Jaana Paanetoja
Oikeustieteen tohtori
Työ- ja sosiaalioikeuden dosentti, Lapin yliopisto
Työoikeuden dosentti,
Helsingin ja Itä-Suomen yliopisto 26.11.2018

LAUSUNTO

Lausunto Eduskunnan perustuslakivaliokunnalle hallituksen esityksestä 227/2017 vp (hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta)

Eduskunnan perustuslakivaliokunta on pyytänyt minulta lausuntoa otsikossa mainitusta hallituksen esityksestä 227/2017 vp. Esitän valiokunnalle kunnioittavasti lausuntonani seuraavan.

Esityksen sisältö ja tavoite

Pääasiallinen muutosehdotus kohdistuu työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n 1 momenttiin, jossa säädetään työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta. Säännöksessä on ns. yleinen luonnehdinta henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta. Sen mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena 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. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Ehdotuksen mukaan irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa otettaisiin jatkossa huomioon (nykyistä enemmän) työnantajan palveluksessa

olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tavoitteena kerrotaan olevan varmistaa, että *pienten työnantajien erityiset olosuhteet* otettaisiin riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa. Esityksen tavoitteena on madaltaa vain *pienten työnantajien* työllistämiskynnystä. Perusteluissa tuodaan esille, että esityksellä pyritään myös madaltamaan irtisanomiskynnystä pienissä yrityksissä.

Toinen muutosesitys kohdistuu työttömyysturvalakiin (1290/2002). Sitä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaikaa lyhennettäisiin nykyisestä 90 päivästä 60 päivään tilanteissa, joissa työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä.

Molemmat muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2019.

Hallituksen esityksellä on pyritty täyttämään sen kehysriihessä huhtikuussa 2018 päättämä irtisanomiskynnyksen alentaminen pienissä yrityksissä. Erillisen tavanomaista alemman irtisanomiskynnyksen luominen pienille yrityksille osoittautui kuitenkin lopulta mahdottomaksi toteuttaa. Näin ollen asetettu tavoite: alentaa pienten työnantajien työllistämiskynnystä pyritään nyt käsillä olevassa esityksessä saavuttamaan muokkaamalla työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momenttia lisäämällä siihen muutama sana. Säännöksen viimeinen virke kuuluisi jatkossa seuraavasti: "Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on *kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä* (kursiivilla ehdotuksen mukainen lisäys) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan."

Hallitus toteaa esityksessään, että mainitun lisäyksen myötä irtisanomisperusteen harkinnassa kiinnitettäisiin jatkossa nykyistä enemmän huomiota pienten työnantajien *erityisolosuhteisiin*[1]. Lisäyksellä tarkoitetaan esityksen mukaan ainoastaan sitä, että työnantajan *pieni koko*, toisin sanoen sen palveluksessa olevien *työntekijöiden vähäinen lukumäärä*, otettaisiin nykyistä enemmän huomioon arvioitaessa irtisanomisperusteen täyttymistä. Tämä johtaisi jatkossa siihen, että mainittujen työnantajien työllistämiskynnys alenisi ja että niiden oikeusvarmuus työsuhteessa paranisi.

[1] Esityksen sivulla 23 todetaan, että kysymys olisi pienten työnantajien *erityispiirteiden* huomioon ottamisesta. Erityisolosuhteet ja erityispiirteet näytetään siis rinnastetun toisiinsa, vaikka kysymys on jo kielellisesti eri asioista.

Työttömyysturvalakia koskevaa muutosesitystä perustellaan lähinnä vain eräänlaisella kohtuullisuusnäkökohdalla, koska jatkossa työntekijä voitaisiin irtisanoa nykyistä lievemmillä perusteilla (s. 28).

Työsopimuslakia koskeva esitys perustuslain näkökulmasta

1. Hallituksen esityksessä esille tuodut näkökohdat

Esityksessä on tuotu esille sen liittymiä Suomen perustuslakiin ja Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin.

Hallituksen mukaan työnantajan henkilöstömäärän huomioon ottaminen esityksessä ehdotetulla tavalla irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisarvioinnissa ei kuitenkaan olisi ongelmallinen perustuslain 18 §:n 3 momentin tai Suomea sitovien kansainvälisten sitoumusten kannalta. "Muutoksella nostettaisiin lain tasolle erityinen arviointikriteeri, joka jo voimassa olevaa lakia koskevassa soveltamiskäytännössä on jossakin määrin otettu huomioon."

Koska ehdotettu muutos kohdistuisi hallituksen tavoitteen perusteella nimenomaan pienten työnantajien palveluksessa työskenteleviin työntekijöihin, on esitystä arvioitu myös perustuslain 6 §:n 1 momentin kannalta. Tässä yhteydessä esityksessä on tuotu esille seuraavaa: "sääntely perustuisi pienen ja suuren työnantajan erilaisiin olosuhteisiin. Pienellä työnantajalla voi olla heikommat mahdollisuudet kestää työntekijän moitittavan menettelyn seurauksia riippumatta siitä, ovatko nämä seuraukset taloudellista vahinkoa, työyhteisön toiminnan heikentymistä vai luottamuspulaa. Lainsäädännössä on tällaisessa tilanteessa otettava huomioon myös työnantajan asema siten, että sääntelyä voidaan pitää molempien työsuhteen osapuolten kannalta kohtuullisena ja tasapainoisena. Erottelua ei siten voida pitää mielivaltaisena, vaan se perustuisi työnantajien erilaisiin olosuhteisiin." Toteamalla, että erottelu ei ole mielivaltainen, on luultavasti pyritty kertomaan, että hallitus ei pidä esitystä ongelmallisena perustuslain 6 §:n 1 momentin näkökulmasta.

Kun esityksen tarkoituksena on työllistämiskynnyksen madaltaminen, on hallitus katsonut sen voivan liittyvän myös julkisen vallan perustuslain 18 §:n 2 momentissa säädettyyn työllisyyden edistämistehtävään. Varsinaista kantaa perustuslain velvoitteen toteutumisesta ei kuitenkaan esityksessä oteta, vaan todetaan: "Vaikka tutkimuskirjallisuuden perusteella säännösten vaikutukset

ovat epävarmoja, arvioidaan ehdotetulla muutoksella olevan myönteisiä vaikutuksia työllistämiskynnykseen. Ehdotettu muutos voi rohkaista pieniä työnantajia palkkaamaan uusia työntekijöitä silloin, kun työnantajalla on lisätyövoiman tarvetta. Jos työntekijä irtisanotaan uuden säännöksen perusteella, hänen tilalleen palkataan yleensä uusi työntekijä. Työllisyysvaikutus muodostuisi myönteiseksi vähintäänkin tuon kannustevaikutuksen verran."

Hallitus on päätynyt katsomaan, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisjärjestyksessä.

2. *Oma näkemykseni*

Hallituksen esityksessä on tuotu esille perusoikeusnäkökulmia, mutta tarkastelu esityksen suhteesta perustuslakiin on kuitenkin jäänyt vaillinaiseksi. Esityksessä ei tarjota riittävästi informaatiota, jotta sen suhdetta perustuslakiin voitaisiin arvioida asianmukaisesti. Siinä on myös sivuutettu eräitä perustuslain näkökulmasta relevantteja kysymyksiä.

Esityksen arviointia perusoikeuksien kannalta hankaloittaa olennaisesti se, että *vaikutusten tarkastelu on jäänyt puutteelliseksi*. Hallitus ei ole esittänyt sääntelyn perusteeksi laissa olevia puutteita ja/tai oikeuskäytännössä esille tulleita epäkohtia, joita esityksellä pyrittäisiin korjaamaan. Esitys olisi edellyttänyt selvitystä ja tietoa siitä, että työsopimuslakia sovellettaisiin käytännössä sen sanamuodon vastaisesti. Käsitykseni mukaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin soveltaminen ja siihen liittyen kokonais- ja kohtuusarviointi[2] eivät ole näyttäytyneet käytännössä ongelmana. Havaittavissa ei ole ollut, että nimenomaan pienet työnantajat joutuisivat irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa muita työnantajia heikompaan tai epäedullisempaan asemaan.

Ehdotukseen ei sisälly sellaista arviointia, jonka perusteella ehdotettua työsopimuslain säännöstä voitaisiin pitää tarpeellisena tai tarkoituksenmukaisena. Ehdotus perustuu pääosin epämääräisiin arvioihin ja olettamiin, mikä ei vastaa hyvän lainvalmistelun periaatteita.

Jotta voitaisiin tarkastella sukupuolivaikutuksia ja yhdenvertaisuutta, olisi tullut selvittää ensinnäkin se, kuinka monessa työehtosopimuksessa on sovittu irtisanomisen perusteista. Mainittu selvitys

[2] Kohtuusarviointi on pääosin sivuutettu esityksessä kokonaan, vaikka se kuuluu kokonaisarvioinnin ohella irtisanomisperusteen täyttymisen arviointiin.

olisi ollut tehtävissä yksinkertaisesti ja suhteellisen nopeasti säädöstietopankin tietojen perusteella. Tällä tavoin olisi saatu tieto nimenomaan niistä aloista, joihin esityksellä ei tulisi olemaan vaikutuksia edellyttäen, että työehtosopimusmääräyksiä ei tultaisi muuttamaan. Tämän jälkeen olisi voitu arvioida esityksen sukupuolivaikutuksia. Nyt arviointi on tehty liian yleisten tietojen perusteella, minkä vuoksi se ei anna oikeaa kuvaa sukupuolivaikutuksista. Lisäksi säädöstietopankin tietojen avulla olisi saatu informaatiota niistä aloista, joilla ei ole lainkaan yleissitovaa työehtosopimusta. Se olisi ollut tarpeellinen arvioitaessa sukupuolivaikutuksia ja eri työnantajien ja niiden palveluksessa olevan henkilöstön yhdenvertaisuutta lain edessä. *Esityksen arviointi perustuslain 6 §:n näkökulmasta on siis osittain mahdotonta.*

Esitystä voidaan pitää *ongelmallisena hyvän lainvalmistelun ja lainsäädännön näkökulmasta*, ja sillä on vaikutuksia muun muassa yksilöiden oikeusturvaan. Esityksessä on kysymys perusteluilla säätämisestä, koska säännöksen sanamuoto on ristiriidassa sen perustelujen kanssa. Lainsäätäjä ei myöskään tarjoa lainsoveltajalle apua sen arvioimiseksi, miltä tarkoitetaan työnantajan pienellä koolla. Asia on tarkoituksellisesti jätetty oikeuskäytännön varaan. Tämä tarkoitta sitä, että *perustuslain 18 §:n 3 momentin vaatimusta* siitä, että laissa mainitaan työsopimuksen irtisanomisen mahdollistavat syyt, *ei täyty*. Kun lainsäätäjä ei ole ottanut kantaa, milloin ja minkä suuruinen työntekijöiden lukumäärä vaikuttaa kokonaisarviointiin, synnytetään oikeudellinen epävarmuus, joka jatkuneen pitkään muutoksen voimaantulon jälkeen.

Lisäksi esityksestä on unohtunut se, että lainmuutos saattaa synnyttää aiempaa enemmän riitoja. Odotettavissa on, että mahdolliset irtisanomisriidat tulevat olemaan nykyistä hankalampia, koska niissä saatetaan joutua erikseen arvioimaan, onko kysymys ehdotuksessa tarkoitetusta pienestä työnantajasta. Toisaalta epäselvyyttä aiheuttanee myös se, missä vaiheessa työnantajan koko on arvioinnissa merkittävä, toisin sanoen, vaikuttaako se irtisanomista harkittaessa, irtisanomishetkellä, irtisanomisaikana vai koko prosessin ajan. Ongelmia syntyy myös muun muassa tilanteissa, joissa työnantajan koko muuttuu pienestä suuremmaksi irtisanomisaikana. Tähänkään kysymykseen lainlaatija ei tarjoa minkäänlaista soveltamisapua. Kun merkittävä osa ehdotetun säännöksen sisällön täsmentämisestä on tarkoitus jättää oikeuskäytännön varaan eikä lainsäädäntöä voida pitää selkeänä, synnytetään oikeusturvaongelmia ja lisätään tuomioistuinten työmäärää. Näin ollen esityksessä *olisi tullut tarkastella perustuslain 21 §:n 1 momenttia.*

Olen edellä tuonut esille, että säännöksen sanamuoto ei vastaa sen tavoitteita ja perusteluja. Tämäkin on *ristiriidassa hyvän lainvalmistelun vaatimusten* kanssa. Säännös on kirjoitettu niin, että

sen mukaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sellaisenaan otettaisiin aina huomioon perusteen kokonaisarvioinnissa riippumatta siitä, mikä lukumäärä on suuruudeltaan. Työntekijöiden lukumäärää ei siis säännöstekstissä kytketä tai yhdistetä, kuten perusteluissa, pieniin työnantajiin tai vähäiseen työntekijämäärään, vaikka hallituksen tavoitteena on nimenomaan vaikuttaa irtisanomisperusteen täyttymisen harkintaan silloin, kun irtisanova työnantaja on pieni. Säännös nyt kirjoitetussa asussa johtaisi siihen, että myös työntekijöiden suurella lukumäärällä olisi jatkossa aiempaa enemmän vaikutusta irtisanomisperusteen täyttymisen harkinnassa. Pelkän henkilöstön lukumäärän vaikutuksen korostaminen säännöksessä voi siis tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen täyttyminen olisi nykyistä vaikeampaa silloin, kun suuri työnantaja, toisin sanoen työnantaja, jonka työntekijöiden lukumäärä on suuri, irtisanoisi työntekijän. Tätä ei kuitenkaan näytetä perustelujen mukaan tavoitellun, koska niissä todetaan, että "säännösehdotuksella ei olisi tarkoitus muuttaa sellaisen työnantajan irtisanomiskynnystä, jonka henkilöstömäärä on suuri." Tavoite ulottaa vaikutukset vain pieniin yrityksiin, ei kuitenkaan täyty ehdotetulla säännösmuotoilulla. Sanamuodon ja perustelun välinen ristiriita synnyttää oikeudellista epävarmuutta ja asettaa lainsoveltajalle suuren vastuun.

Jos arvioidaan esitystä sen tavoitteen mukaan eli irtisanomisen helpottamisena silloin, kun työnantaja on pieni, asetetaan eri kokoiset työnantajat ja niiden palveluksessa olevat työntekijät keskenään erilaiseen asemaan. Tämä *ei vastaa perustuslain 6 §:n 1 momentin vaatimusta.* Pienten työnantajien palveluksessa olevilla olisi siis jatkossa erilainen irtisanomissuoja kuin keskisuurten ja suurten työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä.

Työsopimuslaissa ei ole tällä hetkellä säädettynä irtisanomiskynnyksestä, eikä mitään yhtä ja yleistä irtisanomiskynnystä voida edes määritellä. Ehdotus noudattelee kuitenkin ajatusta, jonka mukaan muun muassa työntekijän luottamuksen menettämistä arvioitaisiin eri tavoin työnantajan koosta riippuen tai että työntekijän työntekoedellytysten muuttumisen arviointi voisi riippua siitä, onko työnantaja iso vai pieni ("työntekijän moitittavalla menettelyllä tain työntekoedellytysten muutoksella on työnantajaan tuntuvia vaikutuksia tämän toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen."). Työntekijän laiminlyönnin tai rikkomuksen moitittavuuteen ei vaikuta eikä voi vaikuttaa työnantajan koko tai sen henkilöstömäärä. Tämän *estää perustuslain mukainen yhdenvertaisen kohtelun vaatimus*. Työnantajan koko ei vaikuta myöskään siihen, millainen työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen voi lähtökohtaisesti tulla arvioitavaksi irtisanomisperusteena. Eri asia on se, että jo tälläkin hetkellä, kun henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen täyttymisen arviointi on sekä kohtuus- että kokonaisarviointia, vaikuttavat perusteen täyttymisen arvioinnissa

muun ohessa työnantajan mahdollisuudet jatkaa työsuhdetta järjestelemällä töitä ja sijoittamalla työntekijä irtisanomisen vaihtoehtona muuhun työhön.[3]

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perusoikeusuudistukseen johtaneen hallituksen esityksen perustelujen mukaan "säännös edellyttäisi, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt" (HE 309/1993 vp, s. 69/I). Perustuslakivaliokunta on sittemmin pitänyt säännöksen tarkoitusta vastaavana sitä, että siinä mainitun erottamisen ymmärretään tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa (PeVL 11/1996 vp, s. 2/I). Voimassa olevan työsopimuslakia koskevasta hallituksen esityksestä lausuessaan perustuslakivaliokunta katsoi, että ehdotuksen 7 lukuun sisältyvät joustavat ilmaisut, jotka asiayhteyksissään täsmentyvät tarpeeksi tulkintojen perusteella, eivät olleet ongelmallisia. Sen sijaan valiokunta kiinnitti huomiota siihen, että ehdotetun 7 luvun 2 §:n 1 momentin perusteluissa esille tuotu tähdennys siitä, että tapahtuneen rikkomuksen tai laiminlyönnin tulee vaikuttaa niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan sopimussuhteessa, ettei sopimussuhteen jatkamiselle enää ole edellytyksiä, voitaisiin sijoittaa jo itse säännökseen (PeVL 41/2000 vp). Kuten edellä kävi ilmi, ei nyt ehdotetun säännöksen sanamuodon perusteella kykene ymmärtämään sitä, että vain työnantajan pieni koko tulisi ottaa nykyistä 'paremmin' irtisanomisperusteen täyttymisen kokonaisarvioinnissa huomioon. Säännöksen perusteluissa ei tarjota myöskään mitään tulkinta-apua sen arvioimiseksi, milloin kysymys on esityksessä tarkoitetusta pienestä työnantajasta, vaan se jätetään kokonaan oikeuskäytännön varaan. Kysymys ei ole yllä tarkoitetusta perustuslakivaliokunnan aiemman näkemyksen mukaan ongelmattomasta lain joustavasta ilmaisusta, vaan siitä, että *irtisanomisperusteesta ei säädetä perustuslain 18 §:n 3 momentin edellyttämällä tavalla lailla.* Lain sijasta irtisanomisperuste muokkautuisi sisällöllisesti tulevan oikeuskäytännön perusteella.

> Hallitus on tosin esityksessään katsonut, että kysymys on nimenomaan siitä, että lain tasolle nostetaan "erityinen arviointikriteeri, joka jo voimassa olevaa lakia koskevassa soveltamiskäytännössä on jossakin määrin otettu huomioon." Edellä on tullut ilmi se, että arviointikriteeriä: työnantajan pientä kokoa ei ole kuitenkaan otettu itse lakitekstiin.

[3] Ks. esim. korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2012:89 (ään.), jonka perustelujen kohdassa 19 todetaan: "Voidaan olettaa, että Finnairin suurena työnantajana olisi voinut sijoittaa A:n irtisanomisajaksi tilapäisesti muihin tehtäviin kuin esimiestehtäviin tai muuten erityistä luottamusta vaativiin tehtäviin organisaatiossaan."

Esitys on laadittu selkeästi silmällä pitäen yksityissektorin pieniä työnantajia. Myös julkissektorilla on työsuhteita, mutta olettamana on pidetty luultavasti sitä, että julkissektorilla ei ole pieniä työnantajia. Esityksestä on unohtunut tarkastella, miten yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitava yksityissektorin ja julkissektorin työntekijöiden ja työnantajien kesken. Jos irtisanomiskynnys madaltuu yksityissektorilla (pienet työnantajat), joutuvat julkisektorin (suuret) työnantajat niiden kanssa eriarvoiseen asemaan. Samalla yksityissektorin pienten työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomissuoja on heikompi kuin julkissektorin työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden. Kysymys on siis tässäkin *yhdenvertaisen kohtelun ongelmasta*, mutta se on sivuutettu esityksessä.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on nimenomaan huolehdittava työvoiman suojelusta, mikä tarkoittaa suojasäännöstön laatimista. Työvoiman suojelua ei voida toteuttaa perustuslaissa tarkoitetuin tavoin, jos työsopimuslakia muutetaan vain tavoitteena helpottaa pienten työnantajien irtisanomismahdollisuutta.

Esityksessä annetaan ikään kuin ymmärtää, että se olisi sopusoinnussa julkisen vallan perustuslain *18 §:n 2 momentissa* säädetyn työllisyyden edistämistehtävän kanssa. Kuten edellä tuli ilmi, on vaikutusten arviointi puutteellista eikä esityksessä ole kyetty esittämään itse asiassa edes kohtalaisen todennäköisiä työllisyyden edistämisvaikutuksia.

Perustuslain 22 § huomioon ottaen julkisen vallan tulee toimia aktiivisesti niin, että perusoikeudet ja ihmisoikeudet turvataan. Lainsäännöksin olisi nimenomaan edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista. Nyt hallitus esittää muutosta, joka ei edistä yhdenvertaisuutta.

Käsillä ei ole mitään sellaista yhteiskuntakehitystä, joka mahdollistaisi yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen syrjäyttämisen. Esityksessä ei ole myöskään tuotu esille mitään perusteita, joiden nojalla voitaisiin jättää selvittämättä esityksen sukupuolivaikutukset aineistolla, joka on vaivatta saatavissa.

Työttömyysturvalakia koskevasta esityksestä

Hallitus ehdottaa työttömyysturvalakiin muutosta, joka ulottuu laajemmalle kuin mitä työsopimuslain muutoksella tavoitellaan. Toisin sanoen työttömyysturvalain muutoksesta hyötyvät myös ne työnhakijat, jotka olisi voitu irtisanoa myös työsopimuslain nykyisen 7 luvun 2 §:n perusteella. Hallituksen esityksessä todetaan: "Työsopimuslain muutoksen tavoitteet huomioon ottaen tätä ei kuitenkaan voitane pitää perustuslain 6 §:n 1 momentin vastaisena."

Minulla ei ole huomautettavaa työttömyysturvalakia koskevasta esityksestä vaan katson, että säännöksen ulottaminen kaikkiin työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteella irtisanottuihin, on ainoa vaihtoehto perustuslain 6 §:n 1 momentin näkökulmasta.

Lopuksi

Olen yllä tuonut esille, että työsopimuslakia koskeva esitys on ongelmallinen usean perustuslain säännöksen näkökulmasta. Esitystä olisi mielestäni korjattava ennen eduskuntakäsittelyn etenemistä. Kysymys ei kuitenkaan ole seikoista, jotka estäisivät lain säätämisen tavallisen lain säätämisjärjestyksessä.

Kunnioittavasti

Jaana Paanetoja