Eduskunta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TyV@eduskunta.fi

Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta, HE 227/2018 vp

Tehy ry haluaa saattaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tietoon kantansa eduskunnan käsiteltävänä olevasta lakiesityksestä.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää eli 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.

Työsuhteen irtisanomiskynnykseltä edellytetään työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan aina asiallista ja painavaa syytä. Henkilökohtaiselta irtisanomisperusteelta tullaan myös jatkossa edellyttämään työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaista työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista. Tältä osin irtisanomisen perusteita ei olla muuttamassa.

Tehy ei näe tarvetta henkilöperusteisen irtisanomisen muutokselle, koska esitetty muutos ei paranna työllisyyttä. Lisäksi esityksen perusteluosassa on muutamia kohtia, jotka ovat ristiriidassa lakitekstin ja hallituksen ilmoittaman muutostavoitteen kanssa.

Lakiesityksen perusteluosan ongelmakohdat

Tehyn käsityksen mukaan TSL 7 luvun 2 §:ään tehty kirjausmuutos ei lähtökohtaisesti muuta nykyistä oikeustilaa. Työntekijöiden lukumäärä on edelleen vain yksi kokonaisarviointiin vaikuttava seikka, eikä sellaista muutosta ole tapahtumassa, että uudistuksen mahdollisen hyväksymisen jälkeen irtisanomisperusteen kokonaisarviointi pienissä yrityksissä tapahtuisi juuri ja vain työntekijämäärän perusteella. Ehdotetun lainmuutoksen sanamuodon mukaan edelleen on otettava huomioon myös työnantajan ja työntekijän olosuhteen kokonaisuudessaan. Ministeri Lindström on todennut ministeriön tiedotteessa nimenomaisesti seuraavasti: *"Irtisanomisperusteen arviointi on aina erilaisten seikkojen kokonaisarviointia. Jatkossa tässä arvioinnissa olisi otettava nykyistä enemmän huomioon työnantajan henkilöstömäärä."* Kyse on siis vain siitä, että henkilöstömäärä otetaan huomioon pienissä yrityksissä nykyistä enemmän.

Tehy ry haluaa saattaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan tietoon lakiesityksen perusteluosassa olevat ongelmakohdat. Pyydämme valiokunnan kiinnittävän huomiota em. kohtiin ja poistavan tai muuttavan lakiesityksen kanssa ristiriidassa olevat perusteluosat, jotka eivät selvennä ja vastaa lakiesityksen tekstiä, vaan pyrkivät laajentamaan sitä.

- **Tehy edellyttää HE 227/2018 sivulla 9-10 olevan ja alla yksilöidyn perusteluosan poistamista.**

> *"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.
>
> *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.
>
> *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."

Edellä mainittu perusteluosa on siirretty sellaisenaan hallituksen edellisen lakimuutosesityksen perusteluista. Perusteluosa kuului lakimuutokseen, jossa hallitus esitti, että pienemmissä yrityksissä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voitaisiin pitää myös nykyistä vähäisempää velvoitteiden rikkomista. Tällaista ei enää esitetä muutokseksi vaan ainoastaan sitä, että kokonaisharkinnassa huomioitaisiin erityisesti yrityksen koko.

Tehy edellyttää, että aikaisemmasta lakiesityksestä siirretty perusteluosuus poistetaan, jotta perusteluosa vastaisi esitettyä lakitekstin muutosta.

- **Tehy kiinnittää huomiota esityksen sivulla 10 olevaa lauseeseen ja edellyttää sen muuttamista:**

> "Ehdotettujen muutosten voidaan katsoa madaltavan pienen työnantajan irtisanomiskynnystä tilanteessa, jossa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienestä koosta johtuen."

Tehyn käsityksen mukaan kirjaus on virheellinen, eikä vastaa sitä, mitä hallitus on tiedotustilaisuudessa esittänyt muutoksen perusteesta ja tarpeesta. Virke on myös ristiriidassa lakitekstin ja muun perusteluosan kanssa.

Tehy edellyttää, että virkettä korjataan vastaamaan lakitekstiä seuraavasti: Ehdotettujen muutosten voidaan katsoa *korostavan työnantajan koon merkitystä kokonaisharkinnassa* tilanteessa, jossa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienestä koosta johtuen.

Mikäli muutoksia ei tehdä, on suuri vaara, että naisten asema työelämässä heikkenee lakimuutoksen johdosta. Esitetyn kaltainen perusteluosa voi johtaa määräyksen tulkinnassa siihen, että irtisanomisperusteen painavuuden ja asiallisuuden arviointikynnys pienissä yrityksissä madaltuisi tavalla, jota hallitus ei ole esityksessään tarkoittanut. Tämä johtaisi myös lukuisiin oikeudenkäynteihin ja lisäsi epävarmuutta pienissä yrityksissä. Lakimuutos kohdistuisi lähinnä naisvaltaisiin aloihin, joilla ei ole sovittu työehtosopimuksilla työntekijöiden irtisanomissuojasta. Tästä seuraisi yleisesti naisten aseman heikkeneminen työelämässä. Sitä tuskin lakiesityksellä halutaan aiheuttaa.

Helsingissä 27.11.2018

Millariikka Rytkönen
Puheenjohtaja, Tehy ry

Lisätietoja
Else-Mai Kirvesniemi, edunvalvontajohtaja
else-mai.kirvesniemi@tehy.fi
Puh. 050 346 0847