

HE 158/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

Insinööriliitto kiittää valiokuntaa mahdollisuudesta antaa lausunto hallituksen esityksestä HE 158/2025.

Yleisiä huomioita

Hallituksen esityksen tarkoituksena on madaltaa irtisanomiskynnystä henkilökohtaisella perusteella. Samanaikaisesti työntekijöiden asemaa heikennetään myös muilla työsopimuslain muutoksilla kuten määräaikaisten työntekijöiden asemaa heikentämällä, lomautusilmoitusajan lyhentämisellä sekä takaisinottovelvollisuuden poistamisella alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Lisäksi yhteistoimintavelvoitteita kevennetään ja työttömyysturvaa heikennetään. Nyt ehdotetut muutokset vahvistavat entisestään työnantajan asemaa työsuhteen vahvempuna osapuolena ja heikentävät työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa merkittävästi, ilman mitään tasapainottavia toimia, eikä Insinööriliitto kannata esitettyjä muutoksia.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Muutos lisää oikeudellista epävarmuutta. Nykyisin voimassa oleva työsuhteen päättämisperuste on muodostunut oikeuskäytännössä 1970-luvulta alkaen ja riitatilanteissa ratkaisu on tällä hetkellä melko ennustettava ja näyttöön perustuva. Kestää kuitenkin useita vuosia, jopa vuosikymmeniä, ennen kuin oikeuskäytäntö on muodostunut uudelleen ennustettavaksi ja tulkinta selkeytyy. Riitojen määrä ja tarve viedä irtisanominen tuomioistuimen ratkaistavaksi lisääntyy oikeudellisen epävarmuuden vuoksi.

Hallituksen esityksen mukaan *”irtisanomiskynnyksen alentamisella voidaan purkaa työllistämisen esteitä, madaltaa työllistämiskynnystä ja siten vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Irtisanomiskynnyksen alentaminen edellä kuvatuin tavoin voi kohtuullisesti lisätä työvoiman vaihtuvuutta. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.”* Väitteitä ei ole millään tavalla pystytty esittämään todeksi tutkimusnäytön avulla. Päinvastoin esityksessä todetaan, että lakimuutoksiin liittyvät väliaikaiset oikeudelliset epävarmuudet voivat haitata erityisesti pieniä yrityksiä ja korkeampi irtisanomiskynnys voi lisätä yrityksen ja henkilöstön sitoutumista, inhimillisen pääoman kasvua ja sitä kautta parantaa yritysten tuottavuutta. Vaikutusarvioissa olisikin tullut arvioida myös sitä, miten irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa työpaikkojen työolosuhteisiin, työn kuormittavuuteen ja siihen, millaisissa työolosuhteissa jatkossa syntyy innovaatioita ja yrityksen toimialaan liittyvää kehittämistä.

Esityksessä todetaan, että esitetyllä muutoksella ei ole erityistä työllisyysvaikutuksen kautta muodostuvaa kansantaloudellista vaikutusta. Esityksen mukaan muutoksen työllisyysvaikutuksia ei myöskään voida mitenkään luotettavasti arvioida. Myös esitettyjen muutosten vaikutukset työttömyysturvamenoihin ovat epävarmoja.

Irtisanomisen kynnyksen madaltaminen lisää irtisanomisia ja lisää työttömäksi työnhakijoiksi ilmoittautuvia. Henkilöperusteisesta irtisanomisesta asetetaan lähes poikkeuksetta korvaukseton määräaika (karenssi) työttömyysturvaan, jolloin myös nämä lisääntyvät. Ehdotuksessa oletetaan jostain syystä, että työnantaja palkkaa nimenomaan työttömänä työnhakijana olevan työttömän. Tilastotiedot eivät tue tätä olettamusta, vaan päinvastoin osoittavat, että irtisanotut työllistyvät uudelleen muita hitaammin. Työttömyyden pitkittyessä työllistyminen on entistä vaikeampaa. Samanaikainen työttömyysturvan heikentäminen lisääntyvien irtisanomisten ja karenssien kanssa heikentää palkansaajan asemaa huomattavasti. Ministeriön vaikutusarvioiden perusteella näyttää siltä, että lainsäädäntömuutokselle ei ole aitoa tarvetta.

Vaikka alisuoriutuminen sanana jätettiin lakiehdotuksesta pois, on hallituksen esityksen perusteluissa kuitenkin todettu, että; *”Muutos lisää epävarmuutta niiden työntekijöiden kohdalla, joiden työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt. Työsuorituksen heikkeneminen on voinut johtua monista eri syistä, esimerkiksi sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta.”*

Toisessa kohdin esityksessä todetaan, että työntekijän henkilöön perustuvan irtisanomisen syyt voivat liittyä esimerkiksi työhön tai sen muutokseen sopeutumattomuuteen. Esimerkkinä mainitaan ainoastaan kyvyttömyys omaksua uusia työmenetelmiä. Täysin epäselväksi jää, tarkoitetaanko tällä työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei kykene selviytymään työtehtävistään, jolloin työnantajan tulee selvittää, voidaanko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Vai tarkoitetaanko sitä, että työntekijä toimii jollain lailla moitittavasti tai laiminlyö tehtäviään esimerkiksi työn muutokseen sopeutumattomuuden vuoksi, jolloin työnantajalla ei olisi ehdotuksen mukaan enää velvollisuutta selvittää, voidaanko työntekijä sijoittaa johonkin muuhun työhön. Hallituksen esityksen perusteluissa olevat epämääräiset muotoilut ja viittaukset esimerkiksi työn muutokseen sopeutumattomuuteen ovat omiaan lisäämään oikeudellista epävarmuutta ja heikentämään esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla.

Muutos lisää epävarmuutta erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, joiden työntekehdelytykset ovat jostain syystä olennaisesti muuttuneet koska on epäselvää, miten irtisanomiskynnyksen alentaminen vaikuttaa näihin edellytyksiin. Tilastollisesti henkilökohtaiset irtisanomiset ovat yleisimpiä 55–59-vuotiailla ja on mahdollista,

että lakimuutoksen vaikutus korostuu ikääntyvien kohdalla, joiden on muutenkin haasteellisempaa työllistyä uudelleen.

Varoitusmenettelyä ei ole esityksellä tarkoitusta muuttaa. Oikeudellisesti epäselväksi kuitenkin jää, madaltuuko irtisanomiskynnys tai muuttuko varoituskäytäntö silloin, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että varoitusta ei tarvitse antaa, mutta työsuhteen purkukynnys ei ylity.

Irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa otetaan ehdotuksen mukaan huomioon muun muassa *"työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta"*. Epämääräinen muotoilu ei täytä perustuslain ennakoitavuuden edellytystä ja on omiaan hämärtämään nykyisin varoituksesta edellytettävää moitittavan menettelyn yksilöintiä ja liityntää irtisanomisperusteeseen.

Siirtymäsäännös on tarpeettoman monitulkintainen ja voi johtaa kohtuuttomiin lopputuloksiin siksi, että työntekijän toiminta jälkikäteen katsotaan uuden lain mukaan moitittavaksi.