

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n lausunto

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry vastustaa jyrkästi esitystä eikä näe sille mitään järkeviä perusteita. Esitetyllä muutoksella saatetaan työntekijät eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, minkä kokoisella työpaikalla työskentelee.

Lakiesitys on yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen? Jo nykyisellään työsuhdeturva pienillä työpaikoilla on heikompi kuin isoilla työpaikoilla.

Työpaikalla työnantaja yksin määrittäisi irtisanomisperusteena vähäisen työvelvoitteen rikkomisen, epäasiallisen käyttäytymisen, työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen horjumisen tai työnantajan sekä työyhteisön toiminnan vaikeuttamisen. Siihen viittaa peruste, jossa jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Tämä voi tarkoittaa irtisanomista esimerkiksi ns. pörstäkertoimen tai vaikka ay-aktiivisuuden perusteella.

Esityksellä myös rajoitetaan yritysten kasvua ja esitys saattaa jopa johtaa yritysten pilkkomiseen, jotta työpaikalla saataisiin käyttöön kevyemmät irtisanomisperusteet. Syntyy kilpailutilanne isojen ja pienien työpaikkojen välille ja tämän seurauksena myös suuremmilla työpaikoilla alkaisi työvoiman alennusmyynti ja epäterve alihankinta lisääntyisi entisestään, joka edistäisi mm. harmaata taloutta.

Kuljetusalalla työpaikat ovat alle 20 työntekijän työpaikkoja valtaosaltaan ja esitys asettaa työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan yrityksen työntekijämäärän perusteella. Olemassa olevan lainsäädännön perusteella työntekijästä päästään kyllä eroon, jos siihen on tuotannollinen/taloudellinen tai henkilöön perustuva syy. Koeaikaa voidaan käyttää työsuhteen alussa, jolloin molemmiin puoli on mahdollisuus tarkkailla sitä että vastaako työpaikka työntekijän odotuksia tai työntekijä työnantajan odotuksia.

Työsopimuslaki on säädetty normeiksi heikomman osapuolen turvaksi ja työntekijä on aina työnantaja/työntekijä välisessä suhteessa heikompi osapuoli. Lakiehdotus loisi työpaikoille pelon ilmapiirin kaikkineen tarkoituksineen alisuoriutumisista tai virheistä. Kuten työsopimuslain esitöissä ja sitä koskevassa oikeuskäytännössä on linjattu, työntekijä ei kannata taloudellista riskiä työnsä tuloksesta. Työntekijän vastuun sitominen taloudelliseen vastuuseen on poikkeuksellista, ainoastaan tiettyä myyntityötä koskevilla rajatuilla toimialoilla. Tämä seikka yksinään ei mahdollista työntekijän vastuun sitomista yleisesti pienen yhtiön taloudesta.

Pelon ilmapiirin vallitessa työpaikoilla työntekijät eivät uskaltaisi puolustaa omia etujaan ja lakiesitys antaa mielivallalle suuren tilan.

Esityksen perusteella ei syntyisi uusia työpaikkoja, mutta vaihtuvuutta puolestaan tulisi lisää, kuten tutkimukset ovat osoittaneet. Tällainen kehitys ei ole myöskään yritysten etu.

Työntekijä tarvitsee työpaikalla oikeuden mukaisen kohtelun ja luottamuksen siihen, että mikäli työtä riittää, niin hän saa työtä tehdä. Erityisesti nuorten osalta olisi kovin vahingollista epävarmuus perheen perustamistilanteessa tai asunnonhankinnassa

Auto- ja Kuljetusalan Liitto AKT ry vastustaa lakimuutosta ja vaatii hallitusta vetämään ehdotuksensa pois.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen taloudelliset ja työllisyyttä parantavat vaikutukset ovat olemattomat, mutta työntekijöihin kohdistuvalla työsuhteturvan heikkenemisellä on kauas kantoiset vaikutukset yksittäisten ihmisten omaan elämänhallintaan.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Työntekijöiden työsuhteturvan jaottelut yrityksen työntekijämäärän perusteella on epätasa-arvoista.

Yritysten pieni koko voidaan jo nyt ottaa huomioon irtisanomisperusteen harkinnassa.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työntarjoamisvelvollisuus tulee olla yhtäläinen riippumatta työntekijämäärästä.

On erittäin helppo toimenpide selvittää pienessä yrityksessä onko muuta mahdollista työtä tarjolla.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Pasanen Harri
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry - AKT ry, työehto- ja järjestö-
osasto