

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry vastustaa muistiossa esitettyjä lainsäädäntö muutoksia kokonaisuudessaan ja vaatii, että hallitus perääntyy esittämistään muutok-sista.

Esitetyillä muutoksilla ei saavuteta niitä tavoitteita, joita muutoksella haetaan. Toiseksi muutokset lisäävät oikeudellista sääntelyä ja muutosten tarkempi sisältö jää siinä määrin epäselväksi, että muutokset lisääisivät myös oikeudellista epävarmuutta.

Muistiossa (s. 5) on todettu, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys olisi vuosien myötä kiristynyt. PAU:n näkemyksen mukaan väite ei pidä paikkaansa vaan irtisanomisen kynnys on pysynyt vuosia samalla tasolla. Kuten muistiossa on todettu, työsopimuslakia säädettäessä vuonna 2001 tarkoituksena oli, että irtisanomiskynnystä koskeva oikeuskäytäntö vastaa säädetyn työsopimuslain sisältöä. Tämän jälkeen työsopimuslaissa säädettyihin yksilöperusteista irtisanomista koskeviin säännöksiin ei ole tehty muutoksia. Nykyisen työsopimuslain mukaan yksilöperusteiseen irtisanomiseen riittää, että työntekijä rikkoo tai laiminlyö olennaisia velvollisuuksiaan vakavalla tavalla eikä varoituksesta huolimatta korjaa menettelyään. Laissa säädetty kynnys ei ole siten erityisen korkealla. Päinvastoin, kuten Merja Kauhanen on asiantuntija lausunnossaan todennut (s. 9), Suomessa irtisanomisturva on alempana kuin OECD- ja EU-maissa keskimäärin. Esim. Ruotsissa, Saksassa ja Ranskassa henkilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomea tiukempi.

Muistiossa ei ole esitetty selvitystä, mihin näkemys irtisanomisen kynnyksen kiristymisestä perustuu. Työlainsäädännön

keskeisenä tavoitteena on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelu. Mikäli tavoitteena on uudistaa tämän suojan keskeistä sisältöä, kuten irtisanomissuojaa, uudistustarvetta ei

tulisi perustaa yleisluonteisiin oletuksiin tai perustelemattomiin näkemyksiin. Työlainsäädännön ydinsisältöön puuttuminen edellyttää, että muutostarve perustuu asiallisesti tutkittuun tietoon.

Muistiossa esitetyn uudistuksen tavoitteena on työllistämiskynnyksen alentaminen ja työttömyysasteen pienentäminen. Uudistuksella kuitenkin alennetaan välittömästi irtisanomisen kynnystä. Eli välitön vaikutus vaikuttaa päinvastaiseen suuntaan. Kynnystä siirtää työllinen työntekijä työttömäksi alennetaan. Muistiossa myönnetäänkin, että uudistus ei nostaisi työllisyysastetta merkittävässä määrin (s. 10). Työllistämiskynnyksen alentamiseen tulisikin pyrkiä muilla keinoilla, jotka kannustavat ja tukevat työllistämistä, ei keinoilla jotka tukevat ja helpottavat irtisanomista.

Myös muistiossa esitetyn uudistuksen käytännön sisältö jää jossain määrin epäselväksi. Muistiossa esitetyistä perusteista ei käy konkreettisesti ilmi, miten voimassaolevaa o-keustilaa on tarkoitus käytännössä muuttaa. Jo nykyisin muistiossa esitetyt seikat otetaan huomioon irtisanomisperusteen harkinnassa. Perustuslain 18 § edellyttää, että ”ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.” Irtisanomisperusteita koskevaa lainsäädäntöä uudistettaessa perustuslaki edellyttää, että irtisanomisperusteet määritetään lain tasolla. Irtisanomisperusteita uudistettaessa ei siis pitäisi jättää irtisanomisperusteiden sisällön määräytymistä tulevan oikeuskäytännön varaan. Nykyisellään muutosesitys on liian tulkinnanvarainen, jotta se täyttäisi perustuslain 18 §:n lailla säätämisen vaatimukset.

Esitetyn uudistuksen puutteena tulee myös ottaa huomioon, että se asettaisi työntekijöitä eriarvoiseen asemaan työnantajan koon mukaan.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Muistiossa esitetyn uudistuksen tavoitteena on työllistämiskynnyksen alentaminen ja työttömyysasteen pienentäminen. Uudistuksella kuitenkin alennetaan välittömästi irtisanomisen kynnystä. Eli välitön vaikutus vaikuttaa päinvastaiseen suuntaan. Kynnystä siirtää työllinen työntekijä työttömäksi alennetaan. Muistiossa myönnetäänkin, että uudistus ei nostaisi työllisyysastetta merkittävässä määrin (s. 10). Työllistämiskynnyksen alentamiseen tulisikin pyrkiä muilla keinoilla, jotka kannustavat ja tukevat työllistämistä, ei keinoilla jotka tukevat ja helpottavat irtisanomista.

Muistiossa on myös kiinnitetty liian vähän huomiota irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksiin työntekijöiden hyvinvointiin. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta vaikuttaa työhyvinvointiin ja tämän vuoksi myös näitä vaikutuksia tulisi selvittää ja arvioida kattavasti.

Keskeistä on myös huomata, että muistiossa ei ole esitetty selvitystä uudistusesityksen sukupuolivaikutuksista. Esityksessä ei ole otettu kantaa siihen, miten uudistus vaikuttaisi esimerkiksi naisvaltaisiin yksityisiin palvelualoihin. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen tulisi kuitenkin aina ottaa huomioon lainsäädäntövalmistelussa eikä sitä voi sivuuttaa.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Muistiossa esitetään säännökseen lisättäväksi, että alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien osalta ”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.”

Muutosesitystä on perusteltu sillä, että pienemmissä yrityksissä olisi erityistarpeita heikommalle irtisanomissuojalle. Perusteluissa on esimerkkinä mainittu, työntekijän epäasiallinen käyttäytyminen, joka vaikeuttaa työyhteisön toimintaa tai myrkyttää työilmapiiriin (s. 6). Tällainen epäasiallinen käyttäytyminen voi kuitenkin olla irtisanomisperusteena jo nykyisen lain perusteella eikä työsopimuslaki estä sitä, että epäasiallisesti käyttäytyvä työntekijä voitaisiin irtisanoa. Käytännössä työnantaja voi ohjeistaa epäasiallisesti käyttäytyvää työntekijää käyttäytymään toisella tavalla ja mikäli työntekijä ei varoituksesta huolimatta tätä ohjeistusta noudata, hänet voidaan irtisanoa jo nykyisen säännöksen perusteella.

Ehdotettu muutos ei muuttaisi oikeustilaa. Voimassa olevan lainsäädännön ja oikeuskäytännön perusteella irtisanomisperusteiden olemassaolon arviointi perustuu kokonaisharkintaan, jossa otetaan huomioon muun muassa rikkomuksen tai laiminlyönnin laatu mutta myös työnantajan olosuhteet. Työnantajan koko tulee siis huomioiduksi jo nykyisen lain nojalla. Muistiosta ei käy ilmi miten tätä voimassaolevaa oikeustilaa olisi käytännössä tarkoitus muuttaa. Mikäli muutos ei käy ilmi riittävän konkreettisella tavalla, muutos on omiaan aiheuttamaan oikeudellista epävarmuutta voimassa olevan lain sisällöstä. Lainsäädännössä tulisi kuitenkin välttää oikeudellista epävarmuutta, mikä voi johtaa myöhemmin lisääntyneisiin oikeudenkäynteihin lain tulkinnasta. Esitetty muutos ei siten ole tarpeellinen. Lisäksi se olisi vastoin hallituksen kärkihankkeita lainsäädännön karsimisesta.

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

Muistiossa esitetään, että TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentin mukainen uudelleensijoittamisvelvollisuus rajoitettaisiin koskemaan vain vähintään 20 työntekijää työllistäviä työnantajia. Käytännössä isoissa yrityksissä uudelleensijoittamismahdollisuudet ovat paremmat kuin pienissä yrityksissä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä uudelleensijoittamisvelvollisuus olisi automaattisesti kohtuuton.

Myös pienillä yrityksillä voi esimerkiksi olla useita toimipisteitä. Käytännössä on olemassa useita työnantajia, joilla on useita toimipisteitä, vaikka työntekijöitä on yhteensä alle 20. Jos työntekijällä on tällaisessa tilanteessa sopeutumisongelmia jonkun toimipisteen työyhteisöön, voi olla että hän sopisi hyvin toisen toimipisteen työympäristöön, jolloin irtisanomisen toimivana ja hyvänä vaihtoehtona voi olla uudelleensijoittaminen. Uudelleensijoittamisvelvollisuutta ei tulisikaan kategorisesti poissulkea tietyn työntekijämäärän alittavien työnantajien osalta. Tällainen rajaus voisi

käytännössä muodostua työllistämiskynnykseksi työnantajilla, joilla on 19 työntekijää ja esimerkiksi useita toimipisteitä. Yhden uuden työntekijän työllistäminen johtaisi tällöin siihen, että työnantaja joutuisi ottamaan huomioon muiden toimipisteiden työnjärjestelymahdollisuuden irtisanomisia harkittaessa.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Useissa työehtosopimuksissa on erilaisia viittaussäännöksiä TSL 7 luvun 2 §:ään. Mikäli TSL 7 luvun 2 §:n sisältöä muutetaan, se tulee varmasti vaikuttamaan näiden erilaisten TES-määräysten tulkintaan. Käytännössä muutos voi johtaa siihen, että määräyksiä joudutaan muuttamaan työehtosopimusneuvotteluissa tai vaihtoehtoisesti uudet tulkintaerimielisyydet joudutaan ratkaisemaan työtuomioistuimessa. Oikeudenkäyntien määrä työtuomioistuimessa tulee siten jossain määrin lisääntymään.

Avela likka
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry