

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiesityksessä on todettu, että alennettaessa irtisanomiskynnystä, irtisanomisperusteen sisältö muotoutuu viime kädessä oikeuskäytännön perusteella. Lakiesityksessä ehdotetut muutokset tukevat tätä käsitystä. Irtisanomisperusteiden muotoilu on niin epäselvää, että voimaan tullessaan lakimuutokset poikisivat lukuisia oikeudenkäyntejä, joissa irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin. Lakiesityksessä on viitattu myös perustuslakiin. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työntekijöiden oikeusturvan kannalta on kestäväntöntä säätää laki, joka luo laajan oikeudellisen epävarmuuden ja jonka tosiasiallinen merkitys selviäisi vasta vuosien oikeuskäytännön kautta.

On vielä huomioitava, että työoikeuden periaatteena on pidetty työntekijän suojelua työsuhteen heikompana osapuolena. Lakiesitys mahdollistaisi työntekijän irtisanomisen hatarilla, työnantajan subjektiivisiin näkemyksiin pohjautuvilla perusteilla. Työntekijän oikeusturvan kannalta olisi kestäväntöntä, että näillä subjektiivisilla perusteilla työntekijä voitaisiin irtisanoa ja hän menettäisi työnsä. Viitaten vielä perustuslakiin, työstä erottamiseen pitäisi perustua lakiin. Lain sisällön muodon hakeminen oikeuskäytännön kautta johtaisi tilanteisiin, joissa irtisanottuja työntekijöitä kohdeltaisiin jatkossa myös lain näkökulmasta eriarvoisesti. Oikeuskäytännön muotoutuessa irtisanomisperusteista tultaisiin antamaan vuosien mittaan mahdollisesti hyvinkin poikkeavia tuomioita. Tätä tapahtuu jo voimassa olevan työläinsäädännön kohdalla. Uutta oikeuskäytäntöä tulee. Hallituksen lakiesityksen ongelma on se, että se alistaa jo lakia säädettäessä suuren joukon työntekijöitä tietoisesti oikeudellisen epävarmuuden tilaan. Lakiesitys horjuttaisi merkittävästi nykyistä työoikeudessa noudatettava työntekijän suojelun periaatetta. Nykyinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö mahdollistavat yritysten koon ja erilaisten tilanteiden huomioinnin irtisanomisperusteita arvioitaessa. Lakiesitys on turha ja sitä ei tule hyväksyä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lakiesityksen johdannossa on todettu, että lakiesityksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä. Hallituksen kokonaistavoitteena on samaan aikaan ollut työllisyysasteen nostaminen.

Lakiesityksen vaikutuksia arvioineiden asiantuntijoiden mukaan irtisanomiskynnyksen alentaminen pienissä yrityksissä ei edistä ainakaan jälkimmäistä tavoitetta. Vaikutus työllisyyteen on epäselvä, koska irtisanomiskynnyksen alentaminen lisää rekrytointien lisäksi irtisanomisia.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Lakiesityksessä on esitetty, että alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä, irtisanomisperusteena voisivat olla vähäisemmät rikkomukset kuin nykyisen työsopimuslain 7. luvun 2 §:ssä mainitut perusteet. Irtisanomisen mahdollistavina seikkoina on mainittu muun muassa vähäisempi työvelvoitteen laiminlyönti tai epäasiallinen käyttäytyminen, joka horjuttaa työnantajan ja työntekijän luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan ja työyhteisön toimintaa.

Työntekijään liittyvissä irtisanomisperusteissa tulisi työntekijän oikeusturvan varmistamiseksi pyrkiä objektiivisuuteen. Työntekijästä johtuvissa syissä irtisanomisperusteen tarkasteleminen perustuu kokonaisarviointiin, joka tulisi tehdä objektiivisesti todettavien seikkojen perusteella. Esimerkiksi lakiesityksessä mainittu työntekijän ja työnantajan välinen luottamussuhde mahdollistaa tosiasiallisesti työntekijän irtisanomisen hyvinkin kevyesti. Työnantaja voi yksipuolisesti todeta, että luottamus on mennyt ja näytön arviointi on hyvin haastavaa. Myös työvelvoitteen laiminlyönti käsitteenä on laaja ja irtisanomisen mahdollistaminen jo vähäisemmästä rikkeestä on hyvin ongelmallinen. Irtisanomiskynnyksen alentaminen tulee aiheuttamaan pienissä yrityksissä lukuisia tilanteita, joissa näyttö työsuhteen päättämisestä perustuu oikeudenkäynnissä henkilötodisteluun ja osapuolten subjektiivisiin näkemyksiin.

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

Lakiesityksessä työnantaja vapautettaisiin kokonaan velvollisuudesta selvittää mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun työhön irtisanomisen välttämiseksi. Muutosta on perusteltu hyvin kevyesti ainoastaan yrityksen koolla. Perusteluissa on jälleen viitattu luottamussuhteeseen, jota on vaikea nähdä objektiivisesti mitattavana asiana irtisanomisperusteita arvioitaessa.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Työehtosopimuksessa saattaa olla työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä, jotka sitovat työnantajaa myös lakimuutoksen jälkeen. Lakimuutos asettaa myös työnantajat eriarvoiseen asemaan koon tai järjestäytymisen perusteella. Työehtosopimuksessa saattaa työsuhdeturvaa koskevilla määräyksillä olla viittaus työsopimuslain perusteisiin. Lakiesityksellä on työntekijän asemaa heikentäviä vaikutuksia myös työehtosopimusten työsuhdeturvaa koskeviin määräyksiin.

Ollila Jari
Sähköalojen ammattiliitto ry

