

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallitus linjasi huhtikuun 2018 kehysriihessä, että työsopimuslakiin valmistellaan muutos, jonka tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävässä yrityksissä. Muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä.

Erityisesti pienissä yrityksissä työsuhdeturvaa koskevat säännökset ovat useassa tapauksessa työllistämisen kynnystä voimakkaimmin nostava yksittäinen tekijä. Lausunnolla olevaa lakihanketta on vietävä määrätietoisesti ja rohkeasti eteenpäin. On äärimmäisen tärkeää, että tehtävillä muutoksilla selkeästi alennetaan ja selkeytetään nykylainsäädännössä ja oikeuskäytännössä asetettua henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä.

Suomen Yrittäjät korostaa, että vaikka nyt esitettävien muutosten sisältö kohdistuu työsopimuslain irtisanomiseen liittyvien perusteiden ja menettelyiden helpottamiseen, todellisuudessa asiassa on kyse ennen kaikkea työllistämisen helpottamisesta. Siitä, että madalletaan rekrytointeihin liittyviä riskejä, jotta pienet yritykset uskaltavat jatkossa palkata entistä enemmän. Siitä, että yritykset uskaltavat tarjota töille niille, joilla sitä ei tällä hetkellä ole. Tätä tukee myös Suomen Yrittäjien keväällä 2017 toteuttaman kyselytulokset. Kyselyyn vastanneista pk-yrityksistä 37 prosenttia totesi olevansa valmis palkkaamaan uusia työntekijöitä, jos henkilöperusteista irtisanomista helpotettaisiin.

Irtisanomissuoja ja kansainväliset sitoumukset sekä perustuslaki

Kuten nyt esillä olevan esityksen perusteluissa todetaan, Suomen perustuslaissa säädetään, että "ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.". Tässä yhteydessä on huomattava, että

säännöksessä ei aseteta mitään erityistä kynnystä, vaan ainoastaan todetaan, että kun työstä erotetaan, syyn on perustuttava lakiin. Samoin on huomattava, kuten esityksen perusteluissa on myös todettu, että perustuslain mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Tältä osin nimenomaan työllistämisen kynnyksen alentaminen on nyt ehdotettavien muutosten tavoite.

Kuten esityksen perusteluissa on todettu, uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan sekä Suomea velvoittavan kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 158 säädetään, että työnantaja ei saa päättää työntekijän palvelussuhdetta ilman pätevää syytä. Lisäksi sekä sosiaalisessa peruskirjassa että mainitussa ILO:n yleissopimuksessa on lueteltu työntekijän henkilöön liittyviä kiellettyjä perusteita, jotka eivät saa olla perusteena palvelussuhteen päättämiseksi. Nämä perusteet vastaavat Suomen voimassaolevan työsopimuslain 7 luvun 2§:ssä listattuja kiellettyjä irtisanomisperusteita.

On huomattava, että edellä mainitut Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet asettavat noudatettavan minimitason, jota on noudatettava kaikenkokoisissa yrityksissä. Mutta ne eivät estä noudattamasta erilaista sääntelyä eri kokoisissa yrityksissä, kunhan velvoitteiden minimitaso, eli tässä tapauksessa pätevän syyn vaatimus irtisanomisperusteen osalta täyttyy. Tältä osin ei ole siis ongelmaa säätää erilaisesta irtisanomiskynnyksestä eri kokoisissa yrityksissä. Kuten esityksen perusteluista käy ilmi, irtisanomissuojan tasoa on porrastettu yritysکوosta riippuen useissa muissa maissa.

Voimassa olevan työsopimuslain mukaan Suomessa irtisanomisen perusteen tulee olla asiallinen ja painava. Lisäksi irtisanominen edellyttää työntekijän työsopimuksesta 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. Tältä osin korostamme, että Suomessa irtisanomisen kynnys on siis huomattavan paljon korkeampi kuin kansainvälisten velvoitteiden edellyttämä ”pätevä syy”. Sääntelytavasta sekä työsopimuslain kirjoitusmuodosta johtuen kynnys on myös erittäin abstrakti ja vaikeasti tulkittava.

Edellä mainituilla perusteilla Suomen Yrittäjät katsoo olevan selvää, että Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista tai Suomen perustuslaista ei johdu mitään sellaista, ettei nyt esitettäviä muutoksia voitaisi toteuttaa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen vaikutusarviointeja koskeva osiossa on työ- ja elinkeinoministeriön tilaamiin, tutkimusjohtaja Antti Kauhasen sekä tutkimuskoordinaattori Merja Kauhasen selvityksiin pohjautuen todettu, että esitettävien muutosten nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisesti epäselvä. Kuitenkin on syytä huomioida, että kuten esityksen vaikutusarviointien osalta on todettu, tutkimusten mukaan irtisanomissuojan heikentäminen lisää rekrytointien ja irtisanomisten virtaa.

Tämä osaltaan tarkoittaa työttömien ja työvoiman ulkopuolelta tulevien työllistymistodennäköisyyden nousua. Tutkimustulokset myös osoittavat, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa yritysten tuottavuutta. Tuottavuuden nousu taas pitkällä aikavälillä johtaa työllisyyden lisääntymiseen ja sitä kautta vaikutus talouskasvuun muodostuu positiiviseksi.

Esityksen vaikutusarviointeja koskevista selvityksistä käy ilmi myös se, että nyt esitettävän kaltainen pienten yritysten lievempi sääntely on perusteltua, koska pienet yritykset ovat normaalisti herkempiä työsuhdeturvan aiheuttamille kustannuksille kuin suuremmat yritykset ja näin ollen irtisanomissuoja vaikuttanee enemmän nimenomaan pienten yritysten rekrytointeihin. Omalta osaltaan esityksen vaikutusarvointien huomioita tukee myös SY:n jäsenilleen teettämät kyselytutkimukset.

Lisäksi Suomen Yrittäjät korostaa, että esityksen vaikutusarvointien osalta on huomioitava, kuten esityksessä on todettu, että vaikka teoreettisesti tarkastellen muutosten nettovaikutukset olisivat epäselvät, mahdollinen työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen omalta osaltaan edistää osaamisen leviämistä ja lisää todennäköisyyttä, että työntekijät päätyvät lopulta sellaisiin työtehtäviin, joissa heidän taitonsa ovat tehokkaassa käytössä.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Esityksen mukaan jatkossa alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä lainmukaisena irtisanomisperusteena pidettäisiin myös nykyistä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Lisäksi edellytettäisiin, että työsuhteen jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Työnantaja ei kuitenkaan jatkossakaan saisi irtisanoa työsuhdetta laissa määritellyillä kielletyillä irtisanomisperusteilla, eikä pääsääntöisesti ennen kuin irtisanottavalle työntekijälle olisi varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

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

Irtisanomiskynnyksen määrittelyn tulee olla selkeä ja objektiivisesti arvioitavissa. Kuten esityksessä todetaan, nykyinen työsopimuslain päättämisperusteiden sisältö on käytännössä muodostunut oikeuskäytännön kautta. Onkin selvää, että viime kädessä myös uusi arviointikynnys tulee muodostumaan oikeuskäytännössä, kuten nykyisten irtisanomiskriteerien osalta. Olennaista on siten se, että uusi lainsäädäntö ohjaa oikeuskäytäntöä nykyisestä poikkeavaan (eli lievempään) arviointiin pienten yritysten osalta. Sen vuoksi nykyisääntelyyn nähden sellaiset laatusanat kuten ”olennainen” ja ”vakava” (laiminlyönti/rikkominen) tulisi pienten yritysten osalta poistaa laista. Tästä johtuen SY esittää alla olevaa muotoilua:

”Työnantaja, jonka palvelussa on alle 20 työntekijää saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä asiallisesta syystä.

Irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan sekä erityisesti työntekijän menettelyn tai työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumisen vaikutus työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen sekä työnantajan ja työyhteisön toimintaan

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, jonka palveluksessa on vähintään 20 työntekijää, 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.”

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

Esityksen mukaan alle 20 työntekijää työllistävien yritysten ei enää jatkossa olisi tarpeellista selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Muutos on lähtökohtaisesti perusteltu ja kannatettava. Kuten esityksessä on todettu, pienellä työnantajalla on suurempia vähäisemmät mahdollisuudet tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta sellaista työtä, jossa edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa. Jos työntekijän moitittava menettely on horjuttanut työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen pienessä yrityksessä, ei työntekijän uudelleen sijoittamisella todellisuudessa parannettaisi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

Kaikkein pienimpien yritysten osalta on huomioitava, että nykyisin mukainen työn tarjoamisvelvollisuuden selvittäminen on lähtökohtaisesti kohtuullisen helppoa. Mikäli yrityksessä on esimerkiksi viisi työntekijää, on varsin yksinkertaisesti todennettävissä, että muuta työtä ei ole tarjolla. Nyt esitettävä muutos on kuitenkin silti perusteltu, koska nykyinen oikeuskäytännössä omaksuttu tulkinta on, että pelkästään velvollisuuden laiminlyönti voi johtaa työsuhteen päättämisen lainvastaisuuteen ja työnantajan korvausvelvollisuuteen. Näin siitäkin huolimatta, että työnantajalla ei todellisuudessa olisi ollut muuta tarjottavaa työtä. Tästä johtuen esitetty muutos ei todellisuudessa heikennä työntekijän asemaa, mutta parantaa työntekijän oikeusturvaa ja oikeusvarmuutta.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Nyt esitettävän sääntelyn ja työehtosopimusmääräysten vaikutusten osalta on ensinnäkin huomioitava, että työnantajajäritykset jakautuvat niin sanottuihin normaalisitovaan, yleissitovaan ja vapaaseen kenttään. Esitettävien muutosten vaikutusten osalta kyse on ennen kaikkea yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen piirissä toimivien noin 50 000 työnantajajärityksen asemasta. Yleissitovuuden piirissä on selvästi yli puolet työnantajajärityksistä. Kun tarkastellaan alle 20 työntekijää työllistäviä yrityksiä, on yleissitovuuden piirissä olevien työnantajajäritysten osuus vielä huomattavasti tätä suurempi. On huomattava, että nämä yritykset joutuvat noudattamaan

työehtosopimusten velvoitteita, vaikeivat pääse millään tavoin vaikuttamaan työehtosopimusten sisältöön.

Esityksen vaikutusarviointeja koskevassa osiossa on lyhyesti käsitelty mahdollisten muutosten vaikutuksia ja suhdetta työehtosopimusten määräyksiin. Kuten esityksessä on todettu, monissa työehtosopimuksissa on sovittu niin kutsutuista irtisanomissuojaa koskevista sopimusmääräyksistä. Käytännössä työehtosopimusmääräykset on tehty joko viitaten työsopimuslain säännöksiin tai kopioimalla ne osaksi työehtosopimusta. Näitä määräyksiä työehtosopimukseen sidotut ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimuslain 4 §:n nojalla. Lisäksi esityksessä on todettu, että näitä määräyksiä sovelletaan järjestäytymättömässä kentässä työsopimuslain yleissitovuussäännöksen nojalla. Näin ollen olisi niin, siltä osin kuin työehtosopimuksissa on sovittu yksilöperusteisia irtisanomisia koskevia määräyksiä, tällaisten työehtosopimusmääräysten voimassa ollessa niillä on käytännössä vaikutusta irtisanomista koskevien säännösten soveltamiseen. Tältä osin katsomme kuitenkin, ettei ole täysin selvää, voidaanko mahdollisia irtisanomissuojaa koskevia työehtosopimusten määräyksiä pitää sellaisina työsuhteen ehtoja tai työoloja koskevinä määräyksinä, jotka työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesti tulevat myös yleissitovuuden kautta järjestäytymättömissä yrityksissä noudatettaviksi ja näitä yrityksiä sitoviksi.

SY:n näkemyksen mukaan on täysin selvää, että nyt tehtävässä uudistuksessa on huomioitava hallituksen kehysriihen linjauksen tahtotila ja muutokset tulee toteuttaa siten, että niillä todellisuudessa voidaan saavuttaa tavoiteltu muutos. Käytännössä tämä tarkoittaa, että sääntely tulee muutosten osalta toteuttaa siten, että uusia säännöksiä on mahdollista soveltaa huolimatta mahdollisista työehtosopimusten laista poikkeavista määräyksistä. Vain näin voidaan taata, että muutoksilla saadaan todellisuudessa aikaan haluttu vaikutus.

Makkula Janne
Suomen Yrittäjät ry