Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta (HE 227/2018 vp). Tämän johdosta valiokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi. Tutustuttuani hallituksen esitykseen esitän kunnioittavasti seuraavaa.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain henkilöön perustuvia irtisanomisperusteita koskevaa säännöstä. Ehdotuksen mukaan irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa otettaisiin tästä lähtien huomioon – erikseen laissa mainittuna tekijänä - työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä kuten tähänkin asti työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Hallituksen mukaan lain muutoksella halutaan varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otettaisiin riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa. Lisäksi todetaan, että esityksen tavoitteena on madaltaa pienten työnantajien työllistämiskynnystä. Hallituksen esitys sisältää myös työttömyysturvalain muutoksen, jolla työntekijälle asetettava ns. karenssi lyhenisi 60 päivään (ennen 90 päivää). Tämä muutos koskisi kaikkia työntekijöitä riippumatta työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärästä.

Hallituksen esityksessä korostetaan, että ”(e)hdotettujen 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.”(s. 10).

Lain perusteluissa selvitetään hyvin monisanaisesti miten pienen työnantajan mahdollisuus irtisanoa työntekijä tietyntyyppisissä tilanteissa voisi helpottua lain nimenomaisen kirjauksen seurauksena. Tässä yhteydessä painotetaan perustellusti työyhteisön toimivuutta sekä työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen merkitystä.

Lain perusteluissa on hyvin niukasti pohdittu niitä tilanteita, joissa yrityskoon kirjaaminen tärkeäksi laissa mainituksi kriteeriksi voi olla omiaan nostamaan pienten työnantajien irtisanomisen kynnystä. Suurissa yrityksissä voi usein olla perusteltua noudattaa suhteellisen kaavamaisia sääntöjä ja menettelytapoja sen vuoksi, että joustaminen työntekijöiden yksilöllisten preferenssien mukaan vaatii paljon resursseja. Pienissä yrityksissä tällaisia perusteita ei välttämättä ole.

Kuluvana syksynä laajasti julkisuudessa ollut ajankohtainen esimerkki rintasyöpäkeräyksen tukemista osoittavan Roosa-nauhan käytöstä työasussa voi ehkä valaista tätä asiaa. Tällainen käyttö voi perustellusti olla kielletty yrityksessä, jossa on 150 työntekijää sen vuoksi, että firman työasussa ei hyväksytä muita kuin työnantajayrityksen merkkejä ja tunnuksia, koska tämä on yksinkertaista, selvää ja johdonmukaista ja työnantaja on näin määrännyt. Jos työntekijöitä on vain kolme on taas vaikea nähdä, että Roosa-nauhasta, joka ei anna kielteistä kuvaa yrityksestä, olisi haittaa, joten olisi mielestäni kyseenalaista voisiko työnantaja irtisanoa työntekijän, joka kiellosta huolimatta kantaa tällaista nauhaa työasussaan pienessä yrityksessä. Vaikka työntekijän tulee lähtökohtaisesti noudattaa työnantajan käskyjä, työsopimuslaki (3:1) lähtee siitä, että työntekijän on noudatettava niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta eli työnantajan käskyvalta on rajattu työn suorittamiseen (ei normaalisti työntekijän pukeutumiseen). Pienissä yrityksissä työnantaja saattaa – ehkä helpommin kuin ammattimaisesti johdetuissa suuremmissa yrityksissä - ylittää toimivaltaansa, jolloin taas irtisanomiskynnyksen ylittyminen ristiriitatilanteissa voi olla kyseenalaista. Olisi varmastikin syytä tuoda esiin myös tällaiset näkökohdat uudistetun lain esitöissä, jotta ne pienyrittäjät, jotka soveltavat lakia käytännön työelämässä saavat realistisen kuvan uuden säännöksen tulkinnasta eri tilanteissa.

Hallituksen esityksessä todetaan, että työntekijän viaksi luettavasta rikkomuksesta tai laiminlyönnistä johtuva alisuoriutuminen voi aiheuttaa pienelle työnantajalle suhteellisesti suurempia taloudellisia menetyksiä kuin suurelle työnantajalle, mikä voi erityisesti puoltaa pienen työnantajan oikeutta

irtisanomiseen (ks. s. 10). On kuitenkin toisaalta muistettava, että ns. alisuoriutumistilanteissa työnantajalla on velvollisuuus selvittää mistä työntekijän ongelmat johtuvat ja pyrkiä työnjohdollisin toimenpitein korjaamaan tilannetta. Tällainen velvollisuus on yhtä lailla sekä ”isolla” että ”pienellä” työnantajalla. Pieni työnantaja voi joissakin tilanteissa jopa helpommin havaita sellaiset korjattavissa olevat seikat, jotka suuressa työpaikassa jäävät huomaamatta (esim. työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä opastuksen ja tukemisen tarve). Irtisanominen on edelleen vasta viimeinen vaihtoehto alisuoriutumistilanteissa myös pienissä yrityksissä.

Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä ei ehdotetun uuden työsopimuslain 7:2 sanamuodon mukaan ole tärkeä kriteeri vain pienten yritysten kohdalla vaan kaikkien yritysten kohdalla. Hallituksen esityksen perusteluissa jätetään hyvin vähälle huomiolle miten työntekijöiden lukumäärä vaikuttaa isoissa yrityksissä. Esityksessä todetaan vain, että säännösehdotuksella ei olisi tarkoitus muuttaa sellaisen työnantajan irtisanomiskynnystä, jonka henkilöstömäärä on suuri (s. 8). Epäselväksi jää lähdetäänkö hallituksen esityksessä siitä, että jo nykyisellään kiinnitetään erityistä huomiota työntekijöiden lukumäärään isojen yritysten irtisanomistilanteissa vai johtuuko näkemys jostakin muusta seikasta.

Nyt tarkasteltavan lain perusteluissa todetaan, että ”työnantajan koon huomioon ottaminen irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisarvioinnissa on johdonmukainen ja voimassa olevaan lakiin hyvin istuva sääntelytapa”. Tähän toteamukseen on helppo yhtyä ja olen myös samaa mieltä esityksen kanssa siinä, että ehdotettuun sääntelyyn ei liity ongelmia perustuslain kannalta. Nyt ehdotettu sääntely on siis lakiteknisesti järkevä ratkaisu syksyn suureen lainsäädäntökiistaan, ja ne pulmat, joita itse toin esille elokuussa antamassani lausunnossa TEM:lle silloisesta uudistuksen versiosta ovat poistuneet. Samalla on kuitenkin korostettava, että työsopimuslain muutoksella ei varsinaisesti muuteta voimassa olevaa oikeustilaa, vaan selkeytetään se tosiasia, että työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä on yksi tärkeä tekijä irtisanomiskynnyksen ylittymisestä tapauksittain tehtävässä kokonaisharkinnassa. Tätä taustaa vasten olisi tärkeätä, että julkisuudessa ja erityisesti pienyrittäjiin kohdistetussa informaatiossa annettaisiin asianmukainen kuva käsiteltävän työsopimuslain tarkistuksen merkityksestä ja tulkinnasta. Jos pienet työnantajat ryhtyvät kevyin perustein irtsanomaan työntekijöitä, koska he luulevat tämän olevan

lain uudistuksen jälkeen mahdollista, uudistus on helposti luonut enemmän ongelmia kuin se on ratkaissut.

Helsingissä 22.11.2018

Niklas Bruun

OTT, professori (em), Hanken