

**SAK**

**TYÖTÄ**

**TOISTEMME**

**PUOLESTA**

# Irtisanomissuojan heikentäminen pienissä yrityksissä

SAK:n hallitus 13.8.2018

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

# SAK:N NÄKEMYKSET TYÖRYHMÄN MUISTIOSTA

Lausunto muistiosta ”Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet  
työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää”  
TEM/1399/03.01.01/2018

# Tausta

- Hallitus päätti huhtikuussa 2018 kehysriihessään työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttamisesta.
- Toimeksiannon mukaan on valmisteltu työsopimuslain muutos, jonka tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Hallituksen mukaan muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä.
- Esitystä on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön koolle kutsumassa epävirallisessa kolmikantaisessa työryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos sekä Kirkon työmarkkinalaitos.
- SAK vastusti esitystä työryhmässä eikä työryhmän muistiossa oleva esitys ole yksimielinen.
- Esityksestä on menossa lausuntokierros, lausuntoaika päättyy 16.8.2018.
- Lainsäädännön arviointineuvosto on ilmoittanut ottavansa esityksen käsiteltäväkseen.
- Lopullinen HE lausuntokierroksen jälkeen arviointineuvostoon?

# Muutoksen sisältö

- Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia.
- Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös irtisanomiskynnyksestä, jota sovellettaisiin työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää. Irtisanomisperusteena pidettäisiin myös momentin 1 virkkeessä säädettyä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan ja työyhteisön toimintaa. Lisäksi edellytettäisiin, että työsuhteen jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Työnantajan olisi tällöinkin noudatettava, mitä pykälän 2-3 momentissa säädetään kielletyistä irtisanomisperusteista ja velvollisuudesta ennen irtisanomista varoittaa työntekijää. Sen sijaan pykälän 4 momentin muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa säännöstä ei sovellettaisi työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää.

# Muutoksen perustelut

- Perusteina käytetään väitteitä irtisanomiskynnyksen korkeudesta ja kiristymisestä Suomessa sekä irtisanomiskynnyksen alentamisen väitetyillä työllisyysvaikutuksilla.
- Mitään näyttöä tai faktoja ei ole näiden perusteiden tueksi, myöskään kansainvälisten tutkimusten mukaan irtisanomiskynnys ei ole Suomessa erityisen korkea.
- Esityksen tueksi pyydetyt asiantuntija-arviot (Etna ja PT) eivät tue esitettyjä perusteluja.
- Esitetyllä muutoksella ei nähdä olevan mainittavia työllisyysvaikutuksia.
  - **Muutos ei johda esitettyyn tavoitteeseen.**

# Vaikutusarvioinnin puutteet

- Vaikutukset työntekijöiden hyvinvoinnille liian pienellä huomiolla.
  - Työsuhteen epävarmuus merkittävä tekijä työperäisen stressin takana
  - Työsuhdeturva olennainen tekijä työntekijöiden hyvinvoinnissa
- Esityksessä ei ole lainkaan arvioitu muutoksen vaikutuksia eri sukupuolille.
- Koska alojen välinen segregaatio on Suomessa suuri ja myös pienten yritysten määrä eri toimialojen välillä vaihtelee suuresti, tulisi vaikutuksia arvioida myös toimialakohtaisesti.
- Työehtosopimuksilla merkitystä: teollisuuden, kuljetuksen ja rakentamisen aloilla irtisanomissuojasta on pääsääntöisesti määräyksiä työehtosopimuksissa.
- Palvelualojen ja julkisen sektorin liittojen työehtosopimuksissa ei ole irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä.
- Lakimuutos heikentää siten ensi sijaisesti ja välittömästi palvelualojen pienten työpaikkojen työntekijöiden irtisanomissuojaa.
- Koska palvelualat ovat naisvaltaisia, **kohdistuu heikennys SAK:n arvion mukaan enemmän naisiin kuin miehiin.**

# Työehtosopimusmääräyksistä

- Vanhassa **SAK–TT Irtisanomissuojasopimuksessa** oli määräyksiä henkilöperusteisista irtisanomisista.
- EK:n irtisanottua keskusjärjestösopimukset niitä soveltaneet liitot ovat pääosin neuvotelleet vastaavat määräykset omiin työehtosopimuksiinsa.
- Paremman työntekijän suojan takaavat määräykset ovat voimassa lakimuutoksesta huolimatta sopimuskauden loppuun.
- Sopimusmääräysten kirjaus- ja viittaustekniikasta (ja osapuolten tarkoituksesta) riippuu, mikä merkitys työsopimuslain muutoksella on tulevana vuosina.
  - Tulkintaongelmia voi olla, neuvottelupöydissä ratkaistavana joka tapauksessa.

# Yhdenvertaisuus

- Perustuslain mukaan irtisanomisperusteista on säädettävä lailla (PL 18.3 §).
- Esitettyä uutta irtisanomisperustetta ei esityksessä kuvata perusteellisesti, vaan jätetään irtisanomisperusteen määrittely oikeuskäytännön varaan.
- Irtisanomisen laillisuuden arviointi tuomioistuimessa eri perustein.
- Esitys loukkaa työntekijöiden yhdenvertaisuutta asettamalla työntekijät eri arvoiseen asemaan irtisanomissuojan ja sosiaaliturvan (työttömyyspäiväraha) suhteen työnantajayrityksen koon perusteella.
- Tällainen eri arvoiseen asemaan asettaminen edellyttäisi hyväksyttävää yhteiskunnallista perustetta, jollaista ei ole esitetty.



# Yhteenveto

- Esitetty muutos lisääisi työelämän epävarmuutta, heikentäisi erityisesti naisten irtisanomissuojaa, lisääisi tulkintaongelmia, vaikeaselkoista lainsäädäntöä ja oikeudenkäyntejä sekä loukkaisi kansalaisten yhdenvertaisuutta.
- Muutoksen perusteet eivät ole hyväksyttäviä saati todennettavissa,

**SAK**

**TYÖTÄ**

**TOISTEMME**

**PUOLESTA**

Annika Rönni-Sällinen  
+358 50 3780270  
annika.ronni-sallinen@sak.fi  
@RonniSallinen