OTT, VTK Seppo Koskinen

työoikeuden professori

Turun yliopisto

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

22.11.2018

Henkilökohtaisen irtisanomisperusteen uudistus – irtisanomiskynnyksen ylittymisen helpottamista vai irtisanomiskynnyksen madaltamista

Käsittelen asiasta annettua hallituksen esitystä eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta (HE 227/2018) vain siitä näkökulmasta, miten esitys vaikuttaa irtisanomiskynnykseen pienissä yrityksissä. Arviointi on tärkeää erityisesti siitä syystä, että esityksessä on esimerkkitilanteina käsitelty työyhteisön toimivuutta, taloudellisia menetyksiä ja luottamuspulaa. Lausunnossa arvioidaan myös sitä, onko perustelujen kirjoittamisessa ollut jotakin epätavallista (esimerkiksi yksipuolisuutta) tai ovatko perustelut sopusoinnussa lain tekstin kanssa.

Ehdotuksen mukaan irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa otettaisiin huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Hallituksen esityksen yhtä toteamusta irtisanomiskynnyksen madaltamisesta lukuun ottamatta esityksen perustelut ovat sopusoinnussa lain ehdotetun uuden sanamuodon kanssa. Muilta osin hallituksen esitys johdonmukaisesti tarkoittaa irtisanomiskynnyksen ylittymisen helpottumista.

Tarkastelen seuraavaksi hallituksen esityksen perusteluja.

1. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta (HE 227/2018) esitellään asiana esittelyistunnossa sekä hallituksen esityksen kohdassa Pääasiallinen sisältö esillä olevilta osin seuraavasti:

> ”Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain (55/2001) henkilöön perustuvia irtisanomisperusteita koskevaa säännöstä. Ehdotuksen mukaan irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa otettaisiin huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan

> ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Lainmuutoksella halutaan varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otettaisiin riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa.”

Lain säännöksen sanamuodossa ei todeta, että huomioon otetaan työntekijöiden pieni lukumäärä. Hallituksen esityksen perusteluissa sen sijaan näin tehdään lähes kauttaaltaan. Ehdotetun säännöksen soveltamisala on sen sanamuodon perusteella laaja. Esimerkiksi myös työntekijöiden suuri lukumäärä voidaan ja tulee olosuhteiden näin edellyttäessä ottaa huomioon. Yleensä tällainen huomioon ottaminen merkitsee ja on jo nyt oikeuskäytännössä merkinnyt irtisanomiskynnyksen ylittymisen vaikeutumista.

2. Hallituksen esityksessä (s. 8) tarkastellaan ensin henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen kokonaisarvioinnin nykytilaa seuraavasti:

> ”Henkilöperusteisen irtisanomisperusteen kokonaisharkintaluonnetta korostaa voimassa olevan lain 7 luvun 2 §:n 1 momentin viimeinen virke, jonka mukaan syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Säännöstä koskevassa hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp, s. 98) todetaan tämän tarkoittavan, että irtisanomisperusteen riittävyyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoon tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.
>
> Oikeuskäytännön mukaan kokonaisarvioinnissa on kiinnitettävä huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja siihen, onko työntekijä aiemmin toiminut velvoitteidensa vastaisesti. Lisäksi huomioon on otettu, minkälaisissa olosuhteissa työntekijän moitittava menettely on tapahtunut ja voidaanko työnantajan katsoa myötävaikuttaneen tapahtuneeseen. Nämä seikat olisi jatkossakin otettava huomioon.”

Vaikka nykyistä kokonaisarviointia kuvaavassa osassa ei mainita työnantajan kokoa (palveluksessa olevien työntekijöiden määrää), on tämä vaikuttanut arviointiin muun muassa työn teettämisen erityispiirteiden tai työnantajan aseman kautta. Kyse on ollut myös sen huomioon ottamisesta, mitä vaikutuksia työntekijän menettelyllä on ollut omalle työnantajalle. Työntekijän käyttäytymisen vaikutukset voivat luonnollisesti olla erilaisia pienessä ja suuressa yrityksessä.

Seuraavaksi hallituksen esityksessä esitellään uudistusta. Käyn perustelut läpi osa kerrallaan.

3. Ensin esitellään uudistusta yleisesti seuraavasti (s.8-9):

> ”Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi nimenomaisesti siitä, että työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä olisi otettava erityisenä seikkana huomioon syyn asiallisuutta ja painavuutta koskevaa kokonaisharkintaa tehtäessä. Tarkoituksena olisi nykytilaan nähden korostaa työnantajan henkilöstömäärän merkitystä kokonaisharkinnassa siten, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet saavat irtisanomisperusteen punninnassa nykyistä lakia ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon.
>
> Merkityksellistä olisi nimenomaan työnantajan pieni henkilöstömäärä. Sen sijaan säännösehdotuksella ei olisi tarkoitus muuttaa sellaisen työnantajan irtisanomiskynnystä, jonka henkilöstömäärä on suuri.
>
> Kokonaisharkinnassa arvioidaan useiden irtisanomisperustetta joko tukevien tai sitä vastaan puhuvien seikkojen kokonaisuutta. Käytännössä näille seikoille voidaan arvioinnissa antaa tilanteesta riippuen erilainen painoarvo. Ehdotetut muutokset korostaisivat työnantajan pienen henkilöstökoon painoarvoa irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisharkinnassa silloin, kun työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työntekoedellytysten muutoksella on työnantajaan tuntuvia vaikutuksia tämän toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen.
>
> Sääntelyn taustalla ovat usein pienen työnantajan suhteellisesti heikommat edellytykset kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekoedellytysten heikentymisen seurauksia. Työnantajan henkilöstömäärä voitaisiin huomioida kokonaisharkinnassa näiden seurausten merkityksen kautta. Työntekijän moitittavan menettelyn tai hänen työntekoedellytystensä heikentymisen seuraukset voivat olla suhteellisesti tuntuvampia pienelle kuin suurelle työnantajalle.”

Ehdotuksen mukaan työntekijöiden lukumäärä olisi otettava *erityisenä seikkana* (kurs. SK) huomioon syyn asiallisuutta ja painavuutta koskevaa kokonaisharkintaa tehtäessä. Tarkoituksena olisi nykytilaan nähden *korostaa* (kurs. SK) työnantajan henkilöstömäärän merkitystä kokonaisharkinnassa siten, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet saavat irtisanomisperusteen punninnassa *nykyistä lakia ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon* (kurs. SK).

Ehdotuksen perusteella ei saa eikä ole tarkoituskaan saada tarkkaa käsitystä siitä, kuinka suuri muutos ehdotuksen hyväksymisestä viime kädessä oikeuskäytännössä muodostuu. Ehdotuksessa ei tältä osin kuitenkaan mitenkään tuoda esille sitä, että uudistus merkitsisi asiallisen ja painavan syyn nykyisen minimin alittumista. Ehdotuksen mukaan työntekijöiden määrän painoarvo korostuu silloin, kun työntekijän käyttäytymisellä on tuntuvia vaikutuksia työnantajan toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen.

Koska toisaalta hallitus on todennut, että edelleenkään työntekijän vähäinen rikkomus ei riitä irtisanomisperusteeksi, tämä lähtökohta pätee myös pienissä yrityksissä. Pienissäkin yrityksissä työntekijän rikkomuksen on oltava muuta kuin vähäinen, jotta se riittäisi yhdessä muiden

kokonaisarviointiin vaikuttavien seikkojen kanssa irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. Jos työntekijän rikkomuksen osalta pienissä yrityksissä riittäisi lailliseen irtisanomiseen vähäistä pienempi rikkomus, pitäisi tämä perustavaa laatua oleva muutos nykyiseen irtisanomiskynnyksen ylittymättä jäämiseen todeta hallituksen esityksessä.

Hallituksen esitys tarkoittaa siis sitä, että pienissä yrityksissä työnantajalla ei edelleenkään ole irtisanomisperustetta, jos työntekijän rikkomus tai hänen työntekoedellytysten muuttuminen on vain vähäistä. Vasta sen jälkeen, kun kyseinen rikkomus / olosuhteiden muutos sinänsä on vähäistä suurempi, kokonaisarvioinnissa annetaan aikaisempaa korostuneempi painoarvo yrityksen työntekijöiden määrälle.

4. Seuraavaksi hallituksen esityksessä esitellään uudistuksen merkitystä eräiden erikseen mainittujen asioiden ja vaikutusten kannalta. Esityksen mukaan seuraustarkastelua ei ole tarkoitus soveltaa yksinomaisena arviointikriteerinä irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa, vaan irtisanomisen taustalla olisi aina oltava työntekijän velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttuminen. Seuraustarkastelun avulla voidaan kuitenkin punnita irtisanomiseen oikeuttavalta syyltä edellytettävää asiallisuutta ja etenkin perusteen painavuutta.

Nämä tilanteet esitellään kokonaisarviointia silmällä pitäen seuraavasti. Käsittelen ja arvioin näistä tilanteista jokaisen erikseen. Ensimmäisenä (s. 9) arvioidaan työyhteisön toimivuutta.

> ”Työyhteisön toimivuus: Pieni työyhteisö on herkempi häiriötilanteille ja työntekijän rikkeen tai laiminlyönnin seuraukset voivat heijastua koko työyhteisön toimintaan. Työnantajan pienen henkilöstökoon painoarvo irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisharkinnassa korostuisi esimerkiksi tilanteessa, jossa työyhteisön ilmapiiri on pahoin tulehtunut työntekijän sellaisen menettelyn seurauksena, jota voidaan pitää työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden vastaisena.
>
> Laista johtuvat työsuhteeseen liittyvät velvoitteet voivat perustua esimerkiksi työturvallisuuslain (738/2003) 18 §:ssä säädettyihin työntekijän yleisiin velvollisuuksiin. Työntekijän irtisanominen voi joissakin tilanteissa olla perusteltua muiden työntekijöiden suojelemiseksi ja työskentelyedellytysten palauttamiseksi. Toisaalta on huomattava, että työnantajalle on säädetty vastuu työyhteisön toiminnasta. Työnantajan on työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajalla on myös työturvallisuuslaista johtuvia velvoitteita huolehtia työyhteisön toimivuudesta. Työnantajan on muun muassa puututtava häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun.”

Työyhteisön toimivuus -kohtaa esitellään hallituksen esityksessä nykyisestä oikeustilasta sinänsä tutulla tavalla. Työntekijän moitittavaa käyttäytymistä pienessä yrityksessä kuvataan siten, että ”työyhteisön ilmapiiri on pahoin tulehtunut” työntekijän velvoitteiden vastaisen toiminnan

seuraamuksena. Käsitykseni mukaan asia esitellään irtisanomiskynnyksen osalta jopa sellaisella tavalla, että sen perusteella voitaisiin arvioida irtisanomiskynnyksen jopa nousevan. Tässä kohdin ei esimerkiksi todeta, että irtisanomiskynnyksen ylittymiseen riittäisi pelkkä ilmapiirin tulehtuminen.

Taloudelliset menetykset -kohdassa hallituksen esityksessä (s. 9) todetaan seuraavasti:

> ”Taloudelliset menetykset: Pienellä työnantajalla voi olla heikommat mahdollisuudet kohdata sellaisia taloudellisia menetyksiä, jotka ovat seurausta työntekijän velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä taikka hänen työntekoedellytystensä heikentymisestä. Yksittäinenkin työntekijä voi menettelyllään aiheuttaa työnantajalleen niin suurta haittaa, että sillä on tuntuva vaikutus yrityksen taloudellisiin toimintaedellytyksiin.”

Tässä kohdin hallituksen esityksessä käytetään kauttaaltaan voi -ilmaisuja. Luonnollisesti siten kuin esityksessä todetaan, voi taloudellisia menetyksiä aiheutua. Toisaalta yksittäistapauksessa niitä voi myös olla aiheutumatta. Tällaiset maininnat hallituksen esityksessä voivat hieman muuttaa nykyistä oikeuskäytäntöä mutta yhtä hyvin voivat olla sitä muuttamatta. Itse asiassa hallituksen esityksessä tässä kohdin todetaan vain notorisia asioita.

Seuraavaksi hallituksen esityksessä (s. 9-10) käsitellään luottamuspulaa:

> ”Luottamuspula: Työnantajan ja työntekijän välisellä luottamussuhteella voidaan katsoa olevan suurempi merkitys silloin, kun työnantajan henkilöstömäärä on pieni. Kun pieni työnantaja palkkaa työntekijöitä, työnantaja ja työntekijä ovat molemmat hyvin riippuvaisia toisistaan. Heidän keskinäisellä luottamuksellaan ja lojaliteetillaan on aivan erityinen merkitys. Työntekijä voi milloin tahansa irtisanoa työsuhteen syytä ilmoittamatta. Sen sijaan työnantaja voi irtisanoa työntekijän vain laissa säädetyillä perusteilla.
>
> Vaikka luottamuksen menettäminen on luonteeltaan pitkälti subjektiivinen kokemus, kokonaisarvion olisi perustuttava sellaisiin objektiivisesti havaittaviin syihin, joiden perusteella työsuhteen jatkamiselle ei voida katsoa olevan edellytyksiä. Työnantaja ei voi pätevällä tavalla vedota irtisanomisperustetta arvioitaessa sellaiseen luottamuspulaan, joka on aiheutunut syrjintäkiellon piirissä olevista asioista tai muusta epäasiallisesta seikasta, kuten esimerkiksi siitä, että työntekijä on kohdistanut oikeutettuja vaatimuksia velvoitteensa laiminlyöneeseen työnantajaan.”

Hallituksen esityksen mukaan myös luottamuspula -tilanteessa kokonaisarvion olisi perustuttava sellaisiin objektiivisesti havaittaviin syihin, joiden perusteella työsuhteen jatkamiselle ei voida katsoa olevan edellytyksiä. Tältä osin esityksen lähtökohta vastaa nykyistä lakia ja oikeuskäytäntöä. On ollut notorista jo ennen hallituksen tätä esitystä, että työnantajan ja työntekijän välisellä luottamussuhteella voidaan katsoa olevan suurempi merkitys silloin, kun työnantajan henkilöstömäärä on pieni.

Esityksessä esitetään kaksi asiatilannetta, jossa työnantaja ei voi vedota luottamuspulaan. Työnantaja ei voi vedota luottamuspulaan, ”joka on aiheutunut syrjintäkiellon piirissä olevista asioista tai muusta epäasiallisesta seikasta, kuten esimerkiksi siitä, että työntekijä on kohdistanut oikeutettuja vaatimuksia velvoitteensa laiminlyöneeseen työnantajaan.”

Näistä jälkimmäinen, epäasiallinen seikka, on soveltamisalaltaan laaja käsite. Esityksessä esitetään siitä vain yksi esimerkki (työntekijä on kohdistanut oikeutettuja vaatimuksia velvoitteensa laiminlyöneeseen työnantajaan). Käytännössä on paljon muitakin epäasiallisia seikkoja (esim. virhearviointi, erehtyminen, puutteelliset tai vääristellyt tiedot jne.) ja seikkoja, jotka synnyttävät tässä suhteessa rajanveto-ongelmia (vapaa-ajan ja yksityiselämän tapahtumat).

Esityksen kohta ”työntekijä on kohdistanut oikeutettuja vaatimuksia velvoitteensa laiminlyöneeseen työnantajaan” tarkoittaa esimerkiksi sosiaalihuollon ammattihenkilöstön suojaamista tilanteessa, joissa heillä on lakiin perustuva (sosiaalihuoltolaki 48 §) velvollisuus ilmoittaa työpaikallaan havaitsemista epäkohdista.

Käsitykseni mukaan esityksen luottamuspula -kohta ei oikeuskäytännössä merkitse irtisanomisen minimikynnyksen laskua. Se merkinnee kuitenkin sitä, että pieni työnantaja uskaltaa hieman aikaisempaa rohkeammin suorittaa irtisanomisen.

5. Seuraavaksi hallituksen esityksessä (s. 10) esitellään edellä mainittujen seuraamusten esiintymistä erityyppisten irtisanomisperusteiden yhteydessä seuraavasti:

> ”Edellä kuvatut työyhteisön toimivuuteen, taloudellisiin menetyksiin ja luottamuspulaan liittyvät seikat tulevat useimmiten esiin tietyn tyyppisten irtisanomisperusteiden yhteydessä. Yksittäisen työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen taikka moitittava menettely asiakkaita kohtaan voi esimerkiksi aiheuttaa helpommin merkittävää haittaa pienen yrityksen toiminnalle. Työntekijän viaksi luettavasta rikkomuksesta tai laiminlyönnistä johtuva alisuoriutuminen taas voi aiheuttaa pienelle työnantajalle suhteellisesti suurempia taloudellisia menetyksiä kuin suurelle työnantajalle. Epäasiallinen käyttäytyminen muita työyhteisön jäseniä kohtaan voi olla hankalammin ratkaistavissa esimerkiksi työjärjestelyillä pienessä kuin suuressa yrityksessä.
>
> Vastaavalla tavalla olisi arvioitava työntekijän työntekoedellytyksissä tapahtuneita muutoksia. Työntekoedellytysten muuttuminen johtuu yleisimmin sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta aiheutuvan työkyvyn heikentymisestä, jonka osalta olisi kuitenkin sovellettava pykälän 2 momentin 1 kohdassa säädettyjä edellytyksiä. Työntekoedellytykset voivat puuttua myös työntekijänriskipiirissä olevien olosuhteiden muuttumisen vuoksi.”

Edellä mainittu lainaus ei sisällä varsinaista juridista arviointia. Tätä kuvaa erityisesti lainauksen jälkimmäinen kappale, joka ei sisällä juuri mitään informaatiota. Ensimmäisen kappaleen perusteellakaan ei saa minkäänlaista kuvaa esimerkiksi siitä, miten alisuoriutuminen toimii irtisanomisperusteena. Edellä kerrotut lainaukset sisältävä etupäässä yksinkertaisia itsestäänselvyyksiä.

6. Hallituksen esityksessä irtisanomisperusteen osalta suoritetaan seuraava eräänlainen yhteenveto (s.10).

> ”Irtisanomisperusteen harkinta edellyttää aina kokonaisharkinnan tekemistä ja siinä pienten työnantajien erityisolosuhteet tulisi ottaa nykyistä laajemmin huomioon. Työnantajan henkilöstömäärän lisäksi asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon työnantajan asema muutoin sekä työntekijän olosuhteet. Merkityksellistä olisi jatkossakin työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoon tai käyttäytymiseensä, työn luonne ja työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet.
>
> Ehdotettujen muutosten voidaan katsoa madaltavan pienen työnantajan irtisanomiskynnystä tilanteessa, jossa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienestä koosta johtuen. Irtisanomisperusteelta olisi jatkossakin edellytettävä yleistä hyväksyttävyyttä ja kohtuusnäkökulmien huomioon ottamista. Työsuhteen päättymisen on oltava kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekoedellytysten muuttumisesta. Edellä kuvattu seuraustarkastelu olisi lisäksi tehtävä objektiivisin kriteerein.”

Tässä lopetuksessa mielestäni syyllistytään virheeseen toteamalla, että ”(E)hdotettujen muutosten voidaan katsoa *madaltavan pienen työnantajan irtisanomiskynnystä* (kurs. SK) tilanteessa, jossa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienestä koosta johtuen”. Tämä kuuluisi sanoa siten, että ehdotettujen muutosten voidaan katsoa *helpottavan irtisanomiskynnyksen ylittymistä* tilanteessa, jossa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienestä koosta johtuen.

Yhteenvedon perusteluissa todetaan edellisen lainauksen jälkeen: ”Irtisanomisperusteelta olisi jatkossakin edellytettävä yleistä hyväksyttävyyttä ja kohtuusnäkökulmien huomioon ottamista. Työsuhteen päättymisen on oltava kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekoedellytysten muuttumisesta.” Edellä esitetyn kynnyksen madaltumista koskevan virkkeen jälkeen tämä loppu voitaisiin ymmärtää siten, että se muodostaa uuden minimin. Hallituksen tiedotustilaisuudessa esitetty ja hallituksen esityksessä ennen tätä lopetusta sanottu ei kuitenkaan tue sitä lopputulosta, että kyse olisi pienen työnantajan irtisanomiskynnyksen madaltamisesta.

Ministeriö myös Kysymyksiä ja vastauksia -materiaalissaan (samoin kuin hallituksen esityksessä) toteaa esimerkiksi tarkastellessaan esityksen suhdetta perustuslakiin, että ”(O)losuhteet pienissä

ja isoissa yrityksissä ovat erilaisia, ja se voi näkyä työsuhteen jatkamisedellytyksiä arvioitaessa. Myös voimassa olevan lain mukaan yrityksen koko otetaan huomioon arvioitaessa irtisanomisperusteen täyttymistä. Nyt työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrän vaikutusta irtisanomisperusteen riittävyyden arvioinnissa korostetaan. Irtisanomisperusteelta edellytetään kuitenkin aina asiallisuutta ja painavuutta."

Tässäkään kohdin ei viitata siihen, että kyse olisi irtisanomiskynnyksen madaltamisesta vaan irtisanomiskynnyksen ylittymisen helpottumisesta. Mielestäni tämä kohta pitää korjata joko hallituksen itsensä toimesta tai viimeistään esityksen eduskuntakäsittelyssä.

7. HE:n perustelujen osalta arvioin lopuksi vielä sitä, onko perustelujen kirjoittamisessa jotakin epätavallista (esimerkiksi yksipuolisuutta) tai ovatko perustelut sopusoinnussa lain tekstin kanssa.

Hallituksen esityksen perustelut avaavat esityksen tavoitteita asianmukaisesti mutta ne eivät ratkaise henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen kokonaisarvioinnin suorittamista pienissä yrityksissä. Tällaista tavoitetta ei esityksen perusteluilla ole mielestäni edes ollut. Lain muutoksen mahdollisen säätämisen jälkeen järjestettävissä koulutuksissa ja tiedotustilaisuuksissa on tätä korostettava. Elävän elämän moninaisuuksia ei voida saada haltuun hallituksen esityksellä vaan tuomioistuimille jää viimekätinen valta ratkaista kokonaisarviointi kussakin yksittäisessä tilanteessa.

Vaikka hallituksen esityksessä esimerkkitilanteita (työyhteisön toimivuus, taloudelliset menetykset, luottamuspula) arvioidaan pienen työnantajan näkökulmasta, tämä on tässä yhteydessä ymmärrettävää. Kun esityksessä toisaalla kuitenkin korostetaan perinteisen kokonaisarvioinnin merkitystä, en usko asiassa oikeuskäytännössä tapahtuvan juridista yksipuolistumista eli liiallista pienen koon huomioon ottamista. Koska selviä rajoja pienen koon huomioon ottamiselle ei voida esittää eikä myöskään esitetty hallituksen esityksessä, ei voida välttyä siltä, että asiassa tullaan hakemaan viime kädessä oikeuskäytännön kautta tulkinnan yleistä linjaa.

Viimeksi esittämääni yhteenvedon toteamusta irtisanomiskynnyksen madaltamisesta lukuun ottamatta hallituksen esityksen perustelut ovat sopusoinnussa lain ehdotetun uuden sanamuodon kanssa.