

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Muistiossa esitetyt muutokset tarkoittaisivat tosiasiallisesti työsuhdeturvan heikentämistä alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden osalta. Lisäksi muutokset johtaisivat siihen, että tällaisilla työnantajilla ei olisi enää velvollisuutta ennen irtisanomista selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Koska yli 95 %:a suomalaisista yrityksistä on alle 20 työntekijän yrityksiä ja koska niiden palveluksessa on noin kolmasosa suomalaisesta työvoimasta, esitetyt muutokset koskisivat merkittävää osaa suomalaisesta työvoimasta. Muutokset kohdistuisivat erityisesti aloihin, joilla ei ole irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä työehtosopimuksissaan. Koska tällaiset alat ovat useimmiten naisvaltaisia yksityisiä palvelualoja, muutoksilla tulisi olemaan merkittävät vaikutukset naispuolisten työntekijöiden työsuhdeturvaan.

Kuljetusliitot KL ry ei voi hyväksyä tällaisia muutoksia ja vaatii hallitusta luopumaan niiden toteuttamisesta.

Muutosehdotuksia on perusteltu sillä, että työsuhteen irtisanomisen kynnyksessä olisi vuosien myötä noussut ja sillä, että irtisanomiskynnyksestä olisi tullut työllistämisen este. Perustelut ovat kuitenkin vailla todellisuuspohjaa eikä niiden tueksi ole esitetty yhtään selvitystä eikä mitään tilastomateriaalia. Muistiossa ei myöskään esitetä minkäänlaista selvitystä siitä, että oikeuskäytännössä olisi tapahtunut väitetyn kaltaisia muutoksia. Myös hokema siitä, että irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä olisi Suomessa vaikeampaa kuin muissa maissa, on täysin paikkansa pitämätön.

Yksilöimättömät, epämääräiset ja oletuksiin perustuvat väittämät eivät voi olla perus- ja ihmisoikeutena turvattu työsuhdeturvan heikentämisen perusteluina.

Muistiossa ehdotettuja kevennettyjä irtisanomisperusteita kuvataan tunnusmerkistöin, jotka ovat jo voimassa olevan lainsäädännön mukaan henkilöperusteisia irtisanomisperusteita. Myös työnantajien olosuhteet huomioon ottava kohtuusharkinta on nykyisinkin voimassa olevaa oikeutta. Sille, että irtisanomiskynnystä näissä tilanteissa laskettaisiin muistiossa esitetyllä tavalla, ei kuitenkaan löydy mitään syytä saati perustetta. Muutosesityksen taustalla ovatkin puhtaasti asenteelliset ja ideologiset motiivit.

Ehdotus irtisanomisperusteiden sisällön määräytymisen jättämisestä oikeuskäytännön varaan on mitä ilmeisimmin perustuslain vastainen. Työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt on perustuslain mukaan säädettävä lailla: vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työsopimuksen päättämiseen. Irtisanomisperusteiden määräytyminen työpaikan koon mukaan tulisi myös johtamaan tuomioistuimissa sekaannukseen ja tulkintaongelmiin sekä oikeussuojan ja -varmuuden heikkenemiseen.

Irtisanomissuojan heikentäminen ja työntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan edellyttäisi yhteiskunnallisesti hyväksyttävää perustetta. Lisäksi ehdotetun perusoikeuksien rajoituksen pitäisi olla oikeasuhtainen keino muistiossa esitettyyn tavoitteeseen pyrittäessä. Muistiossa ei kuitenkaan ole esitetty yhtään perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävää ja suhteellisuusperiaatteen mukaista perustetta muutosten toteuttamiseksi.

Ehdotetut muutokset johtaisivat myös merkittävään toimeentuloturvan heikkenemiseen. Muistiossa ehdotetuilla perusteilla irtisanottaville työntekijöille tultaisiin asettamaan työttömyysturvalainsäädännön mukainen 90 päivän karenssi ennen kuin he olisivat oikeutettuja työttömyysturvaetuuteen. Tämä asettaisi alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa olevat työntekijät työttömyysturvaetuuksien suhteen ratkaisevasti eriarvoiseen asemaan kuin suurempien työnantajien palveluksessa olevat työntekijät. Tällainen yhdenvertaisuuden loukkaaminen olisi selkeästi perustuslain vastaista.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

-

Säännöskohtaiset huomiot

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

-

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

-

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Zitting Simo
Kuljetusliitot KL ry