Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

ASIANTUNTIJALAUSUNTO; HE 227/2018VP; HE EDUSKUNNALLE LAEIKSI TYÖSOPIMUSLAIN 7 LUVUN 2 §:N JA TYÖTTÖMYYSTURVALAIN 2 A LUVUN 1 §:N MUUTTAMISESTA

Yleistä irtisanomisen edellytyksistä

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvussa säädetään niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen. Luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tämä vaatimus koskee sekä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita, että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita.

Lain 7 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista sekä niiden asiallisuuden ja painavuuden arvioimisesta. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Pykälän 2 momentissa säädetään kielletyistä irtisanomisperusteista. Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma ei ole hyväksyttävä irtisanomisperuste, jollei työntekijän työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida myöskään pitää työntekijän osallistumista työehtosopimuslain (436/1946) mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Samoin työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Kiellettynä irtisanomisperusteena pidetään myös työntekijän turvautumista käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Vaikka työntekijä olisi rikkonut velvollisuuksiaan, hänelle on lähtökohtaisesti ennen irtisanomista annettava mahdollisuus korjata menettelynsä (varoitus). Lisäksi työnantajan on ennen irtisanomiseen ryhtymistä selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Varoituksenantovelvollisuutta tai muun työn selvittämisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos irtisanomisen perusteena on niin vaka-

va työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Irtisanomisperusteen arvioimisesta (kokonaisarvio)

Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Kysymys on siten kokonaisharkinnasta, jossa tarkastellaan kaikkien asiaan vaikuttavien, joko irtisanomisperustetta tukevien tai sitä vastaan puhuvien seikkojen kokonaisuutta. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti rajatapauksissa.

Voimassa olevan lain esitöissä (HE 157/2000 vp., s. 98) todetaan, että arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvä erityispiirteet ja työnantajan asema.

Esityksessä ehdotetut muutokset kokonaisarviointiin

Esityksessä ehdotetaan lain 7 luvun 2 §:n 1 momenttia muutettavaksi siten, että yllä kuvatussa kokonaisarvioinnissa otettaisiin huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Muutoksen tarkoituksena on nykytilaan nähden korostaa työnantajan henkilöstömäärän merkitystä kokonaisharkinnassa siten, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet saisivat irtisanomisperusteen punninnassa nykyistä suuremman painoarvon.

Ehdotetun säännöksen taustalla ovat pienen työnantajan suhteellisesti heikommat edellytykset kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekoedellytysten heikentymisen seurauksia. Tässä tarkastelussa merkityksellisiä seurauksia voisivat olla ainakin työyhteisön toimivuuden heikentyminen, työnantajalle koituvat taloudelliset menetykset taikka työnantajan ja työntekijän välinen luottamuspula.

Irtisanomiselta edellytettäisiin jatkossakin asiallista ja painavaa syytä, mutta perustetta arvioitaessa työnantajan henkilöstömäärälle ja työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen seurauksille pienen työnantajan kannalta annettaisiin suurempi merkitys. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia kiellettyjä irtisanomisperusteita, varoitusmenettelyä ja muun työn selvitysvelvollisuutta koskeviin säännöksiin.

Työttömyysturvalakia koskevat muutokset

Esityksessä ehdotetaan myös työttömyysturvalain (1290/2002) muuttamista. Työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaikaa eli ns. karenssia lyhennettäisiin nykyisestä 90 päivästä 60 päivään tilanteissa, joissa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä. Kysymys olisi tilanteista, joissa työnantaja on purkanut työsopimuksen koeaikana, työntekijä on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai työnantaja on purkanut työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

Nykyistä vastaavasti korvaukseton määräaika asetettaisiin vain silloin, kun työsuhde on päättynyt työnhakijan sellaisen menettelyn takia, jota on pidettävä työvoimapoliittisesti arvioituna moitittavana.

Korvauksettoman määräajan lyhentämistä koskeva ehdotus on otettu huomioon valtion vuotta 2019 koskevassa täydentävässä talousarvioehdotuksessa sosiaali- ja terveysministeriön pääluokassa.