

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL esittää koko esityksen hylkäämistä, sillä se huonontaisi suomalaista työelämää lisäämällä perustavanlaatuisesti työsuhteiden epävarmuutta pienissä yrityksissä sekä asettamalla erikokoisten yritysten työntekijät eriarvoiseen asemaan. Hallituksen esitys ei myöskään lisäisi työllisyyttä.

Hallituksen esitys heikentäisi yksittäisen työntekijän työsuhdeturvaa merkittävästi ja olisi yksilön kannalta täysin kohtuuton. Käytännössä esitys toteutuessaan tarkoittaisi, että alle 20 hengen työpaikkojen työntekijät olisivat jatkuvalla ”koeajalla” ja eläisivät jatkuvassa epävarmuudessa siitä, jatkuvatko työt ensi viikolla. Jatkuvassa epävarmuudessa eläminen on työntekijän henkiselle hyvinvoinnille erittäin haitallista, se vähentää työhyvinvointia sekä työssä jaksamista ja sitä kautta myös työn tuottavuutta.

Työntekijöiden irtisanomissuoja ei ole Suomessa nykyiselläänkään erityisen hyvä eurooppalaisessa vertailussa, ja se on jo nyt keskeisiä kilpailijamaita heikompi. Nykyinen lainsäädäntö tarjoaa jo riittävät mahdollisuudet työnantajalle irtisanoa työntekijä yksilöstä johtuvasta asiallisesta ja painavasta syystä.

Irtisanomisoikeuden laajentaminen esitetyllä tavalla lisäisi merkittävästi ”pärstäkertoimesta” johtuvia epäasiallisin perustein tehtyjä irtisanomisia. Se tulisi johtamaan siihen, että pienillä työpaikoilla työntekijät eivät enää uskaltaisi järjestäytyä ja huomauttaa työnantajalle esimerkiksi puutteista työturvallisuudessa tai työehtojen noudattamisessa, mikä johtaisi sekä työehtojen että työolojen huononemiseen ja todennäköisesti esimerkiksi työtapaturmien lisääntymiseen.

Esitys vähentäisi työntekijän oikeusturvaa työsuhteessa, sillä kynnys pitää kiinni omista oikeuksista tai esimerkiksi kertoa työnantajalle ammattiliiton jäsenyydestä kasvaisi työpaikan menettämisen uhan takia. Esitys myös lisäisi mahdollisuuksia lainvastaiseen syrjintään työelämässä, esimerkiksi työntekijän sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Jos esitys toteutuisi, syrjityksi tulleen työntekijän näyttövelvollisuus kasvaisi siitä, että hänet on irtisanottu epäasiallisin perustein.

Esityksen lähtökohtana on, että kevennetyin perustein suoritettu irtisanominen on ”itse aiheutettu” ja näin ollen siitä seuraa työntekijälle karenssi. Tämä on ongelmallista, sillä työntekijä saisi tuplarangaistuksen, työpaikan menettämisen lisäksi hän menettäisi työttömyysturvan. Toisin kuin esityksessä esitetään, työnantajalla pitäisi ennen irtisanomista olla aina velvoite etsiä työntekijälle muita soveltuvia työtehtäviä.

Esitys asettaa eri kokoiset yritykset ja työntekijät eriarvoiseen asemaan, mikä on ongelmallista perustuslain kannalta. Se lisää myös epävertvettä kilpailua yritysten välillä. Lisäksi esitys saattaisi toteutuessaan kannustaa yrityksiä pitämään henkilöstömäärän keinotekoisesti alle 20 työntekijässä. Esitys tulisi todennäköisesti pitkällä aikavälillä huonontamaan palkkoja ja muita työehtoja sekä työoloja pienten yritysten lisäksi myös suurissa yrityksissä, mikä leikkaisi palkansaajien ostovoimaa ja kotimaista kysyntää ja lisäisi näin ollen myös työttömyyttä.

Esityksen eteenpäin vieminen ei ole millään tavalla perusteltua, sillä lukuisten haitallisten seurausten lisäksi se ei edes lisäisi hallituksen esityksen perusteena käyttämää työllisyyttä. Vaikutusarvioinnit tehneiden Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimuskoordinaattori Merja Kauhasen ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimuspäällikkö Antti Kauhasen mukaan esitys voi lisätä pientyönantajien rohkeutta palkata työntekijöitä, mutta toisaalta se voi lisätä työntekijöiden riskiä joutua irtisanotuksi jonkun ajan kuluttua uusilla kevennetyillä perusteilla. Esityksen vaikutukset työllisyyteen ovat siis ”aika lähellä nollaa”.

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL vastustaa esitystä ja vaatii sen hylkäämistä kokonaisuudessaan.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen eteenpäin vieminen ei ole millään tavalla perusteltua, sillä lukuisten haitallisten seurausten lisäksi se ei edes lisäisi hallituksen esityksen perusteena käyttämää työllisyyttä.

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)

Työnantajalla pitäisi ennen irtisanomista olla aina velvoite etsiä työntekijälle muita soveltuvia työtehtäviä.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Kiuru Hilla
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry