

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lausuttavana olevassa työ- ja elinkeinoministeriön valmistelemassa muistiossa ehdotetaan työsopimuslaissa säännellyn individuaaliperusteisen irtisanomisen kriteereiden muuttamista. Ehdotetun lainmuutoksen tavoitteena on keventää irtisanomisen perusteita alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä. STTK kannattaa työllisyyttä ja työllistymistä edistävien keinojen selvittämistä, mutta ei muistiossa ehdotetulla tavalla.

Yksilöllisen irtisanomisen kriteereiden muuttaminen asettaisi työntekijät eriarvoiseen asemaan pelkästään työnantajan koon perusteella, mitä ei voida pitää perusteltuna. Valmistelun yhteydessä ei ole riittävästi selvitetty ehdotuksen suhdetta kansainvälisiin sopimuksiin sekä Suomen perustuslain säännöksiin (tässä yhdenvertaisuus) ja etenkin ehdotetun muutoksen suhdetta perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin. Muistion liitteenä olevat vaikutusarvioinnit eivät tue käsitystä siitä, että työllistäminen ja siten uusien työpaikkojen syntyminen lisääntyisi niin merkittävästi, että yhdenvertaisuudesta poikkeamista voitaisiin pitää hyväksyttävänä ja ehdotetun toimenpiteen todellisia vaikutuksia ilmeisinä. Päinvastoin arvioidut työllisyysvaikutukset ovat lähes olemattomat.

Työntekijällä tulee olla selvä käsitys siitä, minkälaisesta toiminnasta voi seurata työsuhteen päättäminen. Työoikeudellisen irtisanomissuojan tulee olla samanlainen kaikilla työntekijöillä. Ehdotettu sääntelytapa lisää tulkinnanvaraisuutta ja luo epävarmuutta työpaikoilla. Muutos aiheuttaisi muutenkin jo hyvin tulkinnanvaraiseen individuaaliperusteisten irtisanomisten tulkintaan uuden rajanvetokiistan, joka lisäisi oikeusriitoja ja rasittaisi mittavalla tavalla oikeuslaitoksia ja aiheuttaisi jo ennestään ruuhkaksiin oikeuslaitoksiin kustannuspainetta. Lisäksi oikeuskäytäntö voi muodostua varsin kirjavaksi, mikä vaikeuttaa entisestään irtisanomisen kynnyksen määrittelyä.

Muistion luvussa 4 (sivut 5-7) on kuvattu tilanteita, joissa lievemmat irtisanomisperusteet tulisivat sovellettavaksi. Käytetyt käsitteet ovat hyvin vaikeasti tulkittavia (esim. luottamussuhteen horjuttaminen, alisuoriutuminen). Esityksessä todetaan sivulla 6, että irtisanomiseen voisi oikeuttaa myös sellainen työntekijän epäasiallinen käyttäytyminen, joka vaikeuttaa pienen työyhteisön toimintaa. Samoin todetaan, että työntekijän epäasiallisesta käytöksestä aiheutuva työilmapiirin myrkyttyminen voi olla peruste työsopimuksen irtisanomiselle, jos ongelmia ei kyetä muin toimin ratkaisemaan. Työnantajalla on työturvallisuuslain 28 §:stä johtuva velvoite puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Ehdotus sisältää riskin siitä, että epäasiallisen kohtelun tilanteissa työnantajalle annetaan mahdollisuus irtisanoa työntekijä (varoittamisen jälkeen) ilman, että työnantajan tarvitsee juuri tehdä muita toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Epäasiallisen kohtelun selvittäminen on moninainen prosessi, eikä se useinkaan ole puhtaasti yhdestä henkilöstä johtuvaa. Helpotettu irtisanominen ei ole ratkaisu näihin ongelmiin.

Esityksessä korostetaan sitä, että pienillä työpaikoilla työnantajan ja työntekijän välinen luottamus on korostunutta. Jos irtisanomisperusteita helpotetaan, voisi työnantaja entistä useammin vedota luottamuspulaan, vaikka työntekijä olisi yrittänyt vain asiallisesti tuoda esiin työpaikan epäkohtia. Tämä taas johtaisi siihen, että työntekijät eivät enää uskaltaisi tuoda esiin työpaikalla kokemiaan epäkohtia tai tehdä parannusehdotuksia sen pelossa, että se voi johtaa työnantajan kokemaan luottamuspulaan ja sitä kautta varoitukseen/irtisanomiseen.

Alle 20 hengen yrityksiin ei sovelleta yhteistoimintalakea. Ehdotettu muutos vaikeuttaisi ennestään pienyrityksissä käytävää vuorovaikutteista toimintaa, koska siitä voisi pahimmillaan seurata se, että jo erimieliset kannanotot työn tekemiseen liittyvissä asioissa tulkittaisiin epäluottamukseksi työntekijän ja työnantajan välillä. Pienissä yrityksissä on yhteistoimintaa ja työsuojelua koskeva sääntely muita väljempää. Kaikilla työpaikoilla ei ole työntekijöiden valitsemia henkilöstön edustajia. Työntekijän mahdollisuus saada työpaikan tosiasialliset olosuhteet tuntevaa apua irtisanomisperusteita selvitetäessä ja arvioitaessa on heikko.

Muutoksella olisi vaikutuksia myös työsuojeluviranomaisen toimintaan. Käytännössä työsuojeluviranomaisen olisi äärimmäisen vaikea hoitaa tehtäväänsä asianmukaisesti ennen kuin muodostuisi lakimuutosta soveltavaa oikeuskäytäntöä. Tämän kertyminen vie paljon aikaa. Arvio muutoksen vähäisistä vaikutuksista valvojan työsuojeluviranomaisen työmäärään on kyseenalainen kohdejoukkoon kuuluvien yritysten ja henkilöstön lukumäärä huomioon ottaen. Ilmeisen selvää on, että valvonnan ja ohjauksen voimavaroja olisi lisättävä, jos ehdotettu muutos toteutettaisiin.

Muun työn tarjoamisvelvoitteesta luopuminen heikentäisi radikaalisti heikentyneestä työkyvystä kärsivien asemaa. TSL 7:2:ssa todetaan, että asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Heikentyneestä työkyvystä kärsivien kohdalla juuri muun työn tarjoaminen on keskeisessä roolissa työsuhteen jatkumisen kannalta. Myös pienemmissä työpaikoissa voi olla tarjottavana muita tehtäviä irtisanomisen vaihtoehtona. Jos työn tarjoamisvelvoitetta ei olisi, johtaisi se todennäköisesti käytännössä siihen, että alle 20 hengen

yrittäjissä voitaisi kategorisesti irtisanoa kaikki noin vuoden sairauslomilla olleet miettimättä lainkaan, olisiko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä. Nykyiselläänkään muun työn tarjoamisvelvoite ei tarkoita sitä, että työnantajan tulisi luoda täysin uusia työnkuvia irtisanomisen vaihtoehdoksi. Pienet työnantajat eivät ole heikossa asemassa, koska niiden on usein suuria työnantajia helpompi osoittaa, että irtisanomisen vaihtoehdoksi ei ollut sopivaa työtä tarjolla.

Kansainvälisesti vertaillen lakimuutokselle ei ole perusteita. OECD:n tietokannasta vuoden 2013 saatujen tietojen perusteella kollektiivisen irtisanomisen suoja on Suomessa Euroopan maiden alhaisimpia ja henkilöperusteisen irtisanomisen suoja on Suomessa suurin piirtein eurooppalaista keskitasoa. Kokonaisuudessaan henkilö- ja kollektiiviperusteinen irtisanomisturva on sekä OECD-maiden että EU-maiden keskitason alapuolella. Lakiehdotus tarkoittaisi vertailumaihin verrattuna käytännössä sitä, että se heikentäisi vertailumaihin nähden entisestään suomalaisten työsuhdeturvaa, joka on siis jo nykyisellään alle keskitason.

Tällä hallituskaudella on jo tehty työllistämisen lisäämiseksi muitakin työehtoja heikentäviä toimenpiteitä: takaisinottovelvollisuutta lyhennettiin, koeaikaa pidennettiin ja pitkäaikaistyöttömien osalta helpotettiin määräaikaisesta työsopimuksesta sopimista. Näiden toimenpiteiden vaikutuksia työllistymiseen ei ole selvitetty. Ennen uusien työsopimuslakia koskevien heikennysesitysten toimeenpanoa pitäisi selvittää jo tehtyjen toimenpiteiden vaikutus työllistämisen ja työllistymisen näkökulmasta. Työntekijän suojeluperiaatetta ei tule rapauttaa jatkuvilla heikennyksillä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lakiehdotusta perustellaan pienyritysten rekrytointien helpottamisella. Lakiehdotuksen pohjana olevan tutkimustiedon valossa nettovaikutus työllisyyteen on epäselvä, kun muutos todennäköisesti lisääisi työttömien työllistymismahdollisuuksia ja toisaalta lisääisi todennäköisyyttä jäädä työttömäksi.

On vaikea todentaa, miten suurella todennäköisyydellä työnantaja palkkaisi irtisanomansa henkilön tilalle työttömänä työnhakijana olevan henkilön vai lisäksi ehdotettu muutos itseasiassa vain jo työssä olevien työnkiertoa, jos sitäkään. Jos työnhakijan tai työpaikan vaihtajan tiedossa on, että yritys on soveltanut helpotettua irtisanomismenettelyä, ei vapautuneen paikan hakeminen välttämättä houkuttele. Näin ollen ehdotus saattaa aiheuttaa alle 20 henkilöä työllistävälle työnantajalle jopa rekrytointivaikkeitä.

Lakimuutoksen soveltamisalan piiriin voisi tulla ainakin kolmasosa työssäkäyvistä. Työsuhdeturvan merkittävä heikentäminen voi vaikuttaa muutoksen piirissä olevan työntekijäjoukon taloudelliseen käyttäytymiseen. Jos työsuhdeturva heikkenee, voi se vaikuttaa henkilön taloudelliseen käyttäytymiseen ja siten vaikuttaa negatiivisesti talouden kehittymiseen sekä työllisyyden edistämistavoitteeseen.

Suomessa ongelmana on viime vuosina pidetty erityisesti kasvuyritysten puutetta. Ilmeisen selvää on, että Suomen olosuhteissa yritysten työllistämisen- ja kasvumahdollisuuksiin vaikuttavat

voimakkaasti toimintaympäristö ja alueelliset tekijät. Asiantuntijalausunnoissa tuodaan esille näkemys, että kokorajojen asettaminen lainsäädännössä voi heikentää yritysten kasvuhaluja. Vaikutusten arvioinnissa ei ole tarkasteltu erikokoisten yritysten alueellista sijoittumista ja lakimuutoksen mahdollisia vaikutuksia eri alueiden yritysraakenteeseen. Eikö työllisyyttä parantaisi pikemminkin työvoiman liikkuvuuden monipuolinen kannustaminen kuin työmarkkinoiden epävarmuuden ja eriarvoisuuden lisääminen pienten yritysten irtisanomiskynnystä madaltamalla.

Irtisanomiskynnyksen madaltamisella voi olla merkittäviä vaikutuksia myös työttömyysturvan näkökulmasta, sillä itseaiheutetusta työsuhteen päättymisestä yleensä seuraa työttömyysetuuden menetys määräajaksi. Tätä seurannaisvaikutusta ei ole arvioitu riittävällä tavalla eikä esityksessä esimerkiksi ehdoteta sitä, että työttömyysturvalain korvauksettomia määräaikoja koskevia säännöksiä pitäisi tarkastella uudelleen.

Säännöskohtaiset huomiot

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

-

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

-

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Gylling Päivi
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry - Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry,
lakimies Inka Douglas