

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Pro ei hyväksy esitystä ja vaatii esityksen takaisin vetämistä. Muutos olisi sekä juridisesti kestävä että vaikutuksiltaan kaikilla mittareilla negatiivinen.

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

Esitykseen sisältyvien, sekä teoreettiseen kirjallisuuteen että empiiriseen tutkimukseen perustuvien asiantuntijalausuntojen mukaan muutoksen nettovaikutus työllisyyteen on epäselvä.

Esitetty muutos myös vähentäisi työntekijöiden vaihtuvuutta ja vaikuttaisi negatiivisesti yritysten kasvuhaluuteen lähestyttäessä sitä rajaa, jolloin irtisanomissuoja tiukkenee. Muutoksen konkreettisen seurauksena voisi olla myös pienten yritysten rekrytointivaikeudet.

Asiantuntijoiden mukaan muutosten teoreettinen positiivinen vaikutus talouskasvuun olisi joka tapauksessa pieni.

Toteutuessaan säännös lisäisi eriarvoisuutta eri yritysten ja eri työntekijöiden välillä. Sattumanvaraista on, työllistyykö työntekijä 19 henkilön vai 25 hengen yritykseen. Esityksessä on arvioitu esityksen mukaisen pykälän täyttävän perustuslain, ILO:n sopimuksen 158 ja Euroopan sosiaalisen perustekirjan vaatimukset. Kansainvälisiä sopimuksia koskevat asiantuntijalausunnat ja perustelut kuitenkin loistavat poissaolollaan. Jos esitystä vietäisiin eteenpäin, tulisi esitystä myös näiltä osin vielä perusteellisesti uudelleearvioida.

### **Säännöskohtaiset huomiot**

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

Suomessa henkilöperusteinen irtisanomissuoja on tällä hetkellä eurooppalaisittain keskitasoa, ja kollektiivisen irtisanomisen suoja vuorostaan Euroopan alhaisimpia. Kansainvälinen vertailu ei siten millään tavoin perustele esitettyä muutosta. Saksa ja Itävalta, joissa irtisanomisperusteita ei sovelleta pienissä yrityksissä, eivät ole ratifioineet ILO:n yleissopimusta 158, jonka mukaan palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole pätevää perustetta, joka liittyy työntekijän taitoon tai käytökseen.

Käytännössä irtisanomis- ja purkukynnyksen sisällön muodostavat lain säännökset ja vakiintunut oikeuskäytäntö yhdessä. Irtisanomisperusteiden sisältöä on punnittu lukuisissa Korkeimman oikeuden ratkaisuissa ja sille on muodostunut vakiintunut sisältö. Esitetty muutos lisäisi huomattavasti oikeudellista epävarmuutta sekä työnantajien että työntekijöiden suuntaan. Irtisanomisriidat väistämättä lisääntyisivät, koska juuri pienemmissä yrityksissä on vaikeuksia arvioida työsuhteen päättämisen juridisia edellytyksiä.

Esityksen mukaan irtisanomisen perusteeksi alle 20 työntekijän yrityksissä riittäisi vähäisempikin työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen tai epäasiallinen käyttäytyminen silloin, kun se horjuttaisi osapuolten välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi jotenkin työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Kuten tällä hetkelläkin, tulkintaetuoikeus olisi yksin työnantajalla.

Henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen alentaminen sisältäisi merkittäviä ja osin ennakoimattomia riskejä. Käytännössä työsuhte voi lopullisesti päättyä jopa sattumanvaraisesti (esimerkiksi väsymyksestä johtuviin) vahinkoihin tai henkilökemioihin. Työnantaja kantaa vain jälkikäteen korvausriskin, joka entisestään väistämättä pienenee irtisanomiskynnyksen alenemisen myötä. On merkille pantavaa, että tärkeimmässä verrokkimaassamme Ruotsissa työsuhte jatkuu koko sen ajan, kunnes irtisanomisriita on lopullisesti ratkaistu (ns. jatkuvuusperiaate). Jos työsuhdeturvaa heikennettäisiin, tulisi myös työnantajan tulkintaetuoikeudesta työsuhteen päättämistilanteissa luopua.

Irtisanomisperusteiden sääntelyn ja kansainvälisten sopimusten taustalla on tarve suojata työntekijää. Esityksen perusteleminen työnantajan erilaisilla tarpeilla on siten outo lähtökohta. Esitys on myös erikoinen suhteessa osapuolten velvoitteisiin: Peruste irtisanomiselle voisi olla esimerkiksi työyhteisön työilmapiirin myrkyttyminen, jos ongelmia ei kyetä muutoin ratkaisemaan. Toisin sanoen, jos esimies tai johto ei kykene puuttumaan ajoissa ja oikealla tavalla tilanteisiin, siirtyisi vastuu yksittäiselle työntekijälle, jonka irtisanomisella asia ratkaistaisiin. Tämä olisi aivan uudenlaista työoikeudellista ajattelua.

Työsuhteen päättämisen kokonaisuus muodostuu monesta eri säännöksestä, ja jo nyt yrityksen koko on nyt huomioitu kollektiiviperusteisen irtisanomisen sääntelyssä. Lisäksi yrityksen koolle on jo nyt oikeuskäytännössä annettu merkitystä irtisanomisperusteen ja seuraamusten kokonaisarvioinnissa.

Vuoden 2017 alusta tehtiin työsopimuslakiin koeaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevat heikennykset. Uutta 6 kuukauden koeaikaa perusteltiin nimenomaan sillä, että näin saadaan riittävä kuva työntekijän osaamisesta ja soveltuvuudesta tehtävään ja työyhteisöön. Uusien irtisanomisjärjestelmää koskevien muutosten tekeminen nyt, ennen kuin entisten vaikutuksista on mitään tietoa, on pidettävä tarkoitushakuisena työsuhdeturvan romuttamisena.

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

-

**Muut huomiot**

**Suhde työehtosopimusmääräyksiin**

-

Ahonen Pia  
Ammattiliitto Pro ry