarkastelussa ei ole huomioitu määräaikaista palkansaaajia, koska lakimuutoksen vaikutukset eivät lähtökohtaisesti koske heitä. Lisäksi vastaajan näkemys työpaikan koosta ei välttämättä täysin vastaa yrityksen todellista työntekijämäärää.

Julkisen sektorin työnantajista taas vain hyvin harva työllistää alle 10 henkeä. Joitain tällaisia työnantajia voi olla kunnissa ja seurakunnissa, mutta näiden osuus kaikista palkansaaajista on marginaalisen pieni.

Mikäli arvioissa otetaan lisäksi huomioon se, että monilla teollisuuden aloilla on työehtosopimuksella sovittu erikseen irtisanomisen ehdoista, muuttuu myös arvio lakimuutoksen kohdejoukon sukupuolijakaumasta. Jos oletetaan, ettei lakimuutos kosketa teollisuudessa työskenteleviä, on jäljelle jäävistä palkansaaajista noin 45 prosenttia miehiä ja 55 prosenttia naisia.

Kokonaisuutena voidaan siis arvioida, että esityksen vaikutukset jakaantuvat melko tasapuolisesti miesten ja naisten kesken. Lopullinen jakauma riippuu ennen kaikkea siitä, miten työmarkkinaosapuolet huomioivat lakimuutoksen tulevissa työehtosopimuksissa.

#### Viranomaisvaikutukset

Työsopimuslain säännösten valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisten tehtäviin. Uuden irtisanomiskynnyksen säätäminen voisi aiheuttaa jonkin verran uutta neuvontatarvetta. Tämä johtuu erityisesti siitä, että sääntely kohdistuisi pieniin yrityksiin, joissa ei ole erillistä henkilöstöhallintoa. Käytännössä neuvonta olisi asiakasaloitteista irtisanomisen edellytyksiä koskevaa yleisluonteista neuvontaa, joka ei lisäisi merkittävästi työsuojeluviranomaisen työtaakkaa.

Esityksellä ei olisi merkittäviä vaikutuksia valtion, kunnan ja kirkon sektoreilla.

### **5.3 Vaikutukset työttömyysturvain muuttamisesta**

#### Taloudelliset vaikutukset

Työ- ja elinkeinotoimistot asettivat vuonna 2017 työsuhteen päättymisen takia 90 päivän korvauksettoman määräajan arviolta noin 27 400 työnhakijalle. Korvauksettomista määräajoista arviolta noin 58 prosenttia koski ansiopäivärahaa, noin 17 prosenttia peruspäivärahaa ja noin 25 prosenttia työmarkkinatukea. Arvioihin liittyy epävarmuuksia muun muassa sen vuoksi, että samasta työnhakijasta on saatettu antaa korvauksetonta määräaika koskeva työvoimapoliittinen lausunto sekä työttömyyskassalle että Kansaneläkelaitokselle. Tilastoja tilanteista, joissa työ- ja elinkeinotoimisto selvitti työnhakijan työsuhteen päättymisen vaikutusta hänen oikeutensa saada työttömyysetuutta, mutta korvauksetonta määräaika ei asetettu, ei ole käytettävissä.

Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilaston mukaan vuonna 2017 alkaneita työttömyysjaksoja edelsi työntekijän päättämä työsuhde noin 53 000 tapauksessa. Työnantaja päätti työsuhteen koeaikana noin 17 000 kertaa ja irtisanoi työntekijän tämän henkilöstä johtuvasta syystä noin 14 000 kertaa. Nämä ovat samalla tilanteet, joissa työnhakijalle voisi tulla asetettavaksi korvaukseton määräaika. Jos korvaukseton määräaika olisi asetettu kaikissa näissä tilanteissa, syynä olisi ollut työntekijän päättämä työsuhde noin 63 prosentissa, työnantajan tekemä purku koeaikana noin 20 prosentissa ja työntekijän irtisanominen hänen henkilöönensä liittyvästä syystä noin 17 prosentissa korvauksettomista määräajoista.

Jos oletetaan, että korvauksettomia määräaikoja asetettiin vuonna 2017 työsuhteen päättymissyyn osalta samassa suhteessa kuin päättymissyyn ilmenevät Työnvälitystilastosta, työnhakijalle

asetettiin vuonna 2017 korvaukseton määräaika työnantajan purettua työsuhteen koeaikana arvioilta noin 5 700 kertaa. Työnantajan irtisanottua työntekijän tämän henkilöön liittyvästä syystä korvauksettomia määräaikoja puolestaan asetettiin arviolta noin 4 800 kertaa.

Tilastotietoja työnantajan purkamista työsopimuksista ei ole käytettävissä. Tässä vaikutusarviossa työnantajan purkamien työsopimusten lukumäärän oletetaan sisältyvän Työnvälitystilaston tilanteisiin, joissa työnantaja on irtisanonut työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä.

Työsuhteen päättymissyystä koskeviin tilastoihin liittyy muitakin epävarmuuksia. Työnhakijan edellisen työsuhteen päättymissyystä ei ilmene Työnvälitystilaston vuotta 2017 koskevista tiedoista yli 230 000 alkaneen työttömyysjakson osalta. Osa puuttuvista tiedoista johtuu siitä, että henkilö ei ennen työnhakijaksi ilmoittautumista ollut työssä. Tietoja voi puuttua tilastosta myös sen vuoksi, ettei työsuhteen päättymissyystä ole merkitty työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmään, jonka tietoihin Työnvälitystilasto perustuu.

Ehdotettua 90 päivän korvauksettoman määräajan lyhentämistä voidaan arvioida keskimääräisen työttömyysajalta maksetun ansiopäivärahan (62,3 euroa päivässä, 2017), keskimääräisen työttömyysajalta maksetun peruspäivärahan (30,8 euroa päivässä, 2017) ja työmarkkinatuen (32,3 euroa päivässä, 2017) perusteella. Valtion osuus ansiopäivärahan kustannuksista on keskimäärin 32,4 euroa päivässä (2017). Koska työttömyysetuutta maksetaan viideltä päivältä viikossa, korvauksettoman määräajan lyhentäminen 30 päivällä tarkoittaa sitä, että etuutta maksettaisiin noin 21,5 päivältä nykyistä enemmän.

Korvauksettoman määräajan lyhentäminen tilanteissa, joissa työnantaja on irtisanonut työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä, kasvattaisi valtiolle aiheutuvia työttömyysturvamenoja edellä selostettujen tilastotietojen perusteella ansioturvan osalta arviolta noin 2,0 miljoonaa euroa vuodessa ja perusturvan osalta arviolta noin 1,4 miljoonaa euroa vuodessa. Lisäksi Työttömyysvakuutusrahastolle aiheutuvat menot kasvaisivat arviolta noin 1,7 miljoonaa euroa vuodessa ja työttömyyskassojen osalta arviolta noin 100 000 euroa vuodessa.

Jos muutos koskisi ehdotetulla tavalla myös tilanteita, joissa työnantaja on purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikana, valtiolle aiheutuvat työttömyysturvamenot kasvaisivat tältä osin ansioturvan osalta arviolta noin 2,3 miljoonaa euroa vuodessa ja perusturvan osalta arviolta noin 1,6 miljoonaa euroa vuodessa. Lisäksi Työttömyysvakuutusrahastolle aiheutuvat menot kasvaisivat tältä osin arviolta noin 2,0 miljoonaa euroa vuodessa ja työttömyyskassojen osalta arviolta noin 120 000 euroa vuodessa.

Yhteensä kustannukset olisivat siis valtiolle noin 7,3 miljoonaa euroa vuodessa, Työttömyysvakuutusrahastolle noin 3,7 miljoonaa euroa ja työttömyyskassoille hieman yli 200 000 euroa.

Edellä oleva laskelma perustuu oletukseen, ettei työttömyysjaksojen tai korvauksettomien määräaikojen määrässä tapahdu muutoksia. Arvio perustuu oletuksille myös siltä osin, kun se koskee työsuhteen päättymissyystä. On mahdollista, että työsuhteen purkaminen koeaikana saa arviossa liian suuren merkityksen. Jos oletetaan edellä esitetystä arviosta poiketen, että ainoastaan 10 prosentissa näistä tapauksista työnhakijalle asetettaisiin korvaukseton määräaika, olisivat kustannukset tältä osin valtiolle arviolta noin 0,6 miljoonaa euroa vuodessa ansioturvan osalta ja arviolta noin 0,4 miljoonaa euroa vuodessa perusturvan osalta. Kustannukset Työttömyysvakuutusrahastolle olisivat arviolta noin 0,5 miljoonaa euroa vuodessa ja työttömyyskassoille arviolta joitakin kymmeniä tuhansia euroja vuodessa. Vastaavasti kuitenkin tällä oletuksella työttömyysturvamenot kasvaisivat niissä tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanottu hänen henkilöönsä liittyvästä syystä.

tai hän on päättänyt työsuhteensa itse. Kokonaiskustannus valtiolle olisi tälläkin tavoin arvioituna vähintään 5 miljoonaa euroa vuodessa ja Työttömyysvakuutusrahastolle vähintään 2,5 miljoonaa vuodessa.

Edellä olevissa arvioissa ei ole otettu huomioon, että työttömyysetuutta voidaan maksaa työttömyysturvalaissa määriteltyjen työllistymistä edistävien palveluiden ajalta korvauksettoman määräajan estämättä. Tämä on jätetty huomioimatta, koska palvelun järjestämisaikajako voi olla jossain määrin sattumanvarainen.

Esitykseen liittyy myös työttömyysturvamenoja vähentäviä vaikutuksia. Työsopimuslain muutos itsessään lisäisi työllisyyttä. Toisaalta irtisanomisperusteiden lieventäminen voi myös kasvattaa alkavien työttömyysjaksojen ja asetettavien korvauksettomien määräaikojen määriä.

Erityisesti pienet työnantajat saattavat nykyisin irtisanoa työntekijän taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vaikka irtisanominen tosiasiallisesti perustuu työntekijän henkilöön liittyviin syihin. Näin toimitaan, jotta irtisanottu työntekijä välttäisi työttömyysetuuden menettämisen korvauksettoman määräajan ajalta. Korvauksettoman määräajan lyhentämisen vaikutuksesta tällainen menettely voi vähentyä ja korvaukseton määräaika asetettaisiin työsuhteen päättyessä työntekijän henkilöön liittyvästä syystä.

Edellä mainittujen työttömyysturvamenojen vähentävien seikkojen euromääräistä vaikutusta on mahdotonta arvioida luotettavasti, eikä niitä sen vuoksi ole otettu huomioon arvioitaessa työttömyysturvamenojen kasvua kokonaisuutena.

#### Yritysvaikutukset

Ehdotettu työttömyysturvalain muutos tarkoittaisi sitä, että työnhakijalle asetettaisiin nykyistä vastaavasti 90 päivän korvaukseton määräaika, jos hän itse päättää työsuhteensa. Jos työsuhteen päättää työnantaja, korvaukseton määräaika olisi nykyisestä poiketen 60 päivää. Ero korvauksettomien määräaikojen kestossa on perusteltu, koska ensin mainitussa tilanteessa työntekijä voisi jatkaa työssään, ellei itse päättä työsuhdetta.

Ero korvauksettomien määräaikojen kestossa voi johtaa siihen, että työsuhteen päättymistä tavoitteleva työntekijä menettelee siten, että työnantaja pitää tarpeellisenä päättää työsuhteen. Tällaisten tilanteiden syntymisen ei arvioida olevan yleisiä, koska työnhakijalle ei nykyisinkään aseteta korvauksetonta määräaikaakaan hänen päätettyään työsuhteen, jos päättämiseen on ollut työttömyysturvalaissa tarkoitettu pätevä syy.

#### Vaikutukset viranomaisiin

Korvauksettoman määräajan lyhentäminen 90 päivästä 60 päivään voi joissakin tapauksissa vähentää työnhakijan tarvetta hakea toimeentulotukea. Toisaalta irtisanomisperusteiden lieventäminen voi lisätä irtisanomisia ja tähän liittyen työsuhteen päättymisen perusteella asetettavia korvauksettomia määräaikoja. Tämä taas voi lisätä toimeentulotuen hakijoiden määrää. Koska kyse kuitenkin on hiljattain työssä olleista henkilöistä, muutosten ei arvioida olevan merkittäviä.

Irtisanomisten määrän mahdollinen kasvu lisää työ- ja elinkeinotoimistojen työmäärää, kun ne selvittävät työsuhteen päättymisen syyt ja ratkaisevat, tuleeko työnhakijalle asettaa korvaukseton määräaika. Korvauksettomien määräaikojen määrän lisääntyminen puolestaan lisää asiaa koskevan päätöksen antavan työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen työmäärää.

Korvauksettoman määräajan asettaminen työsuhteen päättymisen perusteella sisältää aina työ- ja elinkeinotoimiston harkintaa. Tilanteiden erilaisuudesta johtuen työttömyysturvalaissa ei voida säätää tyhjentävästi korvauksettoman määräajan perusteista. Harkinnanvaraisen säännöksen soveltaminen voi aiheuttaa jossain määrin enemmän valituksia sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ja vakuutusoikeuteen kuin tyhjentäväksi laadittu säännös.

## **6 Asian valmistelu**

Esitys perustuu hallituksen huhtikuussa 2018 päättämään julkisen talouden suunnitelmaan vuosille 2019-2022 ja siihen sisältyvään työllisyyspaketin kirjaukseen irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttamisesta siten, että muutoksella kevennetään yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Sittemmin hallitus rajasi esityksen koskemaan työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee alle 10 työntekijää.

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Esityksen valmistelussa on hyödynnetty työ- ja elinkeinoministeriön Antti Kauhaselta ja Merja Kauhaselta pyytämiä riippumattomia asiantuntijaselvityksiä sekä valtiovarainministeriön budjettiosaston rakenneyksikön laatimaa selvitystä. Selvitykset ovat tämän esityksen liitteenä.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen keventämistä pienissä yrityksissä koskevaa esitystä on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön koolle kutsumassa epävirallisessa kolmikantaisessa työryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos sekä Kirkon työmarkkinalaitos. Työttömyysturvalain muutosta on käsitelty sosiaali- ja terveysministeriön, työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöjen ja Suomen Yrittäjien kanssa.

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros, jonka yhteydessä lausuntoa pyydettiin sosiaali- ja terveysministeriöltä, Etelä-Suomen aluehallintovirastolta, Itä-Suomen aluehallintovirastolta, Lounais-Suomen aluehallintovirastolta, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastolta, Pohjois-Suomen aluehallintovirastolta, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lta, Suomen Yrittäjiltä, Valtion työmarkkinalaitokselta, Kirkon työmarkkinalaitokselta, Kunnalliselta työmarkkinalaitokselta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Akava ry:ltä sekä Ålands landskapsregeringiltä. Esitysluonnos oli yleisesti lausuttavana lausuntopalvelu.fi -palvelussa. Lausuntoaika oli 5.7.-16.8.2018. Lausuntoja saatiin yhteensä 101 kappaletta.

Työnantajia edustavien tahojen lausuntopalaute oli yleisesti esitysluonnosta kannattava. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan katsottiin olevan tiukka ja kiristyneen viimeaikaisessa oikeuskäytännössä. Irtisanomissuojan katsottiin aiheuttavan merkittävää oikeudellista epävarmuutta harkittaessa uuden työntekijän palkkaamista. Irtisanomissuojan kireyden katsottiin olevan ongelma kaikissa yrityksissä, mutta eniten vaikutukset tuntuvat pienissä yrityksissä. Vaikutusten osalta nostettiin esille, että vaikka muutosten vaikutukset olisivat epäselvät, mahdollinen työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen edistää osaamisen leviämistä ja lisää todennäköisyyttä, että työntekijät päätyvät lopulta sellaisiin työtehtäviin, joissa heidän taitonsa ovat tehokkaassa käytössä.

Työnantajia edustavat tahot näkivät uhkana sen, että esitys saattaa kiristää irtisanomiskynnystä yli 20 työllistävissä yrityksissä. Myös muun työn tarjoamisvelvollisuutta vastaava vapautus pitäisi selkeyden vuoksi ulottaa myös koulutusvelvollisuuteen. Lisäksi Suomen Yrittäjien näemyksen mukaan selkeintä olisi poistaa laista vaatimus irtisanomisperusteen painavuudesta ja edellyttää ainoastaan asiallista syytä.

Kaikki työntekijöitä edustavat lausunnonantajat vastustivat muistiossa esitettyjä muutoksia ja suurin osa vaati hallitusta perääntymään ehdottamistaan työsuhdeturvan heikennyksistä. Esitystä arvosteltiin siitä, että työsuhdeturvan heikennys koskee merkittävää osaa suomalaisesta työvoimasta. Asiantuntija-arvioista ei lausunnonantajien mukaan löydy tukea irtisanomissuojan heikennysten työllisyysvaikutuksille ja irtisanomisen perusteiden eriyttäminen työpaikan koon mukaan muodostuisi tosiasiallisesti yritysten kasvun kynnykseksi ja asettaisi työntekijät eriarvoiseen asemaan pelkästään työnantajan koon perusteella.

Lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että ehdotettuja kevennettyjä irtisanomisperusteita kuvataan tunnusmerkistöin, jotka ovat jo voimassa olevan lainsäädännön mukaan henkilöperusteisia irtisanomisperusteita. Lisäksi arvosteltiin sitä, että irtisanomisperusteiden sisällön määrittäminen jäisi mahdollisen lakimuutoksen jälkeisen oikeuskäytännön varaan. Myös käytettyjä käsitteitä pidettiin hyvin vaikeasti tulkittavina. Huomiota kiinnitettiin myös siihen, että työntekijästä johtuvan irtisanomisperusteen nojalla irtisanotun työntekijän katsotaan työttömyysturvalainsäädäntöä sovellettaessa itse aiheuttaneen työsuhteen päättymisen ja hänelle tämän vuoksi asetetaan 90 päivän karenssi. Tätä pidettiin perustuslain kannalta erityisen ongelmallisena.

Muun työn tarjoamisveloitteesta luopumisen katsottiin heikentävän merkittävästi heikentyneestä työkyvystä kärsivien asemaa. Heikentyneestä työkyvystä kärsivien kohdalla juuri muun työn tarjoaminen on keskeisessä roolissa työsuhteen jatkumisen kannalta. Irtisanomisoikeuden laajentaminen esitetyllä tavalla lisäisi myös merkittävästi ”pärstäkertoimesta” johtuvia epäasiallisin perustein tehtyjä irtisanomisia.

Irtisanomisen kynnyksen muuttumista muutoksen perusteena arvosteltiin ja katsottiin, että kynnyks on pysynyt vuosia samalla tasolla. Samalla tuotiin kuitenkin esille, että Suomen yksilöperusteista irtisanomissuojaa voidaan esimerkiksi OECD:n indikaattorin perusteella pitää keskimääräistä tiukempana. Samanaikaisesti kollektiiviperusteinen irtisanominen on kuitenkin Suomessa huomattavasti helpompaa keskeisiin kilpailijamaihin verrattuna. Tätä yksilöperusteisen ja kollektiivisen työsuhdeturvan yhdistelmää pidettiin lausunnoissa tärkeänä talouden dynamiikalle.

Lausunnoissa huomautettiin, ettei esityksessä ole lainkaan esitetty arviota muutoksen sukupuolivaikutuksista. Työttömyysturvaa koskevat vaikutusarviointit puuttuvat kokonaan, kuten ikä- ja sukupuolivaikutusten arviointi. Työelämävaikutukset on kuvattu ohuesti ja esimerkiksi vaikutukset työhyvinvointiin, jaksamiseen ja tätä kautta tuottavuuteen puuttuvat. Muutokset kohdistuisivat erityisesti aloihin, joilla ei ole irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä työehtosopimuksissaan. Koska tällaiset alat ovat useimmiten naisvaltaisia yksityisiä palvelualoja, muutoksilla tulisi olemaan merkittävät vaikutukset naispuolisten työntekijöiden työsuhdeturvaan.

Muutosten vaikutuksia epäiltiin ja tuotiin esiin, ettei vaihtuvuus luo uutta työtä. Koeaika ym. vaikutukset olisi ensin pyrittävä selvittämään ja vasta sitten voitaisiin arvioida lain muutostarpeita. Esityksen taloudelliset ja työllisyyttä parantavat vaikutukset ovat olemattomat, mutta työntekijöihin kohdistuvalla työsuhdeturvan heikkenemisellä on kauaskantoiset vaikutukset yksittäisten ihmisten omaan elämänhallintaan. Muutos loisi noin kolmannekselle työntekijöistä tilanteen, jossa kukaan ei tietäisi vuosikymmeniin, millä perusteella ja miksi työsuhde saattaisi yllättäen päättyä. Lisäksi todettiin, että työilmapiiri on työyhteisön psykososiaalisena ilmiönä epämääräinen, monisyinen ja monitulkintainen asia. Esityksessä ei ole annettu mitään tulkintaohjetta siitä, miten säännöksessä esitetty vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä olisi tulkittava silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Uusi luottamussuhteen käsite jää hämäräksi.

Uudelleensijoittamisvelvollisuutta ei tulisi kategorisesti poissulkea tietyn työntekijämäärän alittavien työnantajien osalta. Tällainen rajausta voisi käytännössä muodostua työllistämiskynnykseksi työnantajilla, joilla on 19 työntekijää ja esimerkiksi useita toimipisteitä.

Lisäksi sekä työnantaja edustavien että palkansaajia edustavien tahojen lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että on vaikea nähdä, miten esitetyt alemmat irtisanomisperusteet eroavat 1 momentissa säädetystä normaaleista henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista.

Lausuntoajan jälkeen esitysluonnokseen tehtiin useita muutoksia. Sääntelyn katsottiin lausuntopalautteessa kohdistuvan liian suureen määrään yrityksiä. Alennetun irtisanomiskynnyksen raja laskettiin tämän vuoksi 20:stä 10:een. Lausunnolla olleessa esitysluonnoksessa oli kuvattu tekotapoja, joiden perusteella 1 momentissa työntekijä voitaisiin irtisanoa. Säännöksen sanamuoto sopeutettiin vastaamaan voimassa olevan lain irtisanomisperusteita, kuitenkin siten, että irtisanomiskynnys on matalampi. Lisäksi työttömyysturvan korvauksetonta määräaika eli ns. karenssia ehdotetaan lyhennettäväksi 90 päivästä 60 päivään, jos työnhakija on aiheuttanut työsuhteen päättymisen omalla moitittavalla menettelyllään. Ehdotettu kevennys koskisi kaikenkokoisissa yrityksissä työskenteleviä työntekijöitä.

## **7 Voimaantulo**

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan päivänä kuuta 20 .

Esitys sisältää siirtymäsäännökset, joiden mukaan ehdotetun lain säännöksiä olisi sovellettava työntekijän menettelyyn, joka on tapahtunut lain voimaantulon jälkeen. Näin ollen ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneisiin työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden rikkomisiin ja laiminlyönteihin sekä työntekoa edellytysten ne johtuviin työsuhteen päättämisiin sovellettaisiin työsuhteen lopettamisen 7 luvun 2 §:ää sellaisena, kuin se oli tämän lain voimaan tullessa. Vastaavasti työnhakijan menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovellettaisiin työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n 1 momenttia sellaisena, kuin se oli ehdotetun lain voimaan tullessa.

## **8 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys**

Irtisanomisperustetta koskeva esitys

Esityksellä on liittyviä perustuslakiin. Huomioon tulee ottaa sekä perustuslain 6 §, jossa säädetään ihmisten yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta, että perustuslain 18 §:n 3 momentti, jossa säädetään oikeudesta työhön.

Perustuslain mukaan työsuhteen päättämisen perusteista on säädettävä lailla. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Säännöksen on katsottu edellyttävän, että laissa on säädettävä työsuhteen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavista syistä. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetty syyt oikeuttavat työstä erottamiseen (ks. HE 309/1993 vp s. 69). Perustuslakivaliokunnan käytännössä säännöksen on sittemmin todettu kattavan kaikki tapaukset, joissa henkilön työteko toisen palveluksessa tosiasiallisesti lopetetaan vastoin hänen tahtoaan (ks. PeVM 11/1996 vp). Mainitun perustuslain säännöksen vuoksi ehdotetun työsuhteen lopettamisen 7 luvun 2 §:n 1 momentin työntekijän yksilökohtaista irtisanomista koskevalla säännöksillä on tärkeä periaatteellinen merkitys.

Myös Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa edellytetään työsopimuksen päättämiseltä pätevää syytä. Tämä on todettu sekä ILO:n yleissopimuksessa nro 158 että Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklassa. Lisäksi kummassakin asiakirjassa mainitaan perusteet, jotka eivät ole päteviä irtisanomisperusteita. Nämä perusteet ovat yhdenmukaisia työsopimuslain kiellettyjä irtisanomisperusteita koskevan voimassa olevan 7 luvun 2 §:n 2 momentin kanssa. Ehdotettu uusi irtisanomisperustetta koskeva säännös ei oikeuttaisi poikkeamaan kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelosta. Työsopimuslain irtisanomisen perustetta koskevat säännökset sekä ehdotettu uusi pieniä työnantajia koskeva momentti täyttäisi mainittujen kansainvälisten asiakirjojen ja niistä annetun valvontakäytännön asettamat vaatimukset.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijän henkilöön liittyvä asiallinen ja painava syy määritellään 7 luvun 2 §:n 1 momentissa. Esityksessä ehdotetaan, että alle 10 työntekijää työllistäviin työnantajiin sovellettavasta madalletusta irtisanomiskynnyksestä säädettäisiin pykälän 2 momentissa. Työnantajan henkilöstömäärän ollessa alle 10 asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena pidettäisiin myös 1 momentissa säädettyä vähäisempää, mutta kuitenkin työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin merkittävää rikkomista, laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, ettei työnantajan koko huomioon ottaen tämän voida perustellusti edellyttää jatkavan työsuhdetta. Säännöksessä asetettaisiin irtisanomisperusteelle vaadittavat vähimmäisedellytykset; se ei sallisi työsuhteen päättämistilanteissa mielivallan käyttöä.

Madallettu irtisanomiskynnys vastaisi sääntelytekniikaltaan ja tarkkarajaisuudeltaan voimassa olevaa 1 momentin säännöstä, sillä uudessa 2 momentissa kuvattaisiin irtisanomisperusteet samalla tavalla kuin 1 momentissa. Voimassa olevassa laissa työnantajan koko voidaan irtisanomisperusteiden täyttymisen kokonaisarviointissa ottaa huomioon. Ehdotetussa 2 momentissa korostettaisiin työnantajan koon huomioon ottamista perusteen harkinnassa. Pienen työnantajan erityinen asema sopimussuhteen tasapainoon vaikuttavana tekijänä olisi siten irtisanomisperusteiden täyttymistä arvioitaessa otettava korostetusti huomioon. Sääntelytavaltaan uusi 2 momentti ei kuitenkaan poikkeaisi 1 momentin säännöksestä.

Vaikka ehdotetun säännöksen mukaan irtisanomiskynnys olisi alle 10 työntekijää työllistävillä työnantajilla matalampi, säännökselle jäisi lievennyksestä huolimatta merkittävä turvaava sisältö. Irtisanomiskynnyksen täyttymisen edellyttäisi työntekijän moitittavaa menettelyä tai työntekoedellytyksissä tapahtunutta muutosta, jonka olisi oltava merkittävää. Lisäksi lain 7 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettäisiin yhä kielletyistä irtisanomisperusteista, joita olisi sovellettava työnantajan henkilöstömäärästä riippumatta.

Ehdotetuilla muutoksilla pyritään alentamaan pienten, alle 10 työntekijää työllistävien työnantajien, työllistämiskynnystä. Ehdotetulla muutoksella pyritään edistämään työllisyyttä, jota on pidettävä julkisen vallan tehtävänä perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaan.

Perustuslain 6 §:n 1 momentti sisältää yleisen yhdenvertaisuusvaatimuksen. Säännöksen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuusvaatimus kohdistuu myös lainsäätäjään. Säännöksen kanssa ristiriidassa olisi laki, joka ilman yleisesti hyväksyttävää perustetta, siis mielivaltaisesti, asettaisi kansalaisia tai kansalaisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan.

Yhdenvertaisuussäännös ei kuitenkaan edellytä kaikkien kansalaisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Lainsäädännölle voi olla ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri

tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa. Perustuslakivaliokunnan lausunto-käytännöstä ilmenee myös, että yhdenvertaisuutta koskevasta vaatimuksesta ei aiheudu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn (HE 309/1993 vp, s. 42-43 ja PeVL 31/2014 vp, s. 3). Tästä johtuen kynnys todeta tietty laki perustuslain 6 §:n 1 momentin vastaiseksi on korkea (PeVL 52/2016 vp, s. 5). Perustuslakivaliokunta on myös eri yhteyksissä johtanut perustuslain yhdenvertaisuussäännöksistä vaatimuksen siitä, etteivät henkilöihin kohdistuvat erottelut saa olla mielivaltaisia eivätkä erot saa muodostua kohtuuttomiksi (PeVM 11/2009 vp, s. 2, PeVL 60/2002 vp, s. 4, PeVL 18/2006 vp, s. 2).

Ehdotettu sääntely merkitsisi, että työntekijöiden irtisanomissuojan taso riippuisi työnantajan henkilöstömäärästä eli siitä, työskenteleekö työntekijä alle vai vähintään 10 työntekijää työllistävän työnantajan palveluksessa. Yhdenvertaisuusvaatimukseen nähden on keskeistä huomata, että pienen työnantajan olosuhteet eroavat merkittävästi suuren työnantajan olosuhteista. Pienellä työnantajalla on heikommät mahdollisuudet kestää työntekijän moitittavan menettelyn seurauksia riippumatta siitä, ovatko nämä seuraukset taloudellista vahinkoa, työyhteisön toiminnan heikentymistä vai luottamuspulaa. Lainsäädännössä on tällaisessa tilanteessa otettava huomioon myös työnantajan asema siten, että sääntelyä voidaan pitää molempien työsuhteen osapuolen kannalta kohtuullisena ja tasapainoisena. Erottelua ei siten voida pitää mielivaltaisena, vaan se perustuisi työnantajien erilaisiin olosuhteisiin. Ehdotetussa säännöksessä edellyttäisi niin merkittävää moitittavaa menettelyä taikka työntekoaedellytyksissä tapahtunutta muutosta, ettei työnantajan sen koko huomioon ottaen voida perustellusti edellyttää jatkavan työsuhdetta. Työsuhteen perusteltua jatkamisedellytystä arvioitaisiin objektiivisesti. Säännös täyttäisi oikeasuhtaisuuden vaatimuksen.

Sääntelyn tarkoituksena on työllistämiskynnyksen madaltaminen. Vaikka tutkimuskirjallisuuden perusteella säännösten vaikutukset ovat epävarmoja, arvioidaan voimassa olevaan lakiin sisältyvän irtisanomiskynnyksen muodostavan ainakin jossakin määrin pidäkkeitä rekrytoinneille ja kasvulle. Lainsäätäjän liikkumatilaan kuuluu se, että sääntelyn vaikuttavuus on vielä säätämismvaiheessa jossakin määrin epävarmaa, jos sääntelylle voidaan kuvata tavoiteltu johdonmukainen vaikutusketju. Tässä esityksessä irtisanomiskynnyksen madaltamisen arvioidaan rohkaisevan pieniä yrityksiä ottamaan askeleen lisätyövoiman palkkaamiseen. Tämä on omiaan lisäämään työllisyyttä. Jos työntekijä irtisanotaan uuden säännöksen perusteella, hänen tilalleen palkataan yleensä uusi työntekijä. Työllisyysvaikutus muodostuisi myönteiseksi vähintäänkin tuon kannustevaikutuksen verran. Ehdotetulla säännöksellä halutaan korostaa työnantajan olosuhteiden huomioonottamista siten, että pienten työnantajien oikeusvarmuus paranee rekrytointipäätöstä tehdessään.

Voimassa olevaan lainsäädäntöön sisältyy muitakin säännöksiä, joissa työnantajan henkilöstömäärällä on vaikutusta sovellettavaan lainsäädäntöön. Esimerkkinä tällaisesta lainsäädännöstä ovat yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990), yhdenvertaisuuslaki, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986). Myös työsopimuslaissa säädetään työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta, johon oikeutettuja ovat vain työntekijät, jotka on irtisanottu vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan palveluksesta. Vastaaivin edellytyksin työntekijöillä on oikeus työnantajan kustantamaan työterveyshuoltoon kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä. Näiden henkilöstörajojen asettamiselle ei ole ollut perustuslaillisia esteitä.



Kysymys ei olisi myöskään perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetyn syrjintäperusteen perusteella tapahtuvasta eri asemaan asettamisesta henkilöön liittyvän syyn perusteella, koska irtisanomiskynnyksen korkeus olisi riippuvainen nimenomaan työnantajan henkilöstön määrästä ja sen myötä työnantajan olosuhteista, ei työntekijän henkilöön liittyvistä seikoista.

#### Työttömyysturvalain muutos

Esityksessä muutettaisiin työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:ää, jossa säädetään työsuhteen päättymissyyn vaikutuksesta oikeuteen saada työttömyysetuutta. Pykälä on säädetty keskeisiltä osiltaan perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella (erityisesti PeVL 2/2012 vp).

Työttömyysturvan ehtojen arvioinnissa lähtökohtana on perustuslain 19 §:n 2 momentissa säädetty oikeus perustoimeentulon turvaan. Perustuslakivaliokunta on pitänyt mahdollisena työttömyysturvaseuraamuksia, joiden aikana työttömyysetuutta ei makseta. Valiokunnan näkemyksen mukaan seuraamuksena käytetyn etuuden epäämisen pitää kuitenkin olla asiallisesti perustellussa suhteessa muun muassa siihen, mitä työttömänä olevan henkilön syyksi voidaan lukea. Korvauksetta jääviä ajanjaksoja ei myöskään voi kehittää niin pitkiksi, että ne muodostuisivat perustuslaista aiheutuvan velvoitteen kiertämiseksi. (PeVL 43/2001 vp, PeVL 46/2002 vp, PeVL 2/2012 vp)

Työttömyysturvalain muutoksella kohtuullistettaisiin työsuhteen päättymisen perusteella asetettavan korvauksettoman määräajan kestoja 90 päivästä 60 päivään, koska työsopimuslain muutoksen perusteella työntekijä, joka on ollut alle 10 työntekijää työllistävän työnantajan palveluksessa, voitaisiin irtisanoa nykyistä lievemmällä perusteella. Kyse olisi aina tilanteista, joissa korvaukseton määräaika aiheutuisi perustuslakivaliokunnan tarkoittamalla tavalla yksiselitteisesti työnhakijan omasta käyttäytymisestä (PeVL 46/2002 vp). Työttömyysturvalain muutos vastaa perustuslakivaliokunnan mainituista lausunnoista ilmeneviä näkemyksiä.

Perustuslain 6 §:n 1 momentissa turvataan ihmisten yhdenvertaisuus. Työttömyysturvalain muutoksen kannalta tällä on merkitystä, koska työnhakijan syyksi luettava työsuhteen päättymiseen johtanut menettely voi olla työvoimapolitiittisesti arvioituna yhtä moitittavaa riippumatta työnhakijan entisen työnantajan palveluksessa säännöllisesti olevien työntekijöiden määrästä.

Vaihtoehtona kaikkia irtisanottuja työnhakijoita koskevalle ehdotetulle työttömyysturvalain muutokselle 60 päivän korvauksetonta määräaika voitaisiin soveltaa vain alle 10 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa olleisiin työnhakijoihin. Tämä johtaisi kuitenkin siihen, että isompien työnantajien palveluksessa olleille työnhakijoille asetettaisiin selvästi pitempiä korvauksettomia määräaikoja. Tällainen yhdenvertaisuusongelma syntyisi esimerkiksi tilanteissa, jossa sekä alle 10 että vähintään 10 työntekijää työllistäneiden työnantajien palveluksessa olleet työntekijät irtisanottaisiin työntekijöiden samanlaisen menettelyn takia. Toiselle työnhakijalle asetettaisiin tällöin 60 päivän ja toiselle 90 päivän korvaukseton määräaika, vaikka heidän työsuhteiden päättymiseen johtanut menettelynsä olisi ollut yhtä moitittavaa.

Edellä mainittua yhdenvertaisuusongelmaa ei voida ratkaista siten, että 60 päivän korvauksetonta määräaika sovellettaisiin vain työnhakijoihin, jotka alle 10 työntekijää työllistävä työnantaja on irtisanonut työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ehdotetun muutoksen perusteella. Tällaisessa ratkaisussa olisi riskinä, että työ- ja elinkeinotoimistojen irtisanomisperusteen painavuutta koskeva soveltamiskäytäntö saattaisi muodostua tilanteiden moninaisuudesta ja tapauskohtaisista seikoista johtuen epäyhdenmukaiseksi.

Ehdotetusta työttömyysturvalain muutoksesta hyötyisivät myös ne työnhakijat, jotka olisi voitu irtisanoa myös työsopimuslain nykyisen 7 luvun 2 §:n perusteella. Työsopimuslain muutoksen

tavoitteet huomioon ottaen tätä ei kuitenkaan voidane pitää perustuslain 6 §:n 1 momentin vastaisena.

Hallitus katsoo, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyksessä. Hallitus kuitenkin pitää suotavana, että esityksestä pyydetäisiin perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

## Laki

### työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työsuopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 § seuraavasti:

#### 7 luku

#### Työsopimuksen irtisanomisperusteet

#### 2 §

##### *Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet*

Työntekijästä johtavana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti alle 10 työntekijää, asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää myös edellä 1 momentissa säädettyä vähäisempää, mutta kuitenkin työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin merkittävää rikkomista, laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekeoedellytysten muuttumista, ettei työnantajan voida tämän koko huomioon ottaen perustellusti edellyttää jatkavan työsuhtetta.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Säännöllisesti alle 10 työntekijää työllistävillä työnantajilla ei kuitenkaan ole tämän momentin mukaista selvitysvelvollisuutta muissa kuin 2 momentin 1 kohdan mukaisissa tilanteissa

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 4 ja 5 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .  
Työntekijän menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena, kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

---

2.

## **Laki**

### **työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §: n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun 1 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 288/2012, seuraavasti:

2 a luku

### **Työvoimapoliittisesti moitittava menettely**

1 §

#### *Työstä eroaminen ja erottaminen*

Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen:

- 1) 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on ilman pätevää syytä eronnut työstään;
- 2) 60 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen; tai
- 3) 30 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .  
Työnhakijan menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 2 a luvun 1 §:n 1 momenttia sellaisena, kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

---

Helsingissä päivänä kuuta 20 .

1.

## Laki

### työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*  
7 luku

#### **Työsopimuksen irtisanomisperusteet**

2 §

*Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomis-  
perusteet*

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnte-koedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden

*Ehdotus*  
7 luku

#### **Työsopimuksen irtisanomisperusteet**

2 §

*Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomis-  
perusteet*

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnte-koedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

*Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti alle 10 työntekijää, asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää myös edellä 1 momentissa säädettyä vähäisempää, mutta kuitenkin työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin merkittävää rikkomista, laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työnte-koedellytysten muuttumista, ettei työnantajan voida tämän koko huomioon ottaen perustellusti edellyttää jatkavan työsuhdetta.*

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden

vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. *Säännöllisesti alle 10 työntekijää työllistävillä työnantajilla ei kuitenkaan ole tämän momentin mukaista selvitysvelvollisuutta muissa kuin 2 momentin 1 kohdan mukaisissa tilanteissa*

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 4 ja 5 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .*

*Työntekijän menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena, kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.*

## 2.

### Laki

#### työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §: n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun 1 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 288/2012, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

2 a luku

2 a luku

**Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely**

**Työvoimapolitiittisesti moitittava menettely**

1 §

1 §

*Työstä eroaminen ja erottaminen*

*Työstä eroaminen ja erottaminen*

Työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole 30 päivän ajalta.

Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen:

1) 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on ilman pätevää syytä eronnut työstään;

2) 60 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen; tai

3) 30 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää.

---

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .*

*Työnhakijan menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 2 a luvun 1 §:n 1 momenttia sellaisena, kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.*

---