

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Palvelualojen ammattiliitto vastustaa hallituksen esitystä koskien työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden heikentämistä alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Jäljempänä täsmennetyin perustein PAM katsoo, ettei hallituksen esitys edistä sille asetettuja työllistämistavoitteita. Lisäksi heikennys kohdentuisi naisvaltaisten alojen työntekijöihin ja heikentäisi siten entisestään työsuhdeturvaa niillä työntekijöillä, joiden työmarkkina-asema esimerkiksi työsuhteen osa-aikaisuudesta tai nollatuntisopimuksista johtuen on jo valmiiksi heikompi. Esitys toteutuessaan asettaisi työntekijät myös perusteettomasti eriarvoiseen asemaan heistä riippumattomista syistä. Lisäksi yksilöperusteisen irtisanomisen varsinainen sisältö jäisi esityksen mukaan tuomioistuinkäytännön varaan, mitä ei PAMin näkemyksen mukaan voida pitää millään tapaa perusteltuna lainsäätämistapana.

Esitys ei parantaisi työllisyyttä

Esitykselle asetettu tavoite, eli työllisyysasteen nostaminen, jää esityksen osana tehtyjen asiantuntija-arvioiden perusteella vähintäänkin kyseenalaiseksi.

Esimerkiksi Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimuskoordinaattori Merja Kauhanen katsoo, että pysyvissä työsuhteissa olevien työntekijöiden irtisanomisen helpottaminen ei näyttäisi parantavan työllisyyttä, vaan sillä saattaisi olla jopa kokonaistyöllisyyttä ja pysyvien työsuhteiden määrää vähentävä vaikutus. Lisäksi työntekijämääräisen kynnyksen asettaminen saattaa heikentää yritysten kasvuhalukkuutta yli mainitun kynnyksen ja johtaa toisaalta yritysten kannalta ei-toivottuun työntekijöiden valikoitumiseen.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja Antti Kauhanen puolestaan toteaa, että irtisanomissuojan heikentämisen nettovaikutukset työllisyyteen ovat ristiriitaisia. Kauhasen mukaan tämä selittyy sillä, että heikentäminen lisää sekä rekrytointeja että irtisanomisista. Myös Antti Kauhanen tuo esille sen, että työntekijämääräisen kynnyksen asettaminen saattaa estää yrityksiä kasvamasta.

Työntekijöiden työsuhteturvaa heikennettiin merkittävästi jo vuoden 2017 alussa pidentämällä koeaikaa neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. PAM katsoo, että koeaika pidennyksineen tarjoaa jo nyt riittävän mahdollisuuden yrityksille arvioida työntekijän henkilökohtaista soveltuvuutta tehtävään ja alentaa riittävästi mahdollisiin virherekrytointeihin sisältyvää kustannusriskiä.

Osana mahdollisia negatiivisia työllisyysvaikutuksia PAM haluaa nostaa esille työsuhteiden epävarmuuden merkityksen työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaannolle. Esimerkiksi yksityisistä palvelualoista matkailu- ja ravintola-alan työnantajat ovat tuoneet toistuvasti esiin kasvavat vaikeudet rekrytoida työvoimaa. PAM:n näkemyksen mukaan tarjolla olevien työsuhteiden laadun ja turvan heikentäminen entisestään olisi omiaan vähentämään kannusteita muuttaa työn perässä esimerkiksi isoihin kasvukeskuksiin, joissa pula osaavasta työvoimasta on suurinta.

Esitys on perustuslain kannalta ongelmallinen

Yksilön työsuhteturvan ei tule olla riippuvainen siitä, onko hänellä kulloinkin 18 vai 19 työkaveria, vaan henkilöiden on oltava yhdenvertaisia lain edessä. Mikäli tästä perustuslaillisesta vaatimuksesta haluttaisiin poiketa, tulee tällaisella poikkeamisella olla hyväksyttävä tavoite. Lisäksi keinojen tavoitteen saavuttamiseksi on oltava oikeasuhtaisia. Kun esitys toisaalta koskee yli 90 % yrityksistä ja kolmannesta työvoimasta ja kun siinä toisaalta asetetaan yksilöt merkittävällä tavalla eriarvoiseen asemaan ilman, että esityksellä voidaan esittää olevan positiivisia työllisyysvaikutuksia, PAM katsoo, että hyväksyttävyyden ja oikeasuhtaisuuden tavoite ei miltään osin toteudu. PAM pitää tärkeänä, että esityksestä pyydetään perustuslakivaliokunnan lausunto.

PAM katsoo myös, että henkilöperusteisiin irtisanomisiin liittyvän vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella ei ole mitenkään osoitettavissa, että pienten yritysten olisi vaikeaa irtisanoa työntekijöitään. Oikeuskäytäntö sen sijaan osoittaa selvästi, että jo nykyisin yrityksen olosuhteet, mukaan lukien sen koko, otetaan huomioon irtisanomisen perusteita arvioitaessa. Irtisanomisperusteiden riittävyyden harkinta on siten jo nykyisin kokonaisharkintaa.

Esityksen puutteellisuudet ja epätäsmällisyydet – kuten esimerkiksi termin ”epäluottamus” määrittelemättömyys – olisi PAM:n näkemyksen mukaan omiaan lisäämään epävarmuutta työpaikoilla ja työsuhteen päättämiseen liittyviä oikeusriitoja. Esitettyjen määräysten sisällön määrittely jäisi silloin suurelta osin tuomioistuinkäytännön varaan. Tätä ei voida pitää

hyväksyttävänä lainsäätämistapana. Lisäksi menettely ruuhkauttaisi entisestään tuomioistuinjärjestelmää.

PAM toteaa vielä, että pienten yritysten työntekijöiden asema on todellisuudessa muutoinkin heikompi suurempiin yrityksiin verrattuna. PAM katsoo, ettei tätä eroa tule kasvattaa entisestään. Pienissä yrityksissä on usein huonommat työsuhde-edut ja puutteita yhteistoiminnassa luottamushenkilöjärjestelmien toimimattomuuden tai puuttumisen vuoksi. PAMin työsuhdeneuvontaan tulee vuosittain noin 50 000 yhteydenottoa ja liitossa hoidetaan joka vuosi noin 1 000 varsinaista erimielisyyssasiaa. Näistä merkittävä osa koskee juuri pieniä yrityksiä. Eroa suurten ja pienten yritysten välillä alleviivaa se, että yli 80 % liiton hoidettavana olevista työsuhderiidoista koskee järjestäytymättömiä työnantajia.

Esityksestä puuttuu kokonaisnäkemys

PAM haluaa painottaa myös Merja Kauhasen näkemystä, jonka mukaan uudistuksia suunniteltaessa olisi kiinnitettävä huomiota maan kokonaisjärjestelmiin, kuten talouspolitiikan linjoihin ja elinkeinorakenteisiin, koska näillä on vaikutusta siihen, miten eri maiden reformit soveltuvat kopioitaviksi. PAM katsoo, että esimerkiksi työvoimapalveluiden saatavuus ja laatu ja ansioperusteinen työttömyysturva ovat tyypillisesti paremmalla tasolla niissä Pohjoismaissa, joissa yksilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomea heikompi. Nyt käsiteltävänä oleva esitys ei ota huomioon esimerkiksi sitä, että työsuhteen päättämisestä yksilöperusteilla seuraa Suomessa lähes poikkeuksetta myös työttömyysturvalain tarkoittama karenssi.

PAMin näkemyksen mukaan myös työntekijöiden irtisanomissuojaa tulisi tarkastella kokonaisuutena. Suomen yksilöperusteista irtisanomissuojaa voidaan esimerkiksi OECD:n indikaattorin perusteella pitää keskimääräistä tiukempuna. Samanaikaisesti kollektiiviperusteinen irtisanominen on kuitenkin Suomessa huomattavasti helpompaa keskeisiin kilpailijamaihin verrattuna. Tätä yksilöperusteisen ja kollektiivisen työsuhdeturvan yhdistelmää on pidetty tärkeänä talouden dynamiikalle. Se on mahdollistanut työvoiman määrän sopeuttamisen joustavasti, mutta samalla turvannut yksilön yksilöiden asemaa ja kohtelun tasapuolisuuden taloudellisista ja tuotannollisista tekijöistä riippumattomissa tilanteissa.

Lisäksi PAMin näkemyksen mukaan pienten yritysten kykyä reagoida ja sopeutua muuttuviin olosuhteisiin voidaan parantaa ensi sijassa työn järjestelyitä, esimiestyötä ja muita työhyvinvoinnin osa-alueita sekä työntekijöiden osaamista kehittämällä. Työntekijöiden epävarmuuden lisääminen on sen sijaan omiaan heikentämään työilmapiiriä ja työhyvinvointia ja siten tuottavuutta.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Vaikutusarvioinnissa sivuutettu sukupuolivaikutukset

”Yleisluontoisissa huomioissa” kuvatuilla tavoilla PAM katsoo, että asiantuntija-arvioiden perusteella esityksen positiiviset vaikutukset nettotyöllisyyteen ovat erittäin epäselviä. Kun esityksellä ei siten voida toteuttaa sen tavoitteeksi asetettua työllisyysasteen nostoa, on selvä, että irtisanomiskynnyksen madaltaminen ja työntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan työpaikkansa koon perusteella on PAMin näkemyksen mukaan valittuna keinona paitsi keino, myös perustuslain vastainen.

PAMin näkemyksen mukaan työsuhdeturvan heikennys kohdentuisi voimakkaimmin naisvaltaisiin työpaikkoihin. Sukupuolivaikutuksia ei kuitenkaan ole lainkaan huomioitu esityksessä, mitä PAM pitää erittäin vakavana puutteena. PAMin järjestämialojen yrityksistä reilusti yli 90 %:lla työntekijämäärä jää alle esitetyn rajan. Alle 20 työntekijää työllistävien yritysten palveluksessa työskentelee esimerkiksi matkailu- ja ravintola-alalla noin 54 % (palkansaaajia alalla kaikkiaan 73 000 vuonna 2016) ja vähittäiskaupassa 34 % (kaikkiaan 143 000 palkansaaajaa) alan henkilöstöstä. Näiden alojen työntekijöistä yli 70 % on naisia. PAM pitää siten selvänä, että esitys heikentäisi voimakkaasti etenkin naisten työsuhdeturvaa. Todettakoon, että mainituilla aloilla työntekijöiden työmarkkina-asema on jo keskimääräistä heikompi: työntekijöistä noin 40 % työskentelee osa-aikaisissa työsuhteissa ja esimerkiksi vähittäiskaupan palkansaaajista 30 % tekee vähemmän kuin 30 tuntia viikossa. Myös nollatuntisopimuksella työskenteleviä työntekijöitä on eniten mainituilla toimialoilla.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Irtisanomissäännösten muuttaminen esitetyllä tavalla tekisi lain soveltamisesta entistä vaikeampaa ja loisi ainoastaan uutta epävarmuutta ja jännitteitä. Hallitus ei ole muistiossaan antanut 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.

Muutos ei myöskään ole perusteltu siltä osin, että irtisanomisen lainmukaisuus arvioidaan pitkälti jo nykyisin kokonaisharkinnalla, jossa yrityksen koko huomioidaan osana tätä harkintaa. Voimassa olevan työsopimuslain perusteluissa todetaan nimenomaisesti, että työntekijän ”henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan”. Tämä tarkoittaisi sitä, että voimassa olevan oikeuden tapaan irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema” (HE 157/2000 vp., s. 98). Myös vahingonkorvauksen määräytymisessä on TSL 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan otettava huomioon ”työnantajan olot”. Tällä tarkoitetaan lain perustelujen mukaan ”erityisesti pienten yritysten erityispiirteiden huomioimista” (HE 157/2000 vp., s. 119). Väistämättä voidaan kysyä, miksi uutta lainsäädäntöä tarvitaan, kun jo voimassa olevan

työsopimuslain mukaan yrityksen koko vaikuttaa siihen, mihin irtisanomiskynnys asettuu ja millaisia korvauksia perusteettomasta irtisanomisesta maksetaan. Mitään selvitystä tai edes väitettä siitä, että tuomioistuimet olisivat jättäneet ottamatta huomioon yrityksen koon, ja siten soveltaneet väärin voimassa olevaa työsopimuslakia, ei muistiossa esitetä.

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

Esitys siitä, että muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa säännöstä ei sovellettaisi lainkaan työnantajan irtisanoessa henkilökohtaisin perustein yrityksestä, joka työllistää alle 20 työntekijää, on kohtuuton.

Esityksen mukaan oikeus olla edes selvittämättä työsuhteen jatkamisen edellytyksiä kaikissa tapauksissa, joissa työntekijä irtisanoaan henkilökohtaisin perustein, on perusteltua, koska sen mukaan pienellä työnantajalla on vähäisemmät mahdollisuudet tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta sellaista työtä, jossa edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa. Tällainen muutos ei kuitenkaan ole hyväksyttävissä, koska sillä heikennetään ensinnäkin aivan liian voimallisesti osapuolten välistä lojaliteettivelvoitetta eli velvoitetta turvata työsuhteen jatkaminen.

Toisekseen tällaiseksi kirjattu muutos ei ole tarpeen, sillä jo nykyinen voimassa oleva työsopimuslaki huomioi osapuolten olosuhteet eli sen, että pienissä yrityksissä on vähäisemmät mahdollisuudet tarjota toista työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Voimassa olevan lain esitöiden mukaan työnantajan olisi aina ennen työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvaa työsopimuksen irtisanomista kuultava työntekijää irtisanomisen perusteena olevista seikoista. Samassa yhteydessä työnantajan olisi myös selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä sellaisiin toisiin tehtäviin, joista työntekijä voisi ammatitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulisi kysymykseen silloin, kun työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekoaedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tällöin työnantajan olisi selvitettävä mahdollisuutensa tarjota työntekijälle muita tehtäviä ja toisaalta työntekijän edellytykset selvittää tarjolla olevista muista tehtävistä (HE 157/2000 vp., s. 101). Mitään selvitystä tai edes väitettä siitä, että tuomioistuimet olisivat jättäneet osapuolten mahdollisuudet ja edellytykset huomioimatta työsuhteen päättämisiiridoissa ja siten soveltaneet väärin voimassa olevaa työsopimuslakia, ei muistiossa esitetä.

On myös tärkeää huomata, että kyseinen esityksen muotoilu poistaisi työnantajalta velvoitteen edes selvittää työsuhteen jatkamisen edellytykset myös monissa muissa tapauksissa kuin sellaisissa tilanteissa, joissa on väitetysti horjutettu osapuolten välistä luottamusta. Esityksen nojalla yrityksen olisi jatkossa huomattavasti helpompaa päättää myös esimerkiksi sellaisen työntekijän työsuhte, jonka työkyky on alentunut. Lain muutos tältä osin tarkoittaisi, että työnantajan ei tarvitsisi edes selvittää olisiko tällainen työntekijä, joka ei kykene omiin työsopimuksen mukaisiin töihinsä sijoitettavissa toisiin tehtäviin, toisin kuin voimassa oleva lainsäädäntö edellyttää. Ehdotus

tarkoittaisi tällaisten työkyvyltään jollain tavalla rajoitettujen ja usein ikääntyneiden työntekijöiden työsuhdeturvan merkittävää heikentymistä.

Näin kategorinen oikeus olla ollenkaan selvittämättä uudelleensijoitusmahdollisuuksia on huomattava heikennys työntekijän työsuhdeturvaan eikä tällaista kieltoa voida myöskään pitää oikeasuhtaisena keinona (mahdollisen) työllisyysasteen nostamiseksi.

Uudelleensijoittamismahdollisuuksien selvittäminen on jatkossakin tehtävä jokaisella työpaikalla tapauskohtaisesti ja käyttäen kokonaisharkintaa.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Yksilöperusteisesta irtisanomissuojasta on määräyksiä mm. sellaisissa Palvelualojen ammattiliiton solmimissa työehtosopimuksissa, joiden osana noudatetaan SAK:n ja EK:n edeltäjän Teollisuuden Työnantajien (TT) välillä solmittua irtisanomissuojasopimusta. Tällaisten sopimusten piirissä on arviolta 2 % yksityisten palvelualojen työntekijöistä.

Selin Ann

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry - Puheenjohtaja Ann Selin