

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

## **Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

EK kannattaa esityksen tavoitteena olevaa työllistämiskynnyksen alentamista ja työllisyyden parantamista. Henkilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomessa hyvin tiukka. Työsuhteen päättämisen edellytykset ovat kiristyneet viimeaikaisessa oikeuskäytännössä. Sääntelyn tulkinnanvaraisuuden vuoksi työnantajat kohtaavat merkittävää oikeudellista epävarmuutta harkitessaan työsuhteen päättämistä. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan kireys koetaan ongelmaksi kaiken kokoisissa yrityksissä, mutta vaikutukset työllistämishalukkuuteen ovat tuntuvampia pienissä yrityksissä.

EK:n mielestä haitallisia vaikutuksia voi aiheutua siitä, että esitetty irtisanomissuojan kevennys koskee vain alle 20 työntekijän yrityksiä. Soveltamiskynnyksen asettaminen saattaa rajoittaa yritysten kasvua, sillä irtisanominen vaikeutuu työntekijämäärän noustessa kynnyksen yli. Uuden irtisanomiskynnyksen luominen voi niin ikään lisätä lain monimutkaisuutta ja tulkinnanvaraisuutta. Esityksellä ei toisaalta puututa työsuhteen päättämisriitoja koskeviin näyttösääntöihin, jotka ovat ongelmallisia erityisesti pienille yrityksille, sillä niiden mahdollisuudet riittävän näytön esittämiseen ovat usein rajalliset.

Esityksen kielteisenä heijastusvaikutuksena voi lisäksi olla se, että vähintään 20 työntekijää työllistävien yritysten kohdalla irtisanomissuoja entisestäänkin kiristyy oikeuskäytännössä. EK pitää kuitenkin hyvänä, että tällainen vaikutus on esityksessä haluttu torjua toteamalla nimenomaisesti, että muutoksen ei ole tarkoitus vaikuttaa irtisanomiskynnyksen korkeuteen henkilöstömäärältään isommissa yrityksissä.

#### **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

-

## Säännöskohtaiset huomiot

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

Esitetty alempi irtisanomiskynnys soveltuisi, kun työnantajan palveluksessa on alle 20 työntekijää. Perustelujen mukaan henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otettaisiin ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa yhteistoimintalain soveltumista. Jos tarkoituksena on, että esitetyn säännöksen soveltamiskynnys määräytyisi työnantajan säännöllisen henkilöstömäärän mukaan, tämän olisi syytä käydä ilmi pykälän sanamuodosta. Säännöksen alkuosa tulisi siis muotoilla seuraavasti: "Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti alle 20 [...]". Muutoksen jälkeen sanamuoto vastaisi TSL 7 luvun 13 §:n 1 momentin 1 kohtaa, jossa on säädetty koulutusvelvollisuuden soveltumisesta työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

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

Sama kommentti kuin yllä työntekijämäärän laskemisesta.

## Muut huomiot

### **Suhde työehtosopimusmääräyksiin**

-

Kärkkäinen Mika  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK