

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Tässä lainsäädäntöhankkeessa on kaksi säännösehdotusta. Toinen (TSL 7:2,1) on nähdäkseni huonosti valmisteltu, sen perustuslain mukaisuus on joiltakin osin kyseenalainen ja sillä saattaisi olla merkittäviä kielteisiä vaikutuksia työmarkkinoillamme. Hallituksen olisi syytä luopua tästä. Jos halutaan voidaan toki lain tasolla muistuttaa, että yrityksen koko vaikuttaa keskeisesti arvioon, kun nykysääntelyn puitteissa arvioidaan onko työntekijä irtisanottavissa esimerkiksi yhteistyövaikeuksien vuoksi. Toinen (TSL 7:2,4) säännösehdotus on tarkkarajainen ja helpommin perusteltavissa. Tätä hankkeen osaa voidaan pitää toteuttamiskelpoisena.

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

Esityksen liitteenä olevat tutkimuskatsaukset lainsäädännön vaikutuksista ovat varsin spekulatiivisia. Hallituksen esityksen oma arvio on, että esityksellä olisi vähäisiä vaikutuksia, mikä on ristiriidassa sen kanssa, että hanketta markkinoidaan työllistämishankkeena ja oikeutetaan työllisyysnäkökohdilla.

Kustannuksia ja vaikutuksia kansalaisten oikeusturvan kannalta ei ole arvioitu ollenkaan. Tällainen lainsäädäntö, jolla sekoitetaan keskeisiä työ sopimuslain säännöksiä äärimmäisen vaikeasti tulkittaviksi ja ehkä luodaan sellaisia turhia odotuksia pienyrityksille, että irtisanomissuoja kokonaan poistuu, saattaa avata riitojen padot, sen sijaan, että se edistäisi sovinnollisia ratkaisuja. On hyvin vaikeata ennakoida miten esitetyn kaltaista säännöstä sovellettaisiin tuomioistuimissamme.

### **Säännöskohtaiset huomiot**

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

Kuten hallituksen esityksen luonnoksessa todetaan, esityksellä on liittyviä perustuslakiin. Perustuslain mukaan työsuhteen päättämisen perusteista on säädettävä lailla. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Lisäksi perustuslain 6 § edellyttää, että ihmisiä kohdellaan tasapuolisesti ja ilman syrjintää.

Esityksessä aliarvioidaan esityksen ongelmallisuutta perustuslain kannalta. Nähdäkseni esitys on ongelmallinen sekä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa että perustuslain 18 §:n 3 momentin vaatimusten kannalta (ks. esim Karapuu ja Lavapuro teoksessa Perusoikeudet, toim. Hallberg ym, 2 painos 2011, s 704 - 710).

Hallitus esittää työopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin muuttamista (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet). Edelleen säädettäisiin, että ”työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttamista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään”. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi myös otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan kuten tähän asti. Uutena lisäyksenä tähän lainkohtaan säädettäisiin: Kun työnantajan palveluksessa on alle 20 työntekijää, irtisanomisperusteena pidetään myös edellä säädettyä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa, eikä työsuhteen jatkamista tästä syystä voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena”.

Miten tämä ehdotettu sääntely suhtautuu perustuslain 18 §:n 3 momenttiin? Esitysluonnoksessa lähdetään siitä, että koska irtisanomissuojasta edelleen säädettäisiin lain tasolla asiassa ei ole ongelmaa. Nähdäkseni on kuitenkin niin, että perustuslain 18 §:n 3 momentti sisältää – kuten sen lainsäädäntöhistoria osoittaa - paitsi lain tasoisen sääntelyn vaatimuksen myös edellytyksen, että mielivaltaiset irtisanomiset estetään:

”Lisäksi kiellettäisiin työstä erottaminen ilman lakiin perustuvaa syytä. Säännös korostaisi työoikeudessa yleisesti hyväksytyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttäisi, että laissa on mainittava työopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoisi tällöin myös hallitusmuodon yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kielto. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetty syyt oikeuttavat työstä erottamiseen.” (HE 309/1993, s 69)

Lähtökohtana on, että perustuslain 18 §:n 3 momentti pyrkii kieltämään mielivaltaiset irtisanomiset ja edellyttää, että perusteet määritellään tarkasti laissa. Nyt tarkasteltavassa hallituksen luonnoksessa on kuitenkin luotu erillinen lakiin sisältyvä irtisanomisperuste, jonka sisältö jäisi varsin epämääräiseksi.

Uusi pieniä (alle 20 työntekijää) yrityksiä koskeva sääntely sisältyisi lakiin, mutta on kysyttävä onko uudet irtisanomisperusteet määritelty riittävän tarkasti, jotta käytännössä estettäisiin mielivaltaiset irtisanomiset? Työsuhteen jatkamisen kohtuullisuutta arvioitaisiin nimenomaisesti vain työnantajan kannalta (työsuhteen jatkamista ei voida pitää ”työnantajan kannalta kohtuullisena”). Lisäksi irtisanomisperusteeksi riittäisi luottamussuhteen horjuttaminen tai työpaikan työyhteisön toiminnan vaikeutuminen. Molemmat tekijät ovat hyvin subjektiivisia. Jos työnantaja väittää, ettei ole luottamusta tai että työyhteisön toiminta on vaikeutunut, työntekijän on erittäin vaikeata osoittaa, että asia on toisin, varsinkin kun työtoverit luonnollisista syistä tuskin haluavat todistaa työnantajaa

vastaan tilanteessa, jossa irtisanomissuojasta on tullut tyhjä kuori. Ainoa viittaus objektiivisiin tekijöihin irtisanomisen perusteena liittyy työntekijän epäasialliseen käytökseen, mutta ottaen huomioon työnantajan laajan direktiovallan tämä ei ole riittävä. Ajatellaan tilannetta, jossa työnantaja esimerkiksi vaatii, että asiakkaita pitää iloisesti tervehtiä ja sen jälkeen on sitä mieltä, että työntekijä A ei tervehti jotakuta asiakasta riittävän iloisesti, josta seuraa varoitus ja pian sen jälkeen irtisanominen. Nähdäkseni ehdotettu sääntely saattaisi käytännössä avata mahdollisuuden mielivallalle, joten perustuslain 18 §:n 3 momentin valossa irtisanomisperusteita olisi vähintäänkin määriteltävä täsmällisemmin ja siten, että myös työntekijään ja hänen käyttöksensä moitittavuuteen liittyvät tekijät sisältyisivät kohtuullisuusharkintaan.

Lisäksi on kiinnitettävä huomiota perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin. Tällaisia ovat esimerkiksi lailla säätämisen ja täsmällisyys- sekä tarkkarajaisuusvaatimusten ohella rajoitusperusteen hyväksyttävyyksivaatimus sekä oikeusturvavaatimus (ks. tarkemmin Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeuksien rajoitusedellytykset, 2001, 37). Nähdäkseni on melko kyseenalaista täyttääkö nyt esitetty raja rajoitusperusteen hyväksyttävyyksivaatimuksen. Työllisyysvaikutus olisi sinänsä riittävä peruste, mutta kun hallitus itse ennustaa, että sen sääntöuudistuksen nettotyöllisyysreaktio lienee lähellä nollaa, on vaikeasti nähtävissä, että työllisyyden parantamisella voitaisiin perustella työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamista. Myös tältä kannalta esitetty lain muutos on vaikeasti perusteltavissa.

Lopuksi haluan painottaa, että esityksessä on ongelmallista vielä se, ettei se vaikuta pelkästään työllistämiskynnykseen, siis uusien työsuhteiden solmimiseen, vaan taannehtivasti kaikkiin alle 20 henkeä työllistävien yritysten työntekijöihin heidän käyttäytymisvelvoitteitaan kiristäen.

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

Tältä osin minulla ei ole huomautettavaa. Jos halutaan lisätä alle 20 työntekijän yritysten joustavuutta tilanteessa, jossa irtisanomissuojan nykykynnys ylittyy, uudelleen sijoitusvelvollisuuden poistaminen lienee toimiva keino.

#### **Muut huomiot**

##### **Suhde työehtosopimusmääräyksiin**

-

Bruun Niklas  
IPR University Center - Tämä lausunto on annettu professori Niklas Bruunin toimesta, se ei edusta IPR University Centerin tai minkään muun organisaation kantaa.