

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tämän esityksen läpimeneminen tarkoittaisi käytännössä työntekijän kaikkien oikeuksien menettämisen pienissä yrityksissä ja asettaisi heidät eriarvoiseen asemaan muihin verrattuna (yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325).

Myös ammattiaktiivien toiminta vaikeutuu koska työnantaja usein tuntuu kokevan työntekijän oikeuksien ajamisen ja tai vaatimisen olevan yrityksen toiminnan vaikeuttamista vaikka kyseessä olisi työ yhteisön, työssä jaksamisen, työturvallisuuden sekä työn tuottavuuden kannalta toisin.

Esitys aiheuttaisi mielestäni väistämättä sen ettei työpaikan epäkohtia tai edes parannusehdotuksia uskalleta esittää työnantajalle. Tämä taas johtaa mielestäni siihen että työolot huononevat entisestään pienissä yrityksissä joka taas lisää työkyvyttömiä määrää jatkossa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esitys ei mielestäni madalla yritysten työllistämiskynnystä vaan madaltaa irtisanomiskynnystä.

Pieniin yrityksiin ei myöskään mielellään hakeuduta töihin johtuen työn jatkuvuuden epävarmuudesta.

Esitys mahdollistaisi mielestäni täysin mielivaltaiset irtisanomisperusteet.

Säännöskohtaiset huomiot

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

Miten määritellään epäasiallinen käytös? Onko se työturvallisuusepäkohtien esiintuominen, työehtosopimuksen noudattamisen vaatiminen, työolosuhteiden parannusvaateet?

Miten määritellään luottamuksen menettämisen perusteet? Luottamuksenhan voi menettää pelkästään vaatimalla työvuorolistoja ajallaan, työturvallisuuden tai työolosuhteiden epäkohtien korjaamisen vaatiminen.

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

-

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Risto Hyvärinen
Osasto 20