

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

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

### Yleiset huomiot

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Ei lausuttavaa tähän kohtaan

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

Ehdotettu TSL 7:2 1 momentin muutos koskisi tilanteita, joissa työntekijä on menetellyt moitittavasti. Näissä tilanteissa työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun säännösten perusteella tulee todennäköisesti asetettavaksi lain mukainen korvaukseton määräaika eli aika, jolta työttömyysetuutta ei makseta.

Työttömyysturvajärjestelmässä ehdotettu muutos vaikuttaisi kahtalaisesti. Jos työttömyysjaksojen alkaminen lisääntyisi, muutos lisäisi työttömyysturvamenoja. Työttömyysturvamenoja puolestaan vähentäisi ehdotuksen tavoitteena oleva työllisyyden lisääntyminen, jolloin kokoaikatyöhön työllistyttyäessä työttömyysetuus jää kokonaan pois ja osa-aikatyöhön työllistyttyäessä täysi työttömyysetuus muuttuu sovitelluksi. Koska kyse olisi moitittavasta menettelystä johtuvasta individuaaliperusteisesta irtisanomisesta, myös edellä mainittujen korvauksettomien määräaikojen voidaan arvioida lisääntyvän.

Ehdotetun muutoksen vaikutusta työttömyysturvajärjestelmässä syntyviin menoihin on kuitenkin vaikea arvioida tarkasti.

### Säännöskohtaiset huomiot

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

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi, että alle 20 työntekijän yrityksissä irtisanomisperusteena pidettäisiin myös vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan ja työyhteisön toimintaa. Velvollisuus epäasiallisen käyttäytymisen välttämiseen ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen on kirjattu nykyisellään voimassaolevaan lainsäädäntöön. Työsopimuslain 3:2 §:n mukaan työntekijän on noudatettava huolellisuutta ja huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta käytössään olevin keinoin. Työturvallisuuslain 18 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta huolehtia käytettävissään olevin keinoin työturvallisuudesta ja välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää. Sosiaali- ja terveysministeriö ehdottaa, että nämä voimassaolevat velvoitteet tuotaisiin esiin lakiesityksen perusteluissa. Viittaus edellä mainittuihin lainkohtiin voisi selventää, millainen työntekijän menettely vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa siinä määrin, että irtisanomisperuste täyttyy.

Lisäksi haluamme kiinnittää huomiota siihen, että ilmapiiriongelmat ja epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla ovat tyypillisesti monisyisiä ongelmia, joita on vaikea näyttää toteen ja nimetä niiden aiheuttajia yksiselitteisesti. Työnantajalla on myös työturvallisuuslain 28 §:n nojalla velvollisuus ryhtyä toimiin terveydelle haitallisen häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Siten ilmapiiriongelmiä tulisi aina pyrkiä ratkaisemaan työpaikalla ennen kuin ryhdytään harkitsemaan yksittäisen henkilön irtisanomista henkilöperusteella. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa myös, että työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä säädetyn työntekijän kuulemisvelvollisuuden merkitys korostuu tulkinnanvaraisissa työilmapiiriongelmissa. Irtisanomisperusteiden muuttaminen todennäköisesti heijastuisi myös valvontaviranomaisen toimintaan, sillä työpaikkakiusaamista ja työilmapiiriongelmiä selvitetään paljon työsuhteasioiden valvonnassa.

Sosiaali- ja terveysministeriö ehdottaa myös, että esityksessä esiintyvän käsitteen ”työilmapiirin myrkyttyminen” sijaan käytettäisiin ilmaisua ”aiheutuu vakavia ongelmia työilmapiirille työyhteisössä”, sillä tämä kuvaisi ilmiötä selkeämmin ja neutraalimmin.

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

Esityksessä ehdotetaan alle 20 työntekijää työllistävien yritysten rajaamista työnantajan uudelleensijoittamisvelvoitteen ulkopuolelle. Säännöksen muotoilu on tulkittavissa siten, että mitään henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ei jää sen soveltamisalan ulkopuolelle. Kohdassa ”Esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset” muutosta on perusteltu tilanteilla, joissa työntekijän moitittava menettely on horjuttanut työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Onko rajoituksen tarkoitus koskea ainoastaan tilanteita, joissa irtisanomisen perusteena on työntekijän moitittavaan menettelyyn perustuva syy, jolloin uudelleensijoittamisvelvollisuus olisi voimassa esimerkiksi silloin, kun työsuhteen päättämisen syynä on työntekijän sairaudesta johtuva työkyvyn aleneminen? Nyt lausunnonlehdelle lähetetyssä esityksessä olevassa aineistossa ei ole käsitelty tätä aihetta ja epäselväksi jää, onko tarkoituksena poistaa uudelleensijoitusvelvollisuus myös tilanteissa, joissa työsuhteen päättämisperuste ei liity työntekijän moitittavaan menettelyyn. Sosiaali- ja terveysministeriö kiinnittää huomiota siihen, että voisi olla tarpeen harkita, pitäisikö säännöksen tekstiä ja sen perusteluja tarkentaa tältä osin.

## Muut huomiot

### Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Antila Raimo  
Sosiaali- ja terveysministeriö

Ahtola Kaisu  
Sosiaali- ja terveysministeriö - Työ- ja tasa-arvo-osasto