

Alexa Kavasto

Henkilökohtaiset päättämisperusteet pienissä yrityksissä

Väitöstutkimukseni aiheena on ”Henkilökohtaiset päättämisperusteet pienissä yrityksissä”. Väitöskirjan aihe on ajankohtainen, sillä työsopimuslain uuden lakimuutoksen seurauksena lain mukaisen asiallisen ja painavan syyn täyttymisessä otetaan aikaisempaa enemmän huomioon työntekijöiden lukumäärä. Tarkastelen tutkimustyössäni erityisesti yrityksen tilan ja koon huomioon ottamista asiallisen ja painavan syyn arvioinnissa.

Lainvalmistelussa on korostettu sitä, ettei se saa vaikuttaa harkitsemattomin perustein tehtäviin irtisanomisiin. Asiallisten ja painavien irtisanomisperusteiden harkinta jää kuitenkin yleislausekkeen perusteella varsin epäselväksi. Yleislausekkeen tulkitsijan vastuulle jää yksittäistapauksessa konkreettisten seikkojen painoarvon merkityksen tulkitseminen irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. Uusi sääntely aiheuttaa todennäköisesti siis entistä enemmän oikeudellista epävarmuutta.

Lainvalmistelussa on tullut esille useita muitakin jännitteitä liittyen työsuhdeturvan erilaiseen toteutumiseen eri kokoisissa yrityksissä. Työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta asiallisen ja painavan syyn arviointi voi vaikuttaa ongelmalliselta. Toisaalta työntekijän viaksi luettavasta rikkomuksesta tai laiminlyönnistä voi aiheutua pienelle työnantajalle suhteellisesti suurempia taloudellisia menetyksiä kuin suurelle työnantajalle. Työntekijän rikkomuksen seuraukset voivat lisäksi olla hankalammin ratkaistavissa pienessä kuin suuressa organisaatiossa. Työsuhdeturvan eritasoisuudella on toisaalta vaikutuksia myös yritysten rekrytointeihin, irtisanomisiin ja työllisyyden tasoon, yritysten kasvuhaluuteen sekä pääomainvestointeihin.

Tällä hetkellä alkuvaiheessa olevalla tutkimuksellani on tarkoitus tuoda ajankohtaiseen työoikeudelliseen tilanteeseen selkeyttä paikkaamalla irtisanomisharkinnassa vaikuttavia epäselvyyksiä. Työnantajapuoli saa analysoitua ja yhteen koottua tietoa sen arvioimiseksi, mitkä seikat vaikuttavat irtisanomiskynnyksen täyttymiseen olemassa olevan oikeuskäytännön valossa. Vastaavasti työntekijäpuoli saa selkeämpää käsitystä esimerkiksi sen arvioimiseen kannattaako irtisanominen riitauttaa. Kokonaisuudessaan väitöskirjan tavoitteena on estää perusteettomia irtisanomisia oikeusvarmuutta lisäämällä.