

6.11.2025

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 158/2025 vp

Lausunto hallituksen esityksestä työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä, jolla muutettaisiin henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta. Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Lausuntopyynnössään valiokunta on pyytänyt erityisesti selvittämään, mitä yrityskenttä ajattelee ehdotetusta sääntelystä. Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

Suomen Yrittäjät pitää esitystä kannatettavana ja erittäin tärkeänä. Esitys toteuttaa hallitusohjelman kirjausta henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen keventämisestä. Henkilöperusteisen irtisanomisen kynnys on Suomessa kansainvälisestikin vertaillen korkea ja rajoittaa yritysten mahdollisuuksia kasvaa ja rekrytoida uusia työntekijöitä.

Irtisanomiskynnyksen madaltamisen vaikutukset yrityksissä

Etenkin pienten yritysten kannalta työntekijöiden palkkaamiseen liittyvä riski koetaan usein merkittäväksi. Korkea henkilöperusteinen irtisanomissuoja jarruttaa yritysten kasvua ja työntekijöiden rekrytointia. Mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys, sitä kohtalokkaampi virherekrytointi voi olla. Yksittäisen työntekijän laiminlyönnit tai alisuoriutuminen voi tarkoittaa myös sitä, että työtä ei voida tarjota muille työntekijöille, tai että muiden työntekijöiden työkuorma kasvaa. Irtisanomissääntely on nähtävä myös yhtenä tekijänä siinä arvioinnissa, kun työnantaja arvioi, palkkaako se uutta työntekijää, vai täytetäänkö työvoiman tarve esimerkiksi alihankinnalla.

Irtisanomissääntelyn yhteyttä työllistämisen riskiin tukee myös työ- ja elinkeinoministeriön yrityspaneelille tekemä kysely, johon hallituksen esityksessäkin viitataan. Yrityspaneelin vastausten mukaan erityisesti pienyritykset pitivät irtisanomisen oikeudellisia riskejä merkittävänä työllistämisen

esteenä.¹ Yrityspaneeli koostuu noin 350 yrityksestä, joista valtaosa on pieniä työnantajayrityksiä.

Vastaavasti Suomen Yrittäjien teettämistä Yrittäjägallup-kyselyistä käy ilmi, että henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen on keskeinen keino työvoimapulan helpottamiseen ja työllistämiseen kannustamiseen. Kyselyiden mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista pidetään laajasti myös yhtenä tärkeimmistä pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman sisältyvistä työlainsäädännön uudistuksista. Yrittäjägallupin vastauksina eivät ole yksin Suomen Yrittäjien jäsenyritykset.²

Kuten esityksessä on todettu, irtisanomiskynnyksen vaikutus työllisyyteen on tutkimuskirjallisuuden mukaan epäselvä. Toisaalta tutkimuskirjallisuudesta ei voida todeta, etteikö esityksellä voisi olla positiivisia vaikutuksia työllisyyteen. Tutkimuskirjallisuuden mukaan on kuitenkin selvää, kuten hallituksen esityksessä on todettu, että irtisanomiskynnyksen madaltamisella on lähtökohtaisesti tuottavuutta lisääviä vaikutuksia sekä vaikutuksia työmarkkinoiden dynamiikkaan. Korkea irtisanomiskynnys jäykistää työmarkkinoita ja hillitsee työntekijöiden sijoittumista mahdollisimman tuottaviin tehtäviin.

Sääntelyn vaikuttavuuden ja käytännön toimivuuden kannalta olisi kuitenkin tarpeen varmistaa, että työsopimuslain mukaista irtisanomissääntelyä voitaisiin soveltaa sellaisenaan työsuhteeseen muuten sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta. On tavallista, että työehtosopimuksessa viitataan ”asialliseen ja painavaan” syyhyn tai suoraan työsopimuslain säännöksiin. Tällainen muuttuvan lainsäädännön ja työehtosopimusten sisällön välinen ristiriita on omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia käytännössä ja vähentämään myös esityksen vaikutuksia työllisyyteen, kun irtisanomiskynnys jää työehtosopimusten soveltamisalalla epämääräisemmäksi.

Irtisanomiskynnyksen alentuminen esityksen mukaan

Henkilöperusteisen irtisanomisen kynnys rakentuu työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muodostamasta kokonaisuudesta. Esityksen mukaisessa säännöksessä on useita muutoksia nykytilaan, ja irtisanomiskynnyksen

¹ HE:n s. 33.

² Yrittäjägallup 6.-19.5.2025; vastaajina 1351 pk-yrityksen edustajaa: 52 % vastaajista piti henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista keinona helpottaa yrityksen mahdollista työvoimapulaa. Tulokset kokonaisuudessaan: <https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2025/06/y-galluptyovoimapula.pdf>
Yrittäjägallup 9.-16.8.2023; vastaajina 1207 pk-yrityksen edustajaa: 45 % vastaajista piti henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista yhtenä tärkeimmistä hallitusohjelman uudistuksista. Saman kyselyn mukaan 44 % vastaajista piti henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista yhtenä eniten työllistämiseen kannustavista hallitusohjelman uudistuksista. Tulokset kokonaisuudessaan: <https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2023/09/kalvot-hallitusohjelman-uudistukset-.pdf>

madaltuminen aiheutuu näistä yhdessä. On tärkeä huomata, että yksin painava-sanan poistaminen säännöksestä ei tosiasiallisesti madaltaisi irtisanomiskynnystä. Hallitusohjelman tavoitteen toteuttaminen edellyttää koko säännöksen uudistamista.

Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että irtisanomisperusteen painavuuden lisäksi laista poistetaan myös työntekijän menettelyn vakavuutta ja työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden olennaisuutta koskevat lisämääreet. Lain tulkinta on ensisijaisesti sanamuodon mukaista tulkintaa, joten tällaisten määreiden poisto on tärkeä antamaan lain soveltajille viestin siitä, että irtisanomiskynnys voi täytyä nykyistä helpommin.

Koska irtisanomiselta yhä vaadittavan ”asiallisen syyn” sisältö ei ole tyhjentävästi määriteltävissä ennakolta, säännöksessä on pyritty kuvaamaan niitä tilanteita, jotka ainakin voivat olla perusteena irtisanomiselle. Tältä osin esitys ei tarkoita merkittävää muutosta nykytilaan. Ne työntekijän menettelyt, jotka voisivat täyttää irtisanomisperusteen, ovat samantapaisia kuin mitä nykyisin oikeuskäytännössä on katsottu sallituiksi irtisanomisperusteiksi.

Irtisanomisperusteen kokonaisharkinta

Se, että työntekijän toiminta tai hänen työntekoedellytystensä muutos olisi 7 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu asiallinen syy, ei vielä yksinään riittäisi irtisanomiseen. Irtisanomisperusteen olemassaolo arvioitaisiin 7 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisella kokonaisharkinnalla. Suomen Yrittäjät pitää perusteltuna, että irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaisiin jatkossakin kokonaisarviointissa. Erilaisten työsuhteessa ilmenevien tilanteiden moninaisuuden vuoksi olisi erittäin vaikeaa luoda sääntelyä, jossa sallitut irtisanomisperusteet olisi määritelty täsmällisesti ja tyhjentävästi laissa. On huomattava, että nykyisinkään irtisanomisperusteen laillisuus ei ilmene täsmällisesti ja tarkkarajaisesti laista ja sitä koskevasta oikeuskäytännöstä, vaan jokainen tilanne on arvioitava erikseen.

Kokonaisharkinnassa arvioitaisiin työntekijän menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuutta ja muita asiaan vaikuttavia seikkoja. Käytännössä työntekijän menettelyn vakavuus on merkityksellisin arviointiperuste, sillä usein yksin sen perusteella voidaan joko todeta irtisanomisperusteen olevan olemassa (jos kyse on esimerkiksi tilanteesta, joka on lähellä työsopimuksen purkua) tai jäävän selvästi täyttymättä (jos kyse on esimerkiksi vain vähäisestä laiminlyönnistä). Säännöksen perusteluista ei kuitenkaan käy riittävän selvästi ilmi se, että kaikkia muita seikkoja ei välttämättä olisi otettava huomioon, jos tilanteen vakavuus yksin riittäisi irtisanomisperusteen täyttymiseen. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että tämä huomioitaisiin säännöksessä selkeämmin.

Uudelleensijoitusvelvollisuuden raja on tarkoituksenmukainen

Irtisanomiskynnys alentuu myös uudelleensijoitusvelvollisuutta koskevalla muutoksella, jonka mukaan se rajoittuisi vain tilanteisiin, joissa kyse on työntekijän työntekoedellytysten muuttumisesta. Nykyisin uudelleensijoitusvelvollisuus kohdistuu lähtökohtaisesti kaikkiin irtisanomistilanteisiin, ellei kysymys ole vakavasta työsuhteeseen liittyvästä rikkomuksesta. Oikeuskäytännön perusteella jää kuitenkin varsin epäselväksi, missä tilanteissa uudelleensijoitusvelvollisuutta ei nykyisin ole.

Uudelleensijoitusvelvollisuutta ei voida työnantajan kannalta pitää oikeasuhtaisena silloin, kun työntekijä on toiminut työssään moitittavasti tai jos hänen suoriutumisensa osoittaa, ettei hän selviydy työtehtävistään. Erityisesti tilanteissa, joissa luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä ei esimerkiksi työntekijän laiminlyöntien tai poissaolojen perusteella enää ole, tai työntekijän käytös työpaikalla on ollut epäasiallista, työntekijän sijoittaminen toisiin tehtäviin työpaikalla ei ratkaise työntekijän moitittavan menettelyn aiheuttamia haasteita.

Varoitusta koskevaa säännöstä on tarpeen muuttaa

Varsinaista irtisanomisperustetta koskevan sääntelyn lisäksi merkitystä on myös työnantajalta edellytettävällä menettelyllä, joka konkretisoituu varoitusta koskevassa sääntelyssä. Suomen Yrittäjät pitää valitettavana, että työ- ja elinkeinoministeriössä laadittu luonnos varoitusta koskevaksi säännökseksi (7 luvun 2 b §) jätettiin pois lopullisesta hallituksen esityksestä. Varoitusta koskevat muutokset olisivat tärkeitä, sillä ne vaikuttaisivat siihen, miten madaltuvaa irtisanomiskynnystä voitaisiin käytännössä soveltaa työpaikoilla.

Valmistelussa tehdyn luonnoksen (7 luvun 2 b §:n 3 momentti) mukaan varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos kyse on työntekijän työntekoedellytysten muutoksesta. Muutos olisi tärkeä, sillä työntekoedellytysten muuttumistilanteessa ei ole kyse työntekijän syyksi luettavasta moitittavasta menettelystä, josta olisi aiheellista varoittaa. Työntekoedellytysten muutos voi aiheutua useasta syystä, mutta ne eivät ole tilanteita, joissa varoituksen antamisella olisi varsinaista funktiota, ellei samalla ole kyse työntekijän laiminlyönnistä.

Lisäksi eri aiheista annetut varoitukset olisivat kumuloituneet nykyistä selkeämmin. Tämä parantaisi työnantajan oikeusvarmuutta, kun erilaisista saman vakavuusasteen laiminlyönneistä muodostuva kokonaisuus muodostaisi selkeämmin irtisanomisperusteen, vaikkei kaikista olisi annettu erikseen varoitusta. Suomen Yrittäjät esittää, että 7 luvun 2 §:n loppuun lisättäisiin momentti, jossa toistettaisiin valmistelussa esillä olleen 7 luvun 2 b §:n 3 momentin sisältö seuraavasti:

Edellä 4 momentissa säädettyä ei tarvitse noudattaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa taikka jos puutteellinen suoriutuminen johtuu sellaisesta olennaisesta ja pitkäaikaisesta työntekoedellytysten heikentymisestä, ettei työsuhteen jatkamiselle ole edellytyksiä.

Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelon täydentäminen ei ole tarpeen

Esityksessä ehdotetaan kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelon (7 luvun 2 a §) täydentämistä sillä, että henkilöstön edustajana toimiminen, aikaisempi toimiminen tai sellaiseksi pyrkiminen olisi kielletty irtisanomisperuste. Suomen Yrittäjät toteaa, ettei kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelon täydentäminen ole tarpeen, sillä henkilöstön edustajien irtisanomissuoja on turvattu jo nykyisillä säännöksillä, eikä oikeustila ole ollut tältä osin epäselvä. Vaikka säännöksen perusteluissa on todettu, ettei muutoksella ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa ja soveltamiskäytäntöä, lisäksi voi aiheuttaa lain soveltajilla epätietoisuutta muutoksen tarkoituksesta.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
johtava asiantuntija, OTM