Teollisuus liitto

Henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentäminen (HE 158/2025 vp)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
19.11.2025

Yleiset huomiot hallituksen esityksestä

- Teollisuusliitto ei kannata esitystä
- Esitys on osa kokonaisuutta, jolla hallitus heikentää kohtuuttomasti työntekijöiden työsuhdeturvaa
- Muutos heikentäisi työsuhdeturvaa selvästi hallitusohjelmaan kirjattua laajemmin. Hallitusohjelman mukaan irtisanomisperusteelta edellytettävän painavuuden oli määrä poistua ja tarkoituksena oli tukea pk-yritysten toimintaedellytyksiä.
  - Sääntely ei koske vain pk-yrityksiä, vaan lähtökohtaisesti kaikkia työnantajia
  - Myös irtisanomistilanteisiin liittyvä uudelleensijoitusvelvollisuus poistuisi, poikkeuksena lähinnä työkyvyttömyystilanteet
  - Irtisanomistilanteessa sovellettava kokonaisharkinta ei välttämättä soveltuisi kaikissa tilanteissa, eikä siinä välttämättä huomioitaisi työnantajan ja työntekijän olosuhteita kokonaisuudessaan

Esitettävällä lainsäädännöllä ei ole selviä vaikutuksia työllisyyteen ja tuottavuuteen

- Esitettävällä sääntelyllä ei todennäköisesti päästä hallitusohjelmassa asetettuihin tavoitteisiin
  - Esityksen työllisyysvaikutuksia ei hallituksen esityksen mukaan voida luotettavasti arvioida ja niiden katsotaan olevan maltillisen pieniä
  - Esityksen tuottavuusvaikutukset arvioidaan hallituksen esityksessä epävarmoiksi ja maltillisiksi
  - Irtisanomissuojan heikentäminen lisää työntekijän näkökulmasta työelämään ja toimeentuloon liittyvää epävarmuutta. Esityksessä ei ole riittävällä tavalla huomioitu tämän tuottavuusvaikutuksia.
  - Irtisanomiskynnystä lasketaan, mutta säännöksestä perusteluineen ei selviä, mitä se käytännössä tarkoittaa erilaisissa tilanteissa. Vastausta ei löydy aiemmasta oikeuskäytännöstä, koska se rakentuu nykyiselle sääntelylle.
  - Pk-yritysten toimintaedellytykset eivät muutoksen myötä parane. Päinvastoin oikeustila on aiempaa epäselvempi, säilyy pitkään epäselvänä ja tulkintaerimielisyydet lisääntyvät.

Epäselvä sääntely lisää tulkintaerimielisyyksiä ja aiheuttaa kustannuksia

- Irtisanomisperusteita koskeva sääntely on yleisluontoista ja olisi sitä myös jatkossa
- Nykyisen irtisanomisperusteen täyttymisestä erilaisissa tilanteissa on kertynyt oikeuskäytäntöä vuosikymmenien ajalta, mikä on merkittävästi helpottanut lain soveltamista
- Uuden sääntelyn myötä aiempi oikeuskäytäntö menettää merkitystään ja uuden oikeuskäytännön rakentuminen vie vuosia → oikeustila pitkään epäselvä ja ennakoimaton
- Irtisanomistilanteisiin liittyvät tulkintaerimielisyydet lisääntyvät → henkilöstöhallinnon kustannukset ja oikeudenkäyntikulut kasvavat epäselvässä tilanteessa (pk-yritykset!)
- Epäselvä oikeustila kuormittaa myös työsuojeluviranomaista ja tuomioistuinlaitoista sekä kasvattaa työttömyysturvan kustannuksia

Säännöksen sanamuotoa ja perusteluja on selkiytettävä

- Työsuhdeturva on perusoikeus: ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä (PL 18.3)
- Perustuslakivaliokunnan mukaan nykyisen säännöksen joustavat ilmaisut ovat olleet perusteltavissa, koska niiden soveltamisesta on oikeuskäytäntöä vuosikymmenien ajalta
- Irtisanomissuojasääntelyn muuttuessa sen yleisluontoisuutta ei voida perustella aiemmalla oikeuskäytännöllä
- Irtisanomisperusteiden sisältöä ei voida jättää myöskään epäselvien lain esitöiden ja vasta tulevaisuudessa muodostuvan oikeuskäytännön varaan – niistä on säädettävä selvästi laissa

Säännöksen sanamuotoa ja perusteluja on selkiytettävä

- Säännöksen sanamuodosta on käytävä selvästi ilmi, että irtisanomisperusteen täyttyminen edellyttää aina sekä laadullisesti asiallisia että vakavuudeltaan riittäviä syitä
  - Nyt työntekijän menettelyn vakavuus on säännöksen sanamuodon mukaan vain yksi kokonaisharkinnassa mahdollisesti huomioitava osatekijä
- Kokonaisharkinnan tekemistä ja siinä huomioitavia tekijöitä ei voida jättää yksittäisten lain soveltajien harkintaan. Säännöksen perusteluja tulisi täsmentää siten, että kokonaisharkintaa edellytettäisiin kaikissa säännöksessä tarkoitetuissa irtisanomistilanteissa.
- Kokonaisharkinnassa tulisi aina huomioida työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan

Kiitos!