

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Kirkon työmarkkinalaitos kannattaa periaatteessa toimenpiteitä, joilla voidaan tukea työllisyyttä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksista työllisyyteen alle 20 työntekijän yrityksissä ei asiantuntijalausuntojen ja esityksen perustelujen mukaan voida esittää kuin lähinnä arvailuja. Joka tapauksessa vaikutukset näyttäisivät jäävän pieniksi. Säännöksen muuttamisesta toivottuja myönteisiä vaikutuksia on syytä suhteuttaa odotettavissa oleviin tulkintavaikeuksiin yrityksissä.

Lain soveltajan kannalta esitetty uusi aiempaa lievempi irtisanomisperuste pienille yrityksille saattaa lieventää irtisanomiskynnystä erityisesti työnantajan menettäessä luottamuksen työntekijään. Toisaalta säännöksen epämääräisyys ja suhde normaaleihin irtisanomisperusteisiin voi aiheuttaa pidäkkeitä säännöksen soveltamiselle.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Esityksen perusteluissa mainitut irtisanomisperusteet alle 20 työntekijän yrityksissä vaikuttavat lähes täysin samoilta perusteilta kuin ne, joita käytetään sovellettaessa lakia nykyisin henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa. Irtisanomisperusteina mainitaan muun muassa työaikojen noudattamatta jättäminen, työtehtävien laiminlyönti tai työtehtävien ohjeiden vastainen suorittaminen. On vaikea nähdä, miten nämä perusteet eroavat normaaleista henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista 1 momentissa. Perusteluissa viitataan siihen, että jo vähäisempi rikkomus tai laiminlyönti voisi johtaa pienessä yrityksessä irtisanomiseen syntyvän luottamuspujan vuoksi. Toisaalta perusteluissa tuodaan esille, että oikeuskäytännössä on jo nyt voitu ottaa huomioon yrityksen koko. Käytännössä on säännösluonnoksen pohjalta vaikea tehdä johtopäätöstä siitä, millaista näyttöä aiempaan verrattuna työnantajalta edellytetään pienessä yrityksessä, jotta irtisanomiseen uskalletaan lähteä.

Kuten perusteluissa todetaan säännöksen yleisluontoisuus johtaa siihen, että vasta oikeuskäytäntö ratkaisisi rajankäynnin nykyisen "normaalin" ja suunnitellun pienen yrityksen "kevennetyn" irtisanomisperusteen välillä. Työnantajan näkökulmasta säännöksen yleisluontoisuus on siten käytännössä pidäke sen käyttämiselle. Epävarmuus irtisanomistilanteeseen liittyvän näyttötaakan suuruudesta tulisi todennäköisesti vähentämään halukkuutta irtisanomiseen.

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

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momenttiin esitetty muun työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvä helpotus pienille työnantajille olisi tervetullut muutos. Pienillä työpaikoilla ei ole käytännössä tarjota muuta työtä irtisanomistilanteessa kuin aivan sattumalta. Kirkon työmarkkinalaitoksen mielestä samanlainen vapautus pitäisi selkeyden vuoksi ulottaa myös TSL 7 luvun 4 §:n 2 momentissa olevaan koulutusvelvollisuuteen.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

von Boehm Timo
Kirkon työmarkkinalaitos