



10.11.2025

YVV/2172/2025

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi HE 158/2025 vp.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi HE 158/2025 vp. Lausuntonaan yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa kunnioittavasti seuraavaa.

Esityksen tavoitteet

Voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun mukainen henkilöperusteinen irtisanominen edellyttää painavaa ja asiallista syytä. Hallituksen esityksessä esitetään syyn painavuuden poistamista, jolloin jatkossa pelkkä asiallinen syy riittäisi. Lisäksi ehdotetaan luopumista nykyisestä olennaisuuden ja vakavuuden vaatimuksesta, jonka mukaan irtisanomiselta on edellytetty, että työntekijä rikkoo työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavia velvollisuuksia tai laiminlyö niitä ”vakavasti”.

Lainmuutoksella työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijä henkilöperusteisilla syillä laajennettaisiin koskemaan sellaisiakin tilanteita, joissa irtisanominen tällä hetkellä katsottaisiin lainvastaiseksi. Esitys heikentäisi työntekijän suojelua ja asemaa suhteessa työnantajaan.

Esityksen vaikutukset syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että esityksessä ei ole toteutettu yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia. Esityksen vaarana on, että sen vaikutukset kohdistuisivat erityisesti syrjinnän vaarassa oleviin työntekijöihin esimerkiksi terveydentilan, vammaisuuden, ikääntymisen tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Myös esimerkiksi työntekijän alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen välittömästi tai välillisesti liittyvät vaikuttimet tulisi ottaa arvioinnissa huomioon, jotta

pyrittäisiin varmistumaan, ettei sääntely mahdollista rassistista, homofobista tai muunlaista syrjivää menettelyä. Valtuutettu kiinnitti vaikutusten arvioinnin puutteeseen huomiota jo luonnosvaiheen lausuntokierroksella.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että muutokset, joita hallituksen esitykseen on tehty luonnosvaiheen lausuntokierroksella saadun palautteen perusteella, näyttävät kosmeettisina. Ne eivät muuta kokonaiskuvaa siitä, että esityksellä heikennettäisiin työntekijöiden työsuhteturvaa. Vaikka esimerkiksi alisuoriutuminen on luonnosvaiheen lausuntokierroksen jälkeen poistettu esityksen pykälämuotoiluista, käsitellään alisuoriutumista edelleen perustelutasolla, mikä viittaa siihen, että alisuoriutuminen on tarkoitus pitää laillisten irtisanomisperusteiden valikoimassa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää mahdollisena, että nyt esitetty sääntely lisäisi syrjintäepäilyjä irtisanomistilanteissa. Vaikka ehdotetun mukaisesti työsopimuslaissa myös jatkossa kiellettäisiin irtisanominen esimerkiksi sairauden, vammaisuuden, mielipiteen tai uskonnon perusteella, nyt esitetyt yleiset heikennykset työntekijöiden irtisanomissuojaan ja työnantajan perusteluvelvollisuuden kaventuminen irtisanomistilanteessa ovat omiaan johtamaan tilanteeseen, jossa peiteltyjen syiden perusteella helpottuu myös irtisanominen ehdotetussa 2 a §:ssä kiellettyjen irtisanomisperusteiden, kuten vammaisuuden ja terveydentilan osalta.

Hallituksen työläinsäädännön uudistuksia yhdistää työntekijöiden suojelun heikentäminen ja pyrkimys vahvistaa työnantajien asemaa suhteessa palkansaajiin. Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnittää huomioita siihen, että eri esitysten yhteisvaikutuksista ei ole tehty kokoavaa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia, jossa otettaisiin huomioon lakimuutosten kumuloituvat vaikutukset varsinkin syrjinnänvaarassa oleviin ryhmiin, kuten maahanmuuttajataustaisiin, ikääntyneisiin ja vammaisiin henkilöihin. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää kyseenalaisena, voidaanko ilman kokonaisvaikutusten arviointia toteuttaa hyvän lainvalmistelun vaatimuksia ja turvata perustuslain 22 §:n mukaisesti perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, kuten myös suojella työvoimaa perustuslain 18 §:n edellyttämällä tavalla.

Esityksen toimivuuden arviointia

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei ota kantaa siihen, millaiselle tasolle työntekijän irtisanomissuoja halutaan asettaa. Valtuutettu ei kuitenkaan oikeuskäytännön perusteella katso, että henkilöperusteisen irtisanomisen kynnys olisi nykysääntelystä johtuen liian korkea. Myöskään työsopimuslain henkilöperusteista irtisanomista koskevan nykysääntelyn muotoa ei voida pitää kohtuuttomana hallita, varsinkin kun sitä täydentää lähes 25 vuoden oikeuskäytäntö.

Irtisanomiskynnyksen taso on käytännössä määrittynyt oikeuskäytännössä, ja se sisältää perustellusti yksittäistapauksellista liikkumavaraa. Asiallinen ja painava syy on

muodostanut yhtenäisen käsitteen, eikä painavaa syytä voida sellaisenaan irrottaa tuomioistuinten perusteluista, pelkän asiallisen syyn vaikutuksen toteamiseksi. Uuden irtisanomiskynnyksen asettuminen ennakoitavalle tasolle tulisi vaatimaan useampia ennakkoratkaisuita ylimmiltä oikeusasteilta, minkä voidaan ennakoida johtavan vuosien epäselvään oikeustilaan eri irtisanomistilanteiden osalta.

Työsopimuslain työsuhdeturvan heikentämisen voidaan ennakoida johtavan aiempaa useammin tilanteisiin, joissa lainvastaista irtisanomista epäilevä työntekijä kääntyy jo ensivaiheessa yhdenvertaisuuslain valvonnasta vastaavien viranomaisten puoleen. Mikäli lainuudistuksen myötä irtisanomiskynnyksen vakiintumaton oikeustila paljastuu ennakoitua epäselvemmäksi, saattaa tämä lisätä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisille tulevia irtisanomista koskevia syrjintäyhteydenottoja.

Riippumatta työsopimuslain mahdollisista muutoksista, työnantajan on noudatettava edelleen muusta lainsäädännöstä sille johtuvia velvoitteita. Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen velvoite edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Edistämiselvoite kattaa kaikki yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain mukainen työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista koskee kaikkia työnantajia riippumatta siitä, onko työnantajalla lisäksi velvollisuus henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen.

Edistämiselvollisen toimijalla on erityinen velvollisuus pyrkiä ennalta varmistumaan, että sen noudattamat toimintatavat eivät johda työntekijöiden välittömään tai välilliseen syrjintään. Työnantajan on esimerkiksi pyrittävä ennalta varmistumaan, että sen toimintatavat eivät ole vain näennäisesti yhdenvertaisia ja tosiasiallisesti johda joidenkin työntekijöiden syrjintään. Työnantajalla on myös aktiivinen velvollisuus toteuttaa kohtuullisia mukautuksia, jotta työntekijä, jolla on pysyvä tai pitkäaikainen toimintakyvyn alenema työympäristössä, pystyy yhdenvertaisesti osallistumaan työelämään.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Rainer Hiltunen

Erityisasiantuntija

Jussi Aaltonen

