

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiehdotusta on perusteltu sillä, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnyksellä olisi vuosien myötä kiristynyt ja että erityisesti pienissä yrityksissä työsuhteturvaa koskevat säännökset ovat muodostuneet työllistämisen esteeksi. Asiantuntija-arvioiden mukaan kuitenkin henkilöperusteisen irtisanomisen suoja ei ole Suomessa kansainvälisesti vertailtuna tiukka, eikä irtisanomiskynnyksen madaltamisella ole vaikutusta työllisyyteen. JHL ry katsoo, ettei lakiehdotuksen mukaiselle uudistukselle ole tarvetta.

Yrityskoko on esityksessä määritelty liian korkeaksi. 20 hengen yritys ei ole riittävän pieni, sillä 20 työntekijän yrityksessä esimerkiksi uudelleensijoitusmahdollisuuksia on jo huomattavasti helpompi löytää kuin vaikkapa 5-10 hengen yrityksessä. Tilaston mukaan 97 % työnantajayrityksistä jää 20 hengen rajan alle. Lisäksi 36 % työntekijöistä työskentelee yrityksissä, joissa on alle 20 työntekijää. Näin ollen on selvää, että irtisanomissuojan ehdotetusta heikennyksestä muodostuisi käytännössä varsin yleinen. 20 työntekijän raja on myös kansainvälisessä vertailussa korkea, kun verrataan esimerkiksi Saksaan, jossa irtisanomissuoja oli heikompi aluksi viiden ja nykyisin alle kymmenen työntekijän yrityksissä.

Pelkästään se, että 20 työntekijän raja on valittu yhteistoimintaneuvotteluja koskevaan lainsäädäntöön, ei saa olla ratkaiseva peruste. Pikemminkin lähtökohta on, että 20 työntekijää työllistäviä yrityksiä pidetään lainsäädännön näkökulmasta riittävän suurina, että niillä on kykyä ja henkilöstöä perehtyä lain edellyttämiin työnantajavelvollisuuksiin ja myös toteuttaa lain vaatimuksia. Huomioon on yt-lainsäädännössä otettu se, että 20 työntekijän yrityksissä on usein henkilöstöasioihin perehtynyt työntekijä. Näin ollen mikäli 20 työntekijän yritys on yhdestä näkökulmasta suuri, ei 19 hengen yritys voi vastaavasti olla pieni.

JHL ry katsoo, että työttömyysturvalakia tulisi muuttaa, jos ehdotettu lakimuutos hyväksytään. Nykyisen työttömyysturvalain mukaan työntekijällä, joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos lakiehdotus hyväksytään, alenee irtisanomiskynnys pienissä yrityksissä ja näiden yritysten työntekijät voivat helpommin tulla irtisanotuksi ja näin ollen saada karenssin. Tämä asettaa pienten yritysten työntekijät kohtuuttomaan asemaan. Työttömyysturvalaissa tulisi huomioida pienten yritysten alempi irtisanomiskynnys samaan tapaan kuin esimerkiksi koeaikapurkujen suhteen on huomioitu. Pätevästä syystä erota työstä ei ole säädetty työttömyysturvalaissa tyhjentävästi. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen koeajalla ja työntekijä hakee työttömyysturvaa, TE-toimisto käytännössä yleensä pyytää työntekijältä tarkempaa selvitystä työsopimuksen päättymissyistä. Sen jälkeen TE-toimisto arvioi työvoimapoliittisessa lausunnossaan, onko työntekijälle määrättävä karenssia vai ei. Esityksessä pienten yritysten irtisanomiskynnys lähenee nimittäin tosiasiasa koeaikapurun kynnyksiä. On kohtuutonta ja epätasapuolista, että alennetun irtisanomiskynnyksen kohteina olevilla työntekijöillä on samanlainen karenssiuhka kuin niillä, joilla on lainsäädännössä korkeampi irtisanomiskynnys.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Vaikutusarviointien mukaan nettovaikutus työllisyyteen on epäselvä. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen aiheuttaa työttömyyttä. Ei ole tutkimukseen perustuvaa tietoa siitä, että tavoiteltavia työllisyysvaikutuksia tosiasiasa saataisiin aikaiseksi esityksellä. Vaikutus työllisyyteen voi olla pikemminkin negatiivinen, sillä lainsäädäntöön syntyy keinotekoinen raja, jonka jälkeen työnantajan ei enää kannata palkata uusia työntekijöitä, sillä irtisanomissuoja vahvistuu.

Esityksessä kerrottu ”varovainen tuki” työllisyysvaikutukselle ei ole JHL ry:n näkemyksen mukaan riittävä peruste lähteä laskemaan irtisanomiskynnyksiä, joka on syntynyt useiden vuosikymmenien aikana oikeuskäytännössä muotoutuneista vakiintuneista periaatteista.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Lakiehdotuksen mukainen uudistus on JHL ry:n näkökulmasta tarpeeton. Oikeuskäytännössä on jo nykyään henkilöperusteisissa irtisanomisissa vakiintuneesti kiinnitetty huomiota yrityksen kokoon.

Päätämisperusteiden olemassaolo arvioidaan aina kokonaisharkinnalla, jossa otetaan huomioon kaikki asiassa esiintyvät tosiasiat. Jo nyt otetaan kokonaisharkinnassa huomioon teon vaikutukset, yrityksen luonne ja työnantajan asema. Yrityksen koolla on nyt jo oikeuskäytännössä harkinnassa huomattava vaikutus. Oikeuskirjallisuudessakin on katsottu, että pienessä yrityksessä esim. luvattomien poissaolojen vaikutus on suurempi ja aiheuttaa herkemmin irtisanomiskynnyksen ylittymisen kuin suurissa yrityksissä (Koskinen ym.: Työoikeus 2018). Näin ollen tarvetta erikseen laskea lainsäädännöllä irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä ei ole.

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

Lakiehdotuksessa ei ole laskettu irtisanomiskynnystä työkyvyn pitkäaikaisen ja olennaisen heikkenemisen vuoksi suoritettavissa irtisanomisissa. Siitä huolimatta lakiehdotuksessa on kaikilta työnantajilta, joiden palveluksessa on alle 20 työntekijää, poistettu velvollisuus selvittää ennen irtisanomista, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Ehdotuksen sanamuodon mukaan työnantajalla ei olisi muun työn tarjoamisvelvollisuutta tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanottu työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin vuoksi sekä tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanottu työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaisen muuttumisen vuoksi.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on oleellista juuri tilanteissa, joissa työntekijän työntekoedellytykset ovat muuttuneet. Lisäksi korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on viime vuosina irtisanomisperusteissa korostunut muun työn tarjoamisvelvollisuus, sillä työnantajalla on lojaliteettivelvollisuutensa perusteella velvollisuus pyrkiä siihen, että työntekijän työsuhde voi irtisanomisen sijaan jatkua.

JHL ry ei näe perusteita sille, miksi alle 20 työntekijää työllistäviltä työnantajilta tulisi työkyvyn heikkenemisen tilanteissa poistaa muun työn tarjoamisvelvollisuus. Oikeuskäytännössä on jo vakiintuneesti otettu huomioon se tosiasia, että pienillä työnantajilla on vähäisemmät mahdollisuudet tarjota muuta työtä, mutta tämä ei ole riittävä peruste poistaa kokonaan velvollisuutta selvittää muun työn mahdollisuutta etenkin kun otetaan vielä huomioon se, että 97% yrityksistä jää 20 hengen rajan alle. Muistiossa on perusteltu velvollisuuden poistoa työntekijän ja työnantajan välisellä luottamuksella, mutta työntekoedellytysten muuttumisella ei ole vaikutusta työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen.

Käytännössä ehdotus voisi toteutuessaan olla jopa syrjivä. Työntekoedellytysten muuttuminen liittyy yleensä aina työkyvyn heikkenemisen tilanteisiin. Lähtökohtana on, että ketään ei saa irtisanoa sellaisen vähäisen sairastelun perusteella, joka ei pysyvästi ja olennaisesti heikennä työkykyä. Ei ole perusteltua, että irtisanomiskynnys sairauden perusteella olisi tosiasiasa matalampi 19 hengen yrityksessä kuin 20 hengen yrityksessä, koska ensimmäisessä ei olisi velvollisuutta selvittää, olisiko työkykyään menettänyt sijoitettavissa johonkin muuhun tehtävään irtisanomisen vaihtoehtona. Tässä yhteydessä huomioon tulee ottaa myös yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä säädetty velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin, joka koskee myös kaiken suuruisia työnantajia tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on heikentynyt.

Myöskään muissa tilanteissa kuin työkyvyn heikkenemisen tilanteissa JHL ry ei kannata työn tarjoamisvelvollisuuden poistamista.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Monissa työehtosopimuksissa on sopimusmääräys, jossa on irtisanomisperusteiden osalta viittaus työsopimuslain irtisanomista koskeviin säännöksiin. Kun työsopimuslain mukaista koeaikaa hiljattain pidennettiin, jouduttiin oikeuskäytännössä tulkitsemaan sitä, mikä merkitys työehtosopimusten viittauksilla oli koeajan pituuteen. Aiheesta on annettu työtuomioistuimen tuomiot TT 2017:145 ja TT 2017:152, joiden mukaan työehtosopimuksen viittauksella oli tarkoitettu viitata työsopimuslain säännökseen sen sisältöisenä kuin säännös oli ollut työehtosopimusmääräyksestä sovittaessa, jolloin määräyksen sisältö ei muuttunut, kun työsopimuslain koeaikaa koskevaa säännöstä myöhemmin muutettiin.

Näin ollen lienee niin, että monella alalla, jolla on sovittu työehtosopimuksessa viittaus työsopimuslain irtisanomissäännöksiin, irtisanomiskynnys ei laske lainkaan. Esitetyllä työsopimuslain muutoksella olisi negatiivisia vaikutuksia erityisesti pienten ja usein järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskenteleviin työntekijöihin. Irtisanomissuojasta on määräyksiä pääosin miesvaltaisten alojen työehtosopimuksissa. Siten irtisanomissuojan heikennys kohdistuisi erityisesti naisvaltaisiin yksityisiin palvelualoihin, esimerkiksi sosiaalialaan.

Hämäläinen Mika
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry - Mika Hämäläinen,
lakiasianpäällikkö