

# Henkilökohtaista irtisanomisperustetta muutetaan korostamalla työntekijöiden lukumäärän merkitystä

Henkilökohtaista irtisanomisperustesäännöstä ollaan parhaillaan muuttamassa. Ehdotetun lainmuutoksen mukaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä olisi otettava erityisenä seikkana huomioon irtisanomiselta edellytettävän syyn asiallisuutta ja painavuutta koskevassa kokonaisharkinnassa. Tarkoituksena on nykytilaan nähden korostaa työnantajan henkilöstömäärän merkitystä siten, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet saavat irtisanomisperusteen punninnassa nykyistä lakia ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon.

Merkityksellistä on nimenomaan työnantajan pieni henkilöstömäärä. Sen sijaan säännösehdoituksella ei ole tarkoitus muuttaa sellaisen työnantajan irtisanomiskynnystä, jonka henkilöstömäärä on suuri.

## Toiminnan pienimuotoisuus

Kokonaisharkinnassa arvioidaan useiden irtisanomisperustetta joko tukevien tai sitä vastaan puhuvien seikkojen kokonaisuutta. Käytännössä näille seikoille voidaan arvioinnissa antaa tilanteesta riippuen erilainen painoarvo. Ehdotetut muutokset korostavat työnantajan pienen henkilöstökoon painoarvoa irtisanomisperusteen ylittymisen harkinnassa silloin, kun työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työntekeodellytysten muutoksella on työnantajaan tuntuva vaikutuksia tämän toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen. Käytännössä uusi lisäys henkilökohtaisen irtisanomisperusteen kokonaisarviointiin voinee vaikuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymisharkintaan myös suurissa yrityksissä. Irtisanomisissa aletaan ehkä vedota aikaisempaa enemmän ja korostuneemmin siihen, että työnantajan pienessä osayksikössä irtisanomiskynnyksen ylittymistä helpottavat hallituksen esityksen mukaisesti luottamuspuola, työyhteisön toimivuus ja taloudelliset menetykset.

Sääntelyn taustalla ovat usein pienen työnantajan suhteellisesti heikommat edellytykset kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekeodellytysten heikentymisen seurauksia. Työnantajan henkilöstömäärä voitaisiin huomioida kokonaisharkinnassa näiden seurausten merkityksen kautta. Työntekijän moitittavan menettelyn tai hänen työntekeodellytystensä heikentymisen seuraukset voivat olla suhteellisesti tuntuvampia pienelle kuin suurelle työnantajalle.

## Taustalla rike tai työntekeodellytysten muutos

Hallituksen esityksessä esitellään uudistuksen merkitystä eräiden erikseen mainittujen asioiden ja vaikutusten kannalta. Esityksen mukaan seuraustarkastelua ei ole tarkoitus soveltaa yksinomaisena irtisanomisperusteen arviointikriteerinä, vaan irtisanomisen taustalla olisi aina oltava työntekijän velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten muuttuminen. Seuraustarkastelun avulla voidaan kuitenkin punnita irtisanomiseen oikeuttavalta syyiltä edellytettävää asiallisuutta ja etenkin perusteen painavuutta.

Nämä tilanteet esitellään kokonaisarviointia silmällä pitäen seuraavasti.

*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. Työntekijän irtisanominen voi joissakin tilanteissa olla perusteltua muiden työntekijöiden suojelemiseksi ja työskentelyedellytysten palauttamiseksi. Toisaalta on huomattava, että työnantajalle on säädetty vastuu työyhteisön toiminnasta. Työnantajalla on myös työturvallisuuslaista johtuvia veloituksia 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 veloitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä taikka hänen työnteoedellytystensä heikentymisestä. Yksittäinenkin työntekijä voi menettelyllään aiheuttaa työnantajalleen niin suurta haittaa, että sillä on tuntuva vaikutus yrityksen taloudellisiin toimintaedellytyksiin.

*Luottamuspuola:* 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. Vaikka luottamuksen menettäminen on luonteeltaan pitkälti subjektiivinen kokemus, kokonaisarvion on esityksen mukaan perustuttava sellaisiin objektiivisesti havaittaviin syihin, joiden perusteella työsuhteen jatkamiselle ei voida katsoa olevan edellytyksiä. Työnantaja ei voi pätevällä tavalla vedota irtisanomisperustetta arvioitaessa sellaiseen luottamuspuolaan, joka on aiheutunut syrjintäkiellon piirissä olevista asioista tai muusta epäasiallisesta seikasta, kuten esimerkiksi siitä, että työntekijä on kohdistanut oikeutettuja vaatimuksia veloitteensa laiminlyöneeseen työnantajaan.

### **Erityisesti tietyt tilanteet**

Hallituksen esityksen mukaan edellä kuvatut työyhteisön toimivuuteen, taloudellisiin menetyksiin ja luottamuspuolaan liittyvät seikat tulevat useimmiten esiin tietyn tyyppisten irtisanomisperusteiden yhteydessä. Yksittäisen työntekijän työveloitteen laiminlyönti tai rikkominen taikka moitittava menettely asiakkaita kohtaan voi esimerkiksi aiheuttaa helpommin merkittävää haittaa pienen yrityksen toiminnalle. Työntekijän viaksi luettavasta rikkomuksesta tai laiminlyönnistä johtuva alisuoriutuminen taas voi aiheuttaa pienelle työnantajalle suhteellisesti suurempia taloudellisia menetyksiä kuin suurelle työnantajalle. Epäasiallinen käyttäytyminen muita työyhteisön jäseniä kohtaan voi olla hankalammin ratkaistavissa esimerkiksi työjärjestelyillä pienessä kuin suuressa yrityksessä.

Irtisanomisperusteen harkinta edellyttää aina kokonaisharkinnan tekemistä ja siinä pienten työnantajien erityisolosuhteet tulee uudistuksen mukaan ottaa nykyistä laajemmin huomioon. Työnantajan henkilöstömäärän lisäksi asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon lisäksi työnantajan asema muutoin sekä työntekijän olosuhteet. Merkityksellistä on jatkossakin työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoon tai käyttäytymiseensä, työn luonne ja työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet. Viime kädessä uusi oikeuskäytäntö tulee osoittamaan, mihin irtisanomisperusteen raja lainmuutoksen jälkeen sijoittuu tai miten se ylipäättään muuttuu.