

Työsopimuslain ja työttömyysturvalain muuttaminen

tiedotustilaisuus 8.11.2018

työministeri Jari Lindström



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Irtisanomisesta yleensä

- **Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen**
 - 1) työntekijästä johtuvasta syystä tai
 - 2) työnantajan toimintaan liittyvästä tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä
- **Henkilöperusteinen irtisanominen edellyttää aina työsuhteeseen liittyvien olennaisten velvoitteiden vakavaa laiminlyöntiä tai rikkomista taikka työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista.**
- **Irtisanomisperusteelta edellytettävän syyn on oltava asiallinen ja painava.**
- **Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan aina kokonaisarviointilla.**
 - Huomioon otetaan kaikki irtisanomista tukevat ja sitä vastaan puhuvat seikat.



Kokonaisarviointi 1

- **Voimassa olevan lain mukaan kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.**
- **Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä olisi nimenomaisesti huomioitava irtisanomisperustetta arvioitaessa.**
- **Muutokset korostaisivat työnantajan pienen henkilöstökoon painoarvoa irtisanomisperustetta koskevassa kokonaisharkinnassa silloin, kun työntekijän moitittavalla menettelyllä tai työntekoaedellytysten muutoksella on työnantajaan tuntuvia vaikutuksia tämän toiminnan pienimuotoisuudesta johtuen.**
- **Esityksellä halutaan varmistaa, että työnantajan pieni koko saa kokonaisarviointia tehtäessä riittävän painoarvon.**

Kokonaisarviointi 2



- **Pienellä työnantajalla voi olla heikommät edellytykset kestää työntekijän moitittavan menettelyn seurauksia.**
- **Pienellä työnantajalla voi olla huomattavasti vähemmän keinoja ratkaista tilanteita, joissa työntekijä toimii velvoitteidensa vastaisesti.**
- **Voidaan perustellusti katsoa, että ne edellytykset, joilla työsuhde voidaan päättää työntekijän toimiessa velvoitteidensa vastaisesti, voi osaltaan vaikuttaa yrittäjän rekrytointipäätökseen.**
- **Etenkin tämä voi vaikuttaa pienten työnantajien toimintaan, koska heihin työntekijän moitittavalla menettelyllä voi olla suhteellisesti hyvin suuri vaikutus.**

Irtisanomisperuste jatkoissa



- **Säännösmuutoksella ei puututa**
 - Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luetteloon
 - Työnantajalle säädetyyn varoituksenantovelvollisuuteen
 - Työntajan velvollisuuteen selvittää voidaanko irtisanominen välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä

Työttömyysturva



- **Nykyisin työnhakijalle asetetaan 90 päivän korvaukseton määräaika eli ns. karenssi, jos hän on aiheuttanut työsuhteen päättymisen omalla moitittavalla menettelyllään.**
 - Korvauksetonta määräaika ei aseteta, jos työnhakija on toiminut työssään moitteetta.
- **Jatkossa korvaukseton määräaika olisi 60 päivää, jos työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä.**
 - Edellytyksenä edelleen, että työsuhteen päätyminen on johtunut työntekijän moitittavasta menettelystä.
- **Korvaukseton määräaika olisi nykyistä vastaavasti 30 päivää, jos työsuhteen jäljellä oleva kesto olisi ollut enintään viisi päivää.**

Työsopimuslain ja työttömyysturvalain muuttaminen

Tiedotustilaisuus 8.11.2018



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet