

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

## **Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleisluontoiset huomiot**

Suomen lainsäädäntö mahdollistaa jo nyt erimuotoiset keinot työsuhteen päättämiseen. Henkilöstöä johtuvista syistä työsuhde voidaan päättää jo nykyisen lainsäädännön puitteissa. Pyhännän puutyöväen ammattiosasto katsoo, että esityksen mukainen lainsäädäntö ei lisää kasvua ja tuottavuutta yrityksissä. Yritysten, ja yritysten työntekijöiden saattaminen eriarvoiseen asemaan päinvastoin luo epävakautta ja epävarmuutta työelämään.

Nykyisen, kasvavan työllisyysuhdanteen aikana osassa yrityksiä, erityisesti pienissä yrityksissä on alueittain- ja aloittain jo nykyisellään työvoimapulaa. Pienten yritysten henkilöön perustuvan irtisanomisen helpottaminen on omiaan vähentämään työntekijöiden halukkuutta hakeutua kyseisiin työpaikkoihin. Työelämässä on, työurien pirstaloituessa, yhä kasvavissa määrin tärkeämpää luottamus omaan tulevaisuuteen. Jos työntekijä kokee epävarmaksi oman työpaikkansa, hakeutuu hän usein muihin töihin, jos sellaista on tarjolla. Työvoiman suuri vaihtuvuus heikentää yrityksen menestymismahdollisuuksia ja heikentää tuottavuutta.

Esitys saattaisi ihmiset eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, minkäkokoinen työnantaja on. Tämä tulisi jatkossa väistämättä vaikuttamaan mm. asuntolainansaantiin sekä myönnettävien lainojen korkomarginaaleihin, sekä ihmisen varmuuteen omasta tulevaisuudestaan. Nämä seikat taas heijastuvat mm. asunnon hankintaan, sekä muihin elämän suurempiin päätöksiin, kuten perheen perustamiseen.

Pyhännän puutyöväen ammattiosasto ry katsoo, että kyseinen esitys luo "kahdet työmarkkinat". Suurissa työpaikoissa henkilökohtainen työsuhdeturva on parempi, ja päinvastoin pienissä työsuhdeturva on entistä häilyvämpi käsite.

Suomen yrityksistä valtaosa on pieniä yrityksiä. Esitys siis koskee erittäin suurta osaa yrityksistä ja työntekijöitä. Esitys tekisi vedenjakajana siihen kannattaako yrityksen hakea kasvua tietyissä tilanteissa. Alle 20 hengen työnantajana kun olisi helpompi päästä eroon ns. epämiellyttävistä työntekijöistä. Nykyinen pirstaloitunut konsernirakenne, ja erinäiset alihankintaketjut tulisivat lisääntymään tämän johdosta. Seurauksena on viranomaisvalvonnan hankaloituminen, ja kustannusten kasvu mm. työsuojelullisissa asioissa.

### **Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot**

Kuten asiantuntija arvioissakin todetaan, vaikutuksia on hyvin vaikea arvioida. Ei voida varmuudella sanoa, että esitys lisäisi tuottavuutta, kasvua tai muutenkaan parantaisi työnantajien asemaa. Myöskään ei voida toteen näyttää, että eikö lakimuutos heikentäisi pienten työnantajien houkuttelevuutta, ja loisi estettä kasvuhaluudelle.

### **Säännöskohtaiset huomiot**

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

Lakiesitys määrää varoitusmenettelyn käytettäväksi pienissä yrityksissä vain jos työntekijä laiminlyö velvollisuuksien täyttämisen tai rikkoo niitä.

"Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä."

Esityksestä ei käy yksiselitteisesti ilmi, koskeeko varoitusmenettely aiempaa, irtisanomisperusteeksi katsottavaa 1 momentin viimeistä kohtaa:

"epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön

toimintaa, eikä työsuhteen jatkamista tästä syystä voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. "

Tulkintamme tässä asiassa, nykyisen tekstin pohjalta on se, että varoituskäytäntöä ei tarvitse noudattaa, silloin kun on kyse epäasiallisesta käytöksestä. Tämä epäkohta johtaa siihen, että pienimmästäkin työnantajan kokemasta "luottamuksen horjuttamisesta" voidaan työntekijä irtisanoa. Tämä ei voine olla lainsäätäjänkään tarkoitus. Laki mahdollistaisi irtisanomiset, ilman varoitusta täysin mielivaltaisesti.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta. Jos työpaikalla esiintyy häiriökäyttäytymistä, epäasiallista kohtelua tai -käytöstä, on työnantajan ryhdyttävä toimiin turvatakseen työntekijöille turvallinen ympäristö. Tähän sisältyy niin fyysisesti- kuin henkisesti-kin turvallinen työympäristö. Jos työpaikalla koetaan huonoa ilmapiiriä, ei liene oikea, ja ensimmäinen toimenpide irtisanoa ihmisiä. Usein huono työilmapiiri johtuu huonosta johtamisesta, vääränlaisesta työnkuormituksesta, tai jostain muusta syystä. Oikea tapa olisi keskustella asioista, ja etsiä juurisyy ongelmaan. Irtisanomalla ongelmalliseksi koettu työntekijä, varsinainen ongelma jää selvittämättä.

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

Alle 20 hengen työpaikoissa työnantajalla on näkemyksemme mukaan erittäinkin helppo tutkia, olisiko irtisanomisen sijasta tarjolla muuta työtä. Jos ongelma on työilmapiirissä, voi töiden/työnkuvan/työskentelykaverin muutos olla helppo ratkaisu ongelman korjaamiseksi.

#### **Muut huomiot**

#### **Suhde työehtosopimusmääräyksiin**

-

Alasalmi Asko  
Pyhännän puutyöväen ammattiosasto ry