Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 227/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta

Lausunto hallituksen esityksestä työsopimuslain 7 luvun 2§:n ja työttömyysturvalain 2a luvun 1§:n muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä koskien työsopimuslain sekä työttömyysturvalain muuttamista henkilöön perustuviin irtisanomisperusteisiin liittyen.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua esityksestä ja toteaa lausuntonaan seuraavaa.

Yleistä

Hallitus linjasi huhtikuun 2018 kehysriihessä, että työsopimuslakiin valmistellaan muutos, jonka tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Asian valmistelun kuluessa hallitus päätti kohdentaa irtisanomiskynnyksen alentamisen työnantajiin, jotka työllistävät säännöllisesti alle 10 työntekijää ja lopulta luopua kokonaan henkilöstömäärää koskevasta rajauksesta ja toteuttaa säännösmuutokset, jotka edellyttäisivät pienten työnantajien erityispiirteiden huomioon ottamisen irtisanomisperustetta koskevan kokonaisharkinnan yhteydessä.

Nyt käsiteltävää esitystä ja siinä esitettäviä muutoksia tarkasteltaessa on korostettava, että erityisesti pienissä yrityksissä työsuhdeturvaa koskevat säännökset ovat useassa tapauksessa työllistämisen kynnystä voimakkaimmin nostava yksittäinen tekijä. Siksi muutokset, joilla voidaan madaltaa työllistämisen riskiä ja tätä kautta alentaa työllistämisen kynnystä, ovat äärimmäisen tärkeitä. Vaikka nyt esitettävien muutosten sisältö kohdistuu työsopimuslain irtisanomiseen liittyvien perusteiden ja menettelyiden helpottamiseen, on ymmärrettävä, että asiassa on todellisuudessa kyse ennen kaikkea työllistämisen helpottamisesta. Siitä, että pyritään madaltamaan rekrytointeihin liittyviä riskejä, jotta pienet yritykset uskaltavat jatkossa palkata entistä enemmän. Siitä, että yritykset uskaltaisivat tarjota töille niille, joilla sitä ei tällä hetkellä ole. Tätä tukee myös Suomen Yrittäjien keväällä 2017 toteuttaman kyselyntulokset. Tuolloin kyselyyn vastanneista pk-yrityksistä 37 prosenttia totesi olevansa valmis palkkaamaan uusia työntekijöitä, jos henkilöperusteista irtisanomista helpotettaisiin.

Hallituksen esityksessä esitettävät muutokset ovat askel oikeaan suuntaan. Samalla on kuitenkin huomattava, että esitys ei kuitenkaan millään tavoin tuo muutosta nykylainsäädännön rakenteeseen. Lainsäädännössä säilyy edelleen vaatimus irtisanomisperusteen asiallisuudesta ja painavuudesta. Esitettävät muutokset kohdistuvatkin käytännössä sen selkeyttämiseen, millä tavoin työntekijämäärältään pienten yritysten henkilöstömäärä ja tästä seuraavat olosuhteet tulee ottaa huomioon, kun arvioidaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen osalta irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan selkeintä ja työllistämiskynnyksen alentamisen osalta vaikuttavinta, olisi poistaa laista vaatimus irtisanomisperusteen painavuudesta ja edellyttää ainoastaan asiallista syytä. Tämä myös lisäisi oikeusvarmuutta ja helpottaisi lain tulkintaa.

Yleisesti toteamme, että irtisanomiskynnyksen määrittelyn tulee olla selkeä ja objektiivisesti arvioitavissa. Kuten esityksessä on nostettu esiin, nykyinen työsopimuslain päättämisperusteiden sisältö on käytännössä muodostunut oikeuskäytännön kautta. Onkin selvää, että viime kädessä nyt esitettävien muutosten vaikutus tulee muodostumaan oikeuskäytännössä, kuten nykyisten irtisanomiskriteerien osalta. Olennaista nyt esitettävien muutosten osalta on siten se, että uusi lainsäädäntö ohjaa oikeuskäytäntöä nykyisestä poikkeavaan, tarkemmin sanottuna lievempään arviointiin pienten yritysten osalta.

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Esityksen mukaan jatkossa irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa otettaisiin huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Kuten esityksessä on todettu, lainmuutoksella halutaan varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otettaisiin riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa. Tavoitteena on nykytilaan ja oikeuskäytäntöön nähden korostaa työnantajan henkilöstömäärän merkitystä kokonaisharkinnassa siten, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet saavat irtisanomisperusteen punninnassa nykyistä lakia ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon. Katsomme, että nämä esityksen perusteluissa mainitut seikat erityisesti korostavat nyt esitettävien muutosten merkitystä. Tältä osin on täysin selvää, että nyt esitettävät muutokset tulevat näkymään ja vaikuttamaan tulevaisuuden oikeuskäytännössä.

Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan esitys ja sen perustelut ottavat sinänsä hyvin huomioon sen, että lähtökohtaisesti pieni työyhteisö on herkempi häiriötilanteille ja työntekijän rikkeen tai laiminlyönnin seuraukset heijastuvat koko työyhteisön toimintaan. Tämän vuoksi pienen yrityksen erityisolosuhteiden erityinen huomioon ottaminen irtisanomisperusteiden kokonaisharkinnassa on olennaisen tärkeää. Näkemyksemme mukaan esityksen perusteluissa olisi kuitenkin voitu esitettyä laajemmin nostaa esiin tilanteita joissa tietyn tyyppiset irtisanomisperusteet johtavat työyhteisön toimivuuden heikkenemiseen, taloudellisiin menetyksiin tai luottamuspulaan.

Esityksen perusteluissa on todettu myös, että nyt esitettävien muutosten voidaan katsoa madaltavan pienen työnantajan irtisanomiskynnystä tilanteessa, jossa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienestä koosta johtuen. Tältä osin katsomme, että tämän esitettävän muutoksen ja esityksen tavoitetilan selkeyttämiseksi esityksen perusteluissa olisi syytä tässä yhteydessä lisäksi erikseen todeta, että pienillä työnantajilla, erityisesti mikroyrityksillä, kynnys irtisanoa työntekijän moitittavan menettelyn perusteella on siis jatkossa alempi kuin irtisanottaessa työntekijöitä suuremmista yrityksistä.

Lisäksi perusteluita tulisi täydentää siten, että nimenomaisesti todettaisiin, että yrityksen koko tulee irtisanomisperusteen arvioinnissa ottaa huomioon siten, että erityisesti pienemmissä yrityksissä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voitaisiin pitää myös pykälässä säädettyä vähäisempää, mutta kuitenkin työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin merkittävää rikkomista, laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, ettei työnantajan voida tämän koko huomioon ottaen perustellusti edellyttää jatkavan työsuhdetta. Esitetyt lisäykset tukisivat perusteluissa esiin nostettua tavoitetta, jonka mukaan muutosten johdosta pienten työnantajien kohdalla irtisanomisperusteelta edellytettävä asiallisuus ja painavuus täyttyisivät nykyisessä laissa ja oikeuskäytännössä edellytettyä helpommin.

Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus

Nyt käsiteltävässä esityksessä ei esitetä muutoksia niin kutsuttuun työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuuteen. Kaikilla yrityksillä säilyisi siis myös jatkossa velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Katsomme, että esityksestä poiketen sääntelyä tulisi tältä osin muuttaa siten, että selvitysvelvollisuus poistettaisiin alle 10 työntekijän yrityksiltä.

Kuten esityksen perusteluissakin on todettu, on selvää, että pienellä työnantajalla on suurempia vähäisemmät mahdollisuudet tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta sellaista työtä, jossa edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa. Jos työntekijän moitittava menettely on horjuttanut työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen ja johtanut sen menettämiseen pienessä yrityksessä, ei työntekijän uudelleen sijoittamisella todellisuudessa parannettaisi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

Kaikkein pienimpien yritysten osalta on huomioitava, että nykylain mukainen työntarjoamisvelvollisuuden selvittäminen on lähtökohtaisesti kohtuullisen helppoa. Mikäli yrityksessä on esimerkiksi viisi työntekijää, on varsin yksinkertaisesti todennettavissa, että muuta työtä ei ole tarjolla. Muutos ja työntarjoamisvelvollisuuden poistaminen pienimmiltä yrityksiltä olisi kuitenkin tästä huolimatta perusteltu, koska nykyinen oikeuskäytännössä omaksuttu tulkinta on, että pelkästään velvollisuuden laiminlyönti voi johtaa työsuhteen päättämisen lainvastaisuuteen ja työnantajan korvausvelvollisuuteen. Näin siitäkin huolimatta, että työnantajalla ei todellisuudessa

olisi ollut muuta tarjottavaa työtä. Tästä johtuen muutos ei tältä osin todellisuudessa heikentäisi työntekijän asemaa, mutta parantaisi työantajan oikeusturvaa ja oikeusvarmuutta.

Työttömyysturvan karenssin lyhentäminen kannatettavaa

Työsopimuslakiin esitettävien muutosten lisäksi nyt käsiteltävässä esityksessä esitetään työttömyysturvalakia muutettavaksi siten, että työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaikaa lyhennettäisiin nykyisestä 90 päivästä 60 päivään tilanteissa, joissa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä. Tältä osin Suomen Yrittäjillä ei ole huomautettavaa esitykseen. Katsomme, että esitetyt muutokset ovat tarkoituksenmukaisia ja kannatettavia.

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen

Asiantuntija, työmarkkinat ja työlainsäädäntö