

13.11.2025

Erkki Mustonen

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausuntopyyntö 10.11.2025

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025)

Yleistä esityksestä

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry vastustaa esitystä.

Työsopimuslaki perustuu keskeisesti työsuhteen heikomman osapuolen, työntekijän, suojelulle. Siksi työntekijän irtisanominen työstään on vaatinut merkittävän perusteen. Vuoden 1970 työsopimuslaissa käytettiin irtisanomiseen oikeuttavasta syystä sanamuotoa ”erityisen painava”, vuoden 2001 työsopimuslaissa ”asiallinen ja painava”. Sanamuodon muutos ei alentanut irtisanomiskynnystä.

Esityksen mukaan työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Muutos olisi olennainen heikennys työntekijän työsuhte- ja irtisanomisturvaan.

Lakiesityksessä ei myöskään ole soveltamisalarajauksia työnantajan koon mukaan tai edes julkisen sektorin osalta, vaikka alkuperäinen tarkoitus muutoksille oli kuitenkin pienten- ja keskisuurten yritysten rekrytointien helpottaminen.

Esityksessä työntekijän asemaa heikennettäisiin irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi heikentämällä irtisanomisperusteen kokonaisarviointia ja työnantajan velvollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun tehtävään irtisanomisen välttämiseksi.

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä. Myös muutosten vaikutusarviointi on puutteellinen ja vailla työntekijän näkökulmaa. Lakimuutos aiheuttaisi merkittävän epävarmuustilanteen työmarkkinoille, jossa irtisanomiskynnystä testataan oikeuskäsittelyissä. Näin ollen vasta vuosien päästä uuden oikeuskäytännön myötä tiedämme tarkemmin, miten irtisanomiskynnys käytännössä loppujen lopuksi muuttuisi.

Tällaisille muutoksille ei ole tarvetta. Jo nykyisen lain mukaan on ollut sallittua irtisanoa sellainen työntekijä, joka on oleellisesti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseen kuuluvia velvoitteitaan.

13.11.2025

Erkki Mustonen

Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen

Irtisanomisperusteen painavuuden vaatimuksesta luopuminen mahdollistaisi työsopimuksen irtisanomisen nykytilaa vähäisemmin perustein. Asiallisuus on tulkinnanvarainen käsite, ja kun aiempi oikeuskäytäntö säännöksen muuttuessa menettää pitkälti merkityksensä, oikeustila olisi epävarma. Missä määrin irtisanomiskynnys laskisi, ratkeaisi siis vasta pitkän ajan kuluessa uuden oikeuskäytännön myötä. Tämä ei edusta täsmällistä ja tarkkarajaista sääntelyä. Lisäksi asiallisuuden kokonaisharkintaa arvioitaisiin pääasiassa vain työnantajan näkökulmasta. Muutos heikentäisi työoikeuden peruseriaatteisiin kuuluvaa työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaatetta.

Esityksen mukaan irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on siten riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Jatkossa työntekijän rikkomusta tai laiminlyöntiä arvioitaisiin vain suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista. Olennaisena irtisanomiskynnyksen kriteerinä mainitaan työsuhteen jatkamisedellytykset, mutta niitä ei esityksessä kuvata, toisin kuin voimassa olevassa laissa, missä on irtisanomiskynnystä täsmentävät kuvaukset kuten työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.

Esityksen mukaan irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon työntekijän ”muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta”. Kirjaus on epäselvä ja mahdollistaa tilanteen, missä irtisanomisperusteeseen vaikuttaa toiminta, minkä moitittavuudesta työntekijällä ei ole ollut tietoa ennen irtisanomista.

Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos

Voimassa olevan lain mukaan työnantajan on ennen irtisanomispäätöstä selvitettävä, voidaanko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin. Lojaliteettivelvollisuuteen kuuluu, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta.

Esityksen mukaan työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin ainoastaan ennen kuin työnantaja irtisanoa työntekijän hänen työntekoedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytettäisi. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että irtisanomisperustetta kuitenkin arvioitaisiin siitä näkökulmasta, voidaanko työnantajalta kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään.

Muut huomiot

Esitetyillä muutoksilla on heijastusvaikutuksia. Työsuhteen päättymisen muusta kuin taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä aiheuttaa työttömyysturvassa pääsääntöisesti korvauksettoman määrärajan eli ns. karenssin työttömäksi joutuneelle. Tätä ei kaikissa tilanteissa voida pitää asianmukaisena, koska työsuhte on saattanut päättyä esimerkiksi työntekijän työntekoedellytysten muutoksen seurauksena, ei siksi että hän olisi tieteen rikkonut tai laiminlyönyt velvollisuuksiaan. Joka tapauksessa karenssien määrä tulee nousemaan, jos irtisanomiskynnystä alennetaan ja tämä tulee todennäköisesti lisäämään myös toimeentulotuen menoja.

13.11.2025

Erkki Mustonen

Esityksen vaikutusarvioissa on sivuutettu tosiasialliset vaikutukset eri sukupuoliin. Käytännön työelämässä esiintyy edelleen pyrkimystä hankkiutua eroon esimerkiksi perhevapaiden käyttäjiä, jotka suurelta osin ovat naisia. Irtisanomiskynnyksen alentaminen tulee todennäköisesti lisäämään tätä ilmiötä, sääntelyn näennäisestä sukupuolineutraalisuudesta huolimatta. Samansuuntaisesti vaikuttaa myös valmistelussa oleva mahdollisuus tarjota määräaikaista työsuhdetta ilman tähänastisia määräaikaaperusteita enintään vuoden ajaksi. Perusteettomat määräaikaaisuudet ovat jo nykyisin aikana kohdistuneet erityisesti synnytysikäisiin naisiin. Vaikutusarviointi olisikin pitänyt tehdä ottaen huomioon valmistelussa olevien säännösten yhteisvaikutus.

Lisäksi OAJ:n työsuhteisetkin jäsenet työskentelevät pääsääntöisesti julkisrahoitteisissa tehtävissä, missä rekrytointikynnystä ei nosta irtisanomisen vaikeus, vaan koulutusjärjestelmän riittämätön rahoitus.

Lähivuosisikymmenten suuri yhteiskunnallinen ongelma niin talouskasvun kuin esim. työeläkejärjestelmän rahoituksen kannalta on heikko syntyvyys. Esitetyn kaltaiset heikennykset irtisanomissuojaan, jotka merkittävät lisäävät työelämän epävarmuutta, ovat omiaan vain pahentamaan tätä ongelmaa.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry

Ulla Walli
lakiasiainjohtaja

Erkki Mustonen
johtava juristi