

Lausunto työsopimuslaki/irtisanomiskynnys

Yleisluontoiset huomiot

Suomen Journalistiliitto vastustaa hallituksen esitystä ja pitää sitä tarpeettomana ja haitallisena.

Vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Hallituksen esityksen tavoite on alentaa työllistämiskynnystä erityisesti pienissä yrityksissä. Esityksen perusteluissa myönnetään, että vaikutuksista on ristiriitaisia tutkimustuloksia. Lisäksi mainitaan, että tämänkaltaisten rajojen lisääminen lainsäädäntöön saattaa johtaa yritysten kasvuhalukkuuden vähentymiseen. Muutoksen vaikutukset voivat siis olla kokonaistaloudellisesti kielteisiä.

Esityksessä todetaan, että ainakin alkuvaiheessa muutos aiheuttaisi oikeudellista epävarmuutta. Nimenomaan pienissä yrityksissä oikeudellinen epävarmuus on omiaan vähentämään työllistämistä ja kasvuhalukkuutta. Jos epävarmuus irtisanomismahdollisuuksista on tähän saakka estänyt työvoiman palkkaamista, niin uudenlaisen epävarmuuden luominen ei paranna tilannetta.

Monimutkainen lisäsääntely ei sovi yhteen hallituksen norminpurkutavoitteiden kanssa. Kun nykyinenkin lainsäädäntö oikeuttaa ottamaan huomioon yrityksen koon irtisanomiskynnystä arvioitaessa, muutos aiheuttaisi lähinnä epäselviä tilanteita niin työnantajien kuin työntekijöidenkin kannalta. On mahdollista, että muutos työllistäisi lähinnä työoikeusjuristeja ja tuomioistuimia.

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

Esityksen mukaan peruskriteeristöön jäisi edelleen velvoite ottaa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Perustelujen mukaan ko. kohtaa (1. ja 2. momentti) *voitaisiin* edelleen soveltaa alle 20 työntekijän yrityksissä. Jää täysin epäselväksi, *voidaanko* 1. ja 2. momenttia soveltaa, vai *täytyykö* niitä soveltaa?

Lakitekstissä tulisi välttää epämääräisiä käsitteitä kuin ”horjuttaa luottamussuhdetta” tai ”vaikeuttaa työyhteisön toimintaa”. Kenen näkökulmasta luottamusta tässä arvioitaisiin ja millä mittareilla? Kausaliteetin osoittaminen työntekijän toiminnan ja em. seurausten välillä on usein myös varsin hankalaa. Arvioinnin täytyy joka tapauksessa perustua objektiiviseen kokonaisharkintaan.

Työilmapiiri on työyhteisön psykososiaalisena ilmiönä epämääräinen, monisyinen ja monitulkintainen asia. Kielitoimiston sanakirja selittää sitä sanoilla ”tunnelma, henki, ajatustapa”. Perusteluissa mainittu ”ilmapiirin myrkyttyminen” on passiivimuoto, joka jättää epäselväksi sen, mikä on ilmapiirin ns. normaalitaso, kenen ilmapiiristä tässä puhutaan ja kuka myrkyttymistä kokee. Henkilöperusteisen irtisanomisen taustalla tulee kuitenkin aina olla konkreettisia, työntekijän vastuulla olevia tekoja tai laiminlyöntejä. Mielivaltainen, ”ilmapiiriin” perustuva erottaminen työstä ei ole Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten tai perustuslain mukaan mahdollista.

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

Lakiesitys poistaisi alle 20 henkilöä työllistävien yritysten osalta kokonaisuudessaan veloitteen selvittää mahdollisuudet tarjota muuta työtä. Nimenomaisesti pienessä yrityksessä tällainen selvitys on kuitenkin erityisen helppo tehdä. Henkilöperusteinen irtisanominen voi johtua myös työntekijän työkyvyn olennaisesta ja pitkäaikaisesta heikkenemisestä. Erityisesti näissä tilanteissa myös pienissä yrityksissä tulisi jatkossakin selvittää muun työn tarjoamismahdollisuudet. Työurien ja eläkejärjestelmän kannalta valtiovallan on olennaista pitää huolta siitä, että työpaikoilla pyritään muokkaamaan myös työtehtäviä työntekijän olemassa olevaan työkykyyn sopivaksi.