

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Teollisuusliitto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Esitys on työllisyydenhoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla ja asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Suomalaista yhteiskuntaa on rakennettu menestyksekkäästi sotien jälkeen ajatuksena pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin kehittäminen. Tähän liittyy korkean työllisyysasteen, hyvän sosiaaliturvajärjestelmän ja korkean työsuhdeturvan yhdistelmä. Pohjoismaisissa yhteiskunnissa työsuhdeturvaa ja työllisyyttä ei ole tarvinnut asetella vastakkain. Juha Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja edustaa yritysten ja työntekijöiden vastakkainasetteluun perustuvaa ajattelutapaa, eikä se johda onnistuneisiin lopputuloksiin Suomessa.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitatilanteiden ja tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista. Edellytys esimerkiksi paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus, eikä luottamusta edistä lainkaan työnantajan irtisanomisoikeuksien perusteeton lisääminen käytännön elämässä mielivaltaisiksikin osoittautuvilla tavoilla – päinvastoin.

Esitys on perustuslaissa turvatun yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen. Vaikka yrityksen koolla on merkitystä myös yt-lain ja tasa-arvolain soveltamisessa, esitetyn työsopimuslain muutoksen osalta kyse on nimenomaan työntekijän henkilöön liittyvien seikkojen kuten työsuorituksen ja käyttäytymisen vaikutuksesta irtisanomiseen. Tämä johtaa suoraan kysymykseen

yksilön oikeusturvan ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutumisesta sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla jatkossa.

Ottaen huomioon perustuslain 18 §:n 3 momentin, jonka mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä, esitys irtisanomisperusteiden sisällön määräytymisen jättämisestä mahdollisen lakimuutoksen jälkeisen oikeuskäytännön varaan on huono. Perustuslain 18 §:n 3 momentin säännös korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksytyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttää, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoo tällöin myös yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kieltö. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen. Hallituksen esittämä irtisanomissuojan heikentäminen ei tästä näkökulmasta tarkasteltuna kestä perusoikeustarkastelua. Irtisanomissuojan heikentämiselle tavalla, joka asettaa eri kokoisilla työpaikoilla työskentelevät työntekijät eriarvoiseen asemaan ei ole esitetty perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävää ja suhteellisuusperiaatteen mukaista perustetta.

Henkilöstä johtuvien irtisanomisperusteiden eriyttäminen työpaikan koon mukaan on omiaan aiheuttamaan tuomioistuimissa sekaannusta ja tulkintaongelmia, mikä pahimmillaan johtaa oikeussuojan ja -varmuuden heikkenemiseen.

Hallituksen esitystä taustoittavassa muistiossa unohdetaan kokonaan käsitellä sitä keskeistä seurausvaikutusta, että irtisanomissuojan eriyttäminen työpaikan koon mukaan johtaisi myös työttömyysturvan saamisen edellytysten ja tätä kautta sosiaaliturvan eriytymiseen Suomessa. Vaikutus syntyy työttömyysturvalainsäädännön kautta.

Jos työnhakija on itse aiheuttanut työsuhteensa päättymisen, hänellä ei työttömyysturvalain mukaan ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, ellei hän ole todisteellisesti riitauttanut irtisanomista. Työntekijästä johtuvan irtisanomisperusteen nojalla irtisanotun työntekijän katsotaan työttömyysturvalainsäädäntöä sovellettaessa itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen ja siten hänelle tulee asettaa 90 päivän karenssi ennen kuin hän on oikeutettu työttömyysturvaetuuteen.

Irtisanomisen lainmukaisuuden arviointi ja siihen liittyen työttömyysturvan saamisen edellytykset olisivat siten erilaisia riippuen siitä, työllistääkö irtisanova yritys yli 20 työntekijää vai vähemmän. Kysymys kuuluukin, voiko irtisanovan yrityksen työntekijöiden lukumäärä olla hyväksyttävä peruste asettaa eri kokoisissa yrityksissä työskenteleviä työntekijäitä eriarvoiseen asemaan sosiaaliturvaetuuden saamisen edellytysten arvioinnissa? Teollisuusliiton näkemyksen mukaan ei voi.

### **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta tilaamat tiedot eivät erityisesti tue muutoksen tarpeellisuutta. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat mahdollisuuteen ”varovaisista” positiivista tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksista, ja monissa kohdin selvitykset painottavat irtisanomissuojan eri suuntiin

vaikuttavia tekijöitä jolloin kokonaisvaikutuksesta työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen alle 20 henkilön yrityksissä tulee johtamaan kasvukynnykseen, kun yrittäjä haluaa pysytellä sellaisen sääntelyn piirissä, joka mahdollistaa hänelle itselleen laajemmat ja mielivaltaisemmat irtisanomismahdollisuudet.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman suhteen ovat lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi ehdotettujen muutosten työelämävaikutuksissa arviot työntekijöiden hyvinvointiin ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon on sivuutettu kokonaan.

## Säännöskohtaiset huomiot

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

Tällä hetkellä työntekijän henkilöperusteista irtisanomissuojaa koskevat säännökset ovat tosiasiaassa varsin joustavia. Moitittavan ja sallitun käyttäytymisen raja on muotoutunut oikeuskäytännössä. Muistiossa ei ole annettu mitään tulkintaohjetta siitä, miten säännöksessä esitettyä, vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä olisi tulkittava silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Säännöksessä käytetyn käsitteistön merkityssisältö jää monelta osin epämääräiseksi. Irtisanomisperusteiden täyttymisen harkinta on jo nykyisellään korostuneen tapauskohtaista ja esitetty muutos hankaloittaisi arviointia entisestään. Tulkintaohjeiden puuttuminen vaikeuttaisi myös työnantajan mahdollisuutta arvioida suunnitellun irtisanomisen laillisuutta.

Voimassa olevan työsopimuslain perusteluissa todetaan nimenomaisesti, että työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Näin ollen voimassa olevan oikeuden tapaan irtisanomisperusteiden riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Tähän kokonaisharkintaan kuuluu jo nyt yrityksen koko. Myös esimerkiksi vahingonkorvauksen määräytymisessä on korostettu pienten yritysten erityispiirteiden huomioimista. Tästäkin näkökulmasta on pakko kysyä, miksi uutta lainsäädäntöä tarvitaan, kun jo voimassa olevan työsopimuslain mukaan yrityksen koko vaikuttaa siihen, mihin irtisanomiskynnys asettuu ja millaisia korvauksia perusteettomasta irtisanomisesta maksetaan.

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

Suurten työnantajien on usein pienempiä helpompaa tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Esitetyn muutoksen käytännön vaikutukset voivat näin ollen määrältään jäädä vähäisiksi. Yksittäiselle työntekijälle olisi kuitenkin kohtuutonta, että hänet irtisanotaan ja hän menettää työttömyyspäivärahansa siinä tapauksessa, että työnantajalla olisi irtisanomisen sijasta tarjota hänelle muuta työtä. Tällaiselle työntekijöitä työpaikan koon mukaan eriarvoistavalle kohtelulle ei ole muistiossa esitetty hyväksyttäviä perusteita.

## Muut huomiot

### Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Eri sopimusalojen työehtosopimukseen sisältyy tällä hetkellä erilaisia määräyksiä työntekijän henkilöperusteisesta irtisanomissuojasta. Näihin määräyksiin liittyvät erilaiset tulkintamahdollisuudet lainsäädännön muuttuessa olisivat omiaan lisäämään tulkintaongelmia ja -erimielisyyksiä etenkin siirtymävaiheessa.

Suomessa samoin kuin muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työläinsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöillä on ollut tyyppillisesti mahdollisuus vaikuttaa esityksiin siten, että ne toteutuessaan edustavat laajaa yhteisymmärrystä ja tulevat näin osaksi työpaikkojen arkea hyväksyttävämmiin ja vaivattomammin kuin hallituksen yksipuolisten esitysten ollessa kyseessä. Teollisuusliitto toivoo, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta tällaista valmistelukulttuuria voitaisiin jatkaa, ja hallitus luopuisi esittämästään irtisanomissuojan heikennyksestä.

Kopra Ville  
Teollisuusliitto ry. - Puheenjohtaja Riku Aalto