Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Vastine
28.11.2018

VASTINE ASIANTUNTIJALAUSUNTOIHIN

Yleistä

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää mahdollisuudesta antaa vastine valiokunnalle toimitetusta lausuntoaineistosta.

Lakiehdotuksen ja perusteluiden yhteensopivuudesta

Eräät lausunnonantajat[1] kiinnittivät huomiota siihen, että esityksen perustelut eivät vastaisi lakiehdotusta ja ne ulottuisivat lakiehdotusta pidemmälle.

Irtisanomisperustetta koskeva säännös perustuu jo nykyisin yleisluontoisiin kriteereihin ja kokonaisharkintaan. Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan pieni koko saa merkitystä irtisanomisperustetta arvioitaessa ja tämä on tarkoituksenmukaisinta toteuttaa nimenomaan kokonaisharkinnan kautta.

Säännöksen yleisluontoisuudesta johtuen perusteluilla on iso merkitys. Valmistelun yhteydessä on pidetty tärkeänä kuvata, millä tavoin irtisanomisperusteen arviointi muuttuisi ehdotetun säännöksen perusteella. Tämä on tarpeen, jotta eduskunta pystyy saamaan riittävän käsityksen päätöksentekoa varten. Esityksen perusteluilla on myös vaikutusta säännöksen soveltamiskäytännössä. Juuri tästä syystä työmarkkinajärjestöt pitivät tärkeänä, että esityksen perustelut käsitellään kolmikantaisesti. Erityisesti palkansaajapuoli halusi varmistaa, että perustelut vastaavat esityksessä ehdotettua lainmuutosta. Näissä kolmikantaisissa neuvotteluissa esityksen perusteluiden voitiin katsoa vastaavaan ehdotettua säännösmuutosta (STTK:ta lukuunottamatta). Myös professori Seppo Koskinen on todennut lausunnossaan esityksen perusteluiden olevan sopusoinnussa lain tekstin kanssa.

Henkilöstömäärän huomioon ottaminen kokonaisharkinnassa työnantajan ollessa suuri

Joissakin lausunnoissa[2] pidetään ongelmallisena, ettei säännöksen sanamuodosta ilmene, millä tavoin irtisanomisperustetta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan suuri henkilöstömäärä.

---

[1] Erityisesti Paanetoja ja TEHY.
[2] Paanetoja, Bruun ja Koskinen

Esityksen perusteluissa on kuvattu, että kokonaisharkinnassa merkityksellistä olisi nimenomaan työnantajan pieni henkilöstömäärä. Valmistelun yhteydessä tätä pidettiin luonnollisena, koska henkilöstömäärä voi vaikuttaa kokonaisharkinnassa vain silloin, kun sillä voidaan katsoa yhteys irtisanomisperusteen arviointiin. Tämä merkitys syntyy niiden seurausten kautta, joita työnantajalle aiheutuu työntekijän moitittavan menettelyn tai tämän työntekoedellytyksissä tapahtuneiden muutosten johdosta.

Työnantajan suuri koko voi käytännössä saada merkitystä irtisanomisperusteen punninnassa silloin, kun arvioidaan työnantajan mahdollisuuksia välttää irtisanominen esimerkiksi tarjoamalla muuta työtä.

Jos valiokunta kuitenkin pitää tarpeellisena, on säännöstä mahdollista selkeyttää tältä osin viittaamalla esimerkiksi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden vähäiseen/pieneen lukumäärään.

Kategorinen ajattelu pienistä työnantajista

Paanetoja kritisoi esitystä siitä, että se sisältäisi kategoria olettamia siitä, että pieni yritys olisi huonosti menestyvä tai että vähäinen henkilöstömäärä korreloi yrityksen kannattavuuden kanssa. Lisäksi Paanetoja kritisoi sitä, että esityksessä pieni työnantaja mielletään henkilöksi, vaikka työnantajat ovat pääosin oikeushenkilöitä.

Yksittäisen työntekijän merkitys on suhteellisesti suurempi pieneen kuin suureen työnantajaan. Tämä pätee myös niissä tilanteissa, joissa yritystoiminta on menestyksellistä. Esityksessä ehdotettu ei merkitse sitä, että työnantajan pieni henkilöstömäärä otettaisiin huomioon irtisanomisperusteen arvioinnissa silloin, kun työnantajan kokoa ei voida pitää merkityksellisenä seikkana asiaa arvioitaessa.

Lähtökohtaisesti ei ole merkitystä sillä, harjoitetaanko yritystoimintaa luonnollisena henkilönä (toiminimi) vai osakeyhtiön kautta. Jos työnantajalla on esimerkiksi vain yksi työntekijä, luottamussuhteella on olennainen merkitys yritystoiminnan oikeudellisesti muodosta riippumatta.

Sääntelyn tulkinnanvaraisuudesta

Eräät lausunnonantajat pitävät esityksessä ehdotettua mallia epäselvänä ja vasta oikeuskäytännön ratkaisevan säännökseen liittyvät tulkintaongelmat.[3]

Kun työnantajan henkilöstömäärän halutaan näkyvän irtisanomisperusteen arvioinnissa, on se tarkoituksenmukaisinta toteuttaa kokonaisharkintaa koskevaa säännöksen osaa muuttamalla. Myös Bruun on tämän lausunnossaan todennut. On sinänsä lisäarvo, että ehdotetut muutokset kunnioittavat voimassa olevan sääntelyn logiikkaa.

Säännöksen yleisluontoisuudesta johtuen ei ole mahdollista kuvata tarkkaan, millä eri tavoin työnantajan pienuus tulisi eri tilanteissa ottaa huomioon. Työelämän monimuotoisuus on sille esteenä. Sen sijaan kokonaisharkinnan kautta voidaan ottaa huomioon rajoittamaton määrä irtisanomisperusteen hyväksyttävyyteen vaikuttavia seikkoja. Samassa yh-

[3] SAK, STTK ja Paanetoja

teydessä lainsäätäjä voi kuitenkin korostaa jonkin erityisen seikan painoarvoa, kuten tässä esityksessä ehdotetaan tehtäväksi.

Muita irtisanomisperusteen arvioinnissa merkityksellisiä seikkoja ovat muun muassa:

- rikkeen laatu ja vakavuus
- työntekijän asema ja suhtautuminen tekoonsa/käyttäytymiseensä
- työn luonne, työn teettämisen erityispiirteet

Nämä seikat on todettu voimassa olevaa lakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp), eikä kysymys ole tyhjentävästä luettelosta. Myöskään näiden osalta lainsäätäjä ei ole antanut tarkempaa sääntelyä siitä, millä tavoin niitä olisi kussakin yksittäistapauksessa sovellettava. Jokainen irtisanomistilanne on erilainen ja juuri tästä syystä kokonaisharkinnan merkitys on niissä niin suuri. Myös SAK toteaa lausunnossaan olevan tärkeää, että irtisanomisperusteen harkinta perustuu jatkossakin kokonaisharkintaan.

Käsityksemme mukaan esitys täsmentää oikeustilaa. Työnantajan pieni henkilöstömäärä todettaisiin säännöksessä nimenomaisesti, mikä helpottaisi pienten työnantajien mahdollisuuksia soveltaa säännöstä.

Irtisanomiskynnyksen olemassaolosta ja määrittämisestä

Joissakin lausunnoissa käsitellään kysymystä siitä, mitä tapahtuu irtisanomiskynnykselle. Paanetoja toteaa lausunnossaan aivan oikein, ettei olemassa ole mitään objektiivisesti todettavaa, yhtä ja yleistä irtisanomiskynnystä. Tämä johtuu irtisanomisperusteen kokonaisharkintaluonteesta.

Voidaan kuitenkin sanoa, että niissä tapauksissa, joissa työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työntekoedellytysten muuttumisella on pieneen työnantajaan tuntuvia vaikutuksia, irtisanomisperuste täyttyisi nykyistä helpommin. Mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys, sitä voimakkaammin työnantajan koko ilmenisi kokonaisarviossa. Professori Koskinen on lausunnossaan kuvannut vaikutusta siten, että hallituksen esitys johdonmukaisesti tarkoittaa irtisanomiskynnyksen ylittymisen helpottumista. Koskinen toteaa lausunnossaan aivan oikein, että pienissä yrityksissä työnantajalla ei edelleenkään olisi irtisanomisperustetta, jos työntekijän rikkomus tai työntekoedellytysten muuttuminen on vain vähäistä.

Työsuhdeturvan tason vertaileminen muihin maihin nähden

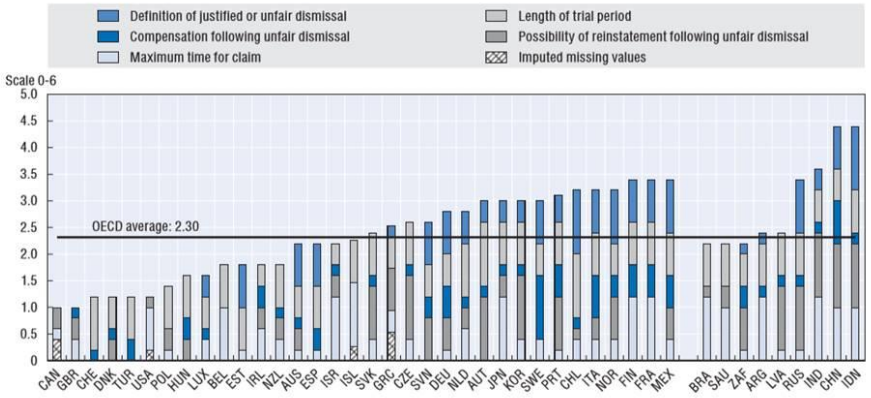
Eräissä lausunnoissa[4] viitataan OECD:n selvityksiin, joiden mukaan Suomen henkilöperusteisen irtisanomisen suoja on lähellä OECD-maiden keskiarvoa. Näihin selvityksiin viitattiin myös hallituksen esityksessä. VATT kiinnittää huomiota OECD:n indikaattorien taustalla oleviin tekijöihin. Onkin hyvin oleellista huomata, että indikaattorit koskettavat hyvin monia muitakin tekijöitä, kuin sitä kysymystä, missä tilanteissa työnantajalla on irtisanomisoikeus.

Suomen henkilöperusteinen irtisanomissuoja näyttäytyy hieman erilaiselta OECD:n vuoden 2013 työllisyyskatsauksessa, jossa Suomen henkilöperusteinen irtisanomissuoja näyttäytyy vertailumaihin nähden tiukal-

[4] VATT ja STTK

ta (OECD Employment Outlook 2013 s. 83). Tosin tältäkin osin on huomattava, että indikaattoriin vaikuttaa muun muassa koeajan pituus.

Figure 2.3. **Protection of permanent workers against individual dismissal: Difficulty of dismissal**



Note: Data refer to 2013 for OECD countries and Latvia, 2012 for other countries. The figure presents the contribution of different subcomponents to the indicator for difficulty of dismissal. The height of the bar represents the value of the indicator for difficulty of dismissal. For the sole purpose of calculating the indicator of difficulty of dismissal, missing values of specific subcomponents are set equal to the average of other non-missing subcomponents for the same country, excluding the maximum time for claim.
Source: OECD Employment Protection Database, 2013 update, *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-en.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932852675