

Seppo Koskinen

## **Henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden muutos voimaan 1.7.2019**

**Hallituksen esityksen perusteella muutettiin työsopimuslain henkilöön perustuvia irtisanomisperusteita koskevaa säännöstä. Irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa otetaan nyt huomioon myös työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Lainmuutoksella halutaan varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otetaan riittävällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa. Uudistuksen tavoitteena on madaltaa pienten työnantajien työllistämiskynnystä. Muutos tulee voimaan 1.7.2019.**

Työntekijän irtisanomiseen on työsopimuslain mukaan oltava edelleen asiallinen ja painava syy. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan. Kokonaisarvioinnissa irtisanomisperusteen riittävyttä tulee arvioida kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen perusteella.

Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema. Harkinnassa on myös ratkaistava kysymys siitä, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekijän edellytysten heikkenemisestä. Samalla arvioidaan, onko työnantajalla edellytyksiä ratkaista tilanne jollakin muulla tavoin, kuten muun työn tarjoamisella tai työolosuhteita muuttamalla.

### **Mikä siis muuttuu?**

Hyväksyty lisäys ei muuta aikaisemman säännöksen mukaisia työsuhteen irtisanomisperusteita eikä sitä, mitä voidaan pitää työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Lisäys kohdistuu vain asiallisen ja painavan perusteen kokonaisarvioinnissa vaikuttavien seikkojen listaukseen, jossa uutena vaikuttavana tekijänä huomioidaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

Irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa erityistä merkitystä pienissä yrityksissä voi olla seikoilla, jotka liittyvät työyhteisön toimivuuteen, taloudellisiin menetyksiin ja luottamuspulaan. Yksittäisen työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen taikka moitittava menettely asiakkaita kohtaan voi aiheuttaa pienelle yritykselle helpommin merkittävää haittaa kuin suurelle yritykselle. 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 pienessä kuin suuressa työyhteisössä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyi asiassa antamassaan mietinnössä perustuslakivaliokunnan lausunnossaan esittämään käsitykseen, että työnantajan palveluksessa oleva henkilömäärä voidaan ottaa huomioon kokonaisuudessaan jo säännöksen aikaisemman sanamuodon puitteissa ("työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan"). Muutoksella työntekijöiden lukumäärän merkitystä kokonaisuudessaan haluttiin vain korostaa. Tuomarit tulevat toivotun korostamisen tulevissa tuomioissaan myös tekemään.

Uusi sääntely aiheuttaa ensi vaiheessa oikeudellista epävarmuutta. Se, miten laajalle ja kuinka suuriin yrityksiin muutoksella tulee olemaan vaikutusta, riippuu viime kädessä tulevasta oikeuskäytännöstä.

Perustuslakivaliokunnan mielestä säännöstä olisi ollut tarpeen täsmentää viittauksella työnantajan edellytyksiin kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekoedellytysten heikentymisen seurauksia. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuitenkin katsoi, että tällaisen täsmennyksen lisääminen säännökseen saattaisi johtaa irtisanomiskynnyksen tiukentumiseen suurissa yrityksissä, mikä ei ollut ehdotetun lakimuutoksen tarkoitus. Valiokunta katsoi, että vaikka työnantaja pystyisi toimintansa laaja-alaisuuden ja taloudellisten resurssien puolesta kestämaan yksittäisen työntekijän lain tai sopimuksen vastaisen menettelyn seurauksia, työnantajalla on oltava oikeus irtisanoa työntekijä irtisanomisen edellytysten kokonaisuudessaan muutoin täytyessä.

Valiokunta nimenomaisesti totesi, että hallituksen esityksen perustelujen mukaan ehdotettujen muutosten voidaan katsoa madaltavan pienen työnantajan irtisanomiskynnystä tilanteessa, jossa työntekijän menettelyllä on työnantajaan olennainen vaikutus tämän pienen koon vuoksi. Valiokunta korosti, että pienen työnantajan irtisanomiskynnyksen madaltuminen ei ole johdettavissa ehdotetusta säännösmuutosta, mutta muutoksella ja sen perusteluilla korostetaan yrityksen pienuuden merkitystä irtisanomiskynnyksen ylittymisestä tapausittain tehtävässä kokonaisharkinnassa.

### **Mikä ei muutu?**

Hallituksen esityksen perusteluissa jätettiin vähälle huomiolle se, miten työntekijöiden lukumäärä vaikuttaa isoissa yrityksissä. Perusteluissa kuitenkin korostettiin, että ehdotetulla muutoksella ei ole tarkoitus vaikuttaa sellaisen työnantajan irtisanomiskynnykseen, jonka henkilöstömäärä on suuri.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi, että työnantajan henkilöstömäärä voi käytännössä tulla irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitykselliseksi vain silloin, kun irtisanomisen taustalla olevalla työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työntekoedellytysten muuttumisella on työnantajan pienen koon vuoksi suhteellisesti tuntuvia vaikutuksia. Työnantajan ollessa suurempi henkilöstökoko koskevalla kriteerillä ei ole valiokunnan mukaan niin suurta painoarvoa kokonaisharkinnassa, koska seuraukset ovat suhteellisesti vähäisempiä. Tällöin irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa korostuvat muut seikat. Suurissa yrityksissä saattaa valiokunnan mukaan olla työyhteisöjä, joissa työntekijöitä on vähän. Näitä työyksiköjä ei pidetä pienenä yrityksenä, vaan työnantajan työntekijöiden kokonaismäärä yrityksessä on ratkaiseva. Suuret yritykset eivät siten voi arvioida irtisanomisen edellytyksiä pienen yrityksen tavoin, vaikka yritys olisikin organisoitunut erillisiin pienempiin tulosyksiköihin tai osastoihin. Esimerkiksi alisuoriutumisen- ja työyhteisöongelmatilanteita arvioidaan suuremmissa yrityksissä siis käytännössä nykyiseen tapaan.

### **Perusteet ennallaan**

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta korosti, että henkilöön liittyvän sääntelyn peruslähtökohdat pysyvät uudistuksessa ennallaan ja muutos on maltillinen. Irtisanomiselta edellytetään vatedeskin asiallista ja painavaa perustetta. Valiokunta piti tärkeänä, että julkisuudessa ja erityisesti pienyrityksille kohdistettavassa tiedottamisessa annetaan asianmukainen kuva työ sopimuslakiin tehdyn lisäyksen merkityksestä ja tulkinnasta niin, ettei se johda harkitsemattomiin ja kevein perustein tehtäviin irtisanomisiin. Suuremmissakaan yrityksissä ei tule etsiä uudistukselle sisältöjä, joita sillä ei ole tarkoitettu.